**Rapport de projet :**

Système de Gestion des Enquêtes

**Réalisé par :** Mohamed Serrafi   
**Année universitaire :** 2024 - 2025  
**Encadré par :** Mr.Boutabia Mohamed

**Sommaire**

1. Introduction générale au projet
2. Analyse contextuelle et observation de terrain
3. Compréhension
4. Formulation de la problématique
   * 4.1 Introduction
   * 4.2 Question centrale
   * 4.3 Questions secondaires
5. Méthodologie d’enquête et recueil des besoins
6. Conception fonctionnelle de l’application
7. Modélisation UML
   * 7.1 Diagramme des cas d’utilisation
   * 7.2 Diagramme de classes
8. Implémentation technique et extraits de code
9. Analyse critique et retour d’expérience
10. Synthèse et conclusion du projet
11. Perspectives d’évolution
12. Sources et références bibliographiques

**1. Introduction générale au projet**

Dans un contexte où les entreprises sont de plus en plus attentives à l’intégration, la motivation et la rétention de leurs employés, disposer d’un outil interne de sondage devient essentiel. Le projet que j’ai réalisé répond à cette nécessité : il s’agit d’un système complet de gestion de sondages RH, permettant d’évaluer la satisfaction et les retours d’expérience des employés à différentes étapes de leur parcours.

Ce système propose une interface web intuitive et responsive pour trois types d’utilisateurs principaux :

* Les responsables RH, qui conçoivent les enquêtes, gèrent les utilisateurs et analysent les résultats globaux.
* Les superviseurs, qui assurent le suivi individuel des réponses et fournissent des feedbacks personnalisés.
* Les employés, qui répondent aux enquêtes assignées, accèdent à leur historique et reçoivent les commentaires.

La valeur ajoutée de ce projet repose sur trois piliers :

1. Centralisation des données RH pour une meilleure gestion et analyse.
2. Personnalisation des modèles d’enquête et des retours supervisés.
3. Sécurité et accessibilité grâce à une authentification par sessions PHP et un contrôle rigoureux des rôles.

Il ne s’agit pas simplement d’un outil technique, mais d’un véritable support pour les politiques de qualité de vie au travail, de gestion des talents et de responsabilisation managériale.

**2. Analyse contextuelle et observation de terrain**

Avant de débuter la conception, j’ai pris contact avec un responsable RH d’une entreprise multinationale pour comprendre les difficultés qu’ils rencontrent dans le suivi des nouveaux employés. Il en est ressorti que les outils actuels sont souvent lourds, peu personnalisables ou mal adaptés à une analyse par équipe.

Cette discussion m’a permis de poser les bases d’un outil personnalisé, qui met l’accent sur l’expérience de l’employé tout en facilitant le travail d’analyse des superviseurs et des RH.

**3. Compréhension**

L’intégration des employés dans une entreprise passe par une phase de suivi qui permet de détecter les points de satisfaction mais aussi les obstacles ou freins rencontrés. Le retour d’expérience, à travers des enquêtes anonymes ou personnalisées, est un outil très utile pour adapter les politiques internes, renforcer le management et anticiper les départs.

Les systèmes de sondage existants sont souvent génériques, sans possibilité d’analyse fine par service ou par superviseur. Ce projet vise donc à combler cette lacune.

**4. Formulation de la problématique**

- Le besoin de recueillir des données fiables et exploitables sur l’intégration des employés est primordial pour les RH modernes.

Comment concevoir un système de gestion de sondages RH simple, personnalisable et efficace pour l’analyse des intégrations ?

* Comment structurer les rôles RH, superviseur et employé ?
* Quels types de questions doivent être prévus (choix multiples, texte libre) ?
* Comment assurer la sécurité et la confidentialité des réponses ?
* Comment générer des rapports pertinents ?

**5. Méthodologie d’enquête et recueil des besoins**

J’ai interrogé plusieurs collègues et professionnels du domaine RH. Il en ressort que les outils de suivi doivent être :

* Rapidement accessibles via navigateur
* Faciles à prendre en main
* Adaptables en fonction des services et des périodes d’intégration

L’idée était donc de créer un modèle où les RH peuvent créer des sondages types, les assigner à des employés, et suivre les résultats en temps réel.

**6. Conception fonctionnelle de l’application**

Le système comprend :

Pour les RH :

* Accès sécurisé via authentification.
* Création, modification et suppression des comptes utilisateurs (RH, superviseurs, employés).
* Conception et personnalisation des modèles de sondages (choix multiples, réponses ouvertes).
* Assignation des sondages aux employés, avec délais de réponse et superviseur associé.
* Back-office avec vue d'ensemble organisationnelle, export CSV et gestion des permissions.

Pour les superviseurs :

* Accès restreint à leurs équipes.
* Suivi de l’avancement et des résultats des enquêtes.
* Analyse détaillée des réponses et possibilité de fournir des feedbacks écrits avec score.
* Export des résultats par enquête en CSV.

Pour les employés :

* Interface personnelle pour répondre aux enquêtes dans les délais impartis.
* Accès à l’historique de ses réponses et aux feedbacks reçus.
* Possibilité de mettre à jour ses informations personnelles.

**7. Modélisation UML**

-Diagrammes de cas d’utilisation : Il montre les interactions entre chaque type d’utilisateur et le système :

* L’employé peut se connecter, répondre aux enquêtes, consulter ses résultats et feedbacks.
* Le superviseur accède aux réponses de ses équipes et donne un feedback.
* Le RH gère l’ensemble des utilisateurs, les modèles de sondages, et suit l’état des enquêtes.

Ces cas d’utilisation décrivent de façon simple les principales fonctionnalités du système, et montrent comment chaque acteur interagit avec l’application.

Une image contenant texte, diagramme, ligne, cercle

Le contenu généré par l’IA peut être incorrect.Une image contenant texte, diagramme, capture d’écran, ligne

Le contenu généré par l’IA peut être incorrect.

Une image contenant texte, diagramme, cercle, ligne

Le contenu généré par l’IA peut être incorrect.

- Diagramme de classes : Il structure les données du système avec les entités users, SurveyTemplate, AssignedSurvey, SurveyQuestion, SurveyResponse et supervisor\_feedback. Les relations entre ces entités représentent les logiques fonctionnelles du système : création, assignation, réponses et analyse. Ce diagramme assure une cohérence dans la conception de la base de données.

Une image contenant texte, diagramme, capture d’écran, ligne

Le contenu généré par l’IA peut être incorrect.

**8. Implémentation technique et extraits de code**

**1. Script de Traitement de Connexion (process\_login.php)**

**Une image contenant texte, capture d’écran

Le contenu généré par l’IA peut être incorrect.**

**2. Système d'Autorisation (includes/auth.php)**

**Une image contenant texte, capture d’écran

Le contenu généré par l’IA peut être incorrect.**

**3.Script de Déconnexion (logout.php)**

**Une image contenant texte, capture d’écran, Police

Le contenu généré par l’IA peut être incorrect.**

**9. Analyse critique et retour d’expérience**

Ce projet m’a permis de mettre en pratique de nombreuses compétences techniques et méthodologiques dans le domaine du développement web full stack. J’ai conçu une base de données relationnelle optimisée avec MySQL, gérant efficacement les relations complexes entre utilisateurs, sondages, questions et réponses. J’ai pensé l’architecture de l’application pour assurer sa modularité, sa sécurité et sa maintenabilité. L’utilisation de sessions PHP sécurisées, combinée à une gestion rigoureuse des rôles (RH, superviseur, employé), garantit une protection des données et un accès contrôlé aux informations sensibles.

Sur le plan de l’interface utilisateur, j’ai veillé à offrir une expérience fluide, claire et adaptée aux différents profils. Les retours de professionnels RH rencontrés en amont m’ont permis d’aligner les fonctionnalités du projet avec des besoins réels sur le terrain, ce qui a ajouté une dimension pratique et concrète au travail réalisé.

Ce projet m’a aussi appris à travailler de manière plus structurée, à documenter mon code, à prévoir les extensions futures et à tenir compte de la qualité globale du produit fini. Enfin, il a un fort potentiel d’adaptation dans d’autres domaines tels que l’éducation (suivi des étudiants), la santé (retours patients), ou encore dans les collectivités territoriales (satisfaction des usagers).

**10. Synthèse et conclusion du projet**

Ce projet de système de gestion de sondages RH a été bien plus qu’un simple exercice académique : il a représenté une expérience complète de conception et de réalisation d’un outil à forte valeur ajoutée. Grâce à ce projet, j’ai pu explorer en profondeur le cycle de vie d’une application web, de la réflexion initiale aux tests fonctionnels.

J’ai appris à combiner des compétences techniques (HTML/CSS, JavaScript, PHP, MySQL, UML) avec une réflexion centrée utilisateur. La capacité à structurer des bases de données efficaces, à sécuriser les accès et à organiser le code backend en modules fonctionnels m’a considérablement renforcé en tant que développeur full stack junior.

Ce projet a également renforcé mes compétences transversales : planification, adaptation aux besoins réels du terrain, gestion des retours utilisateurs, résolution de problèmes techniques et amélioration continue.

Enfin, je ressens une grande satisfaction à avoir développé une solution qui pourrait être utilisée dans un vrai contexte professionnel, et potentiellement déclinée dans d’autres domaines ou entreprises.

**11. Perspectives d’évolution**

Si le projet devait évoluer à l’avenir, plusieurs axes d’amélioration pourraient enrichir sa portée et ses fonctionnalités.

* Intégration de graphiques dynamiques (en utilisant Chart.js ou d3.js) pour une visualisation directe et interactive des résultats.
* Automatisation des relances par email pour les enquêtes non complétées dans les délais impartis.
* Création d’une application mobile en version native ou PWA (Progressive Web App), pour permettre aux employés de répondre aux sondages via leur smartphone.
* Export PDF intelligent, avec mise en forme professionnelle des résultats et graphiques.
* Utilisation de l’intelligence artificielle, par exemple pour analyser automatiquement les réponses ouvertes et détecter des sentiments ou des mots-clés récurrents.
* Multilinguisme, afin de déployer le système dans des entreprises internationales.
* Connexion avec des outils RH externes, comme SAP, Workday ou d’autres plateformes de gestion des ressources humaines.

**12. Sources et références bibliographiques**

Sites officiels et documentation technique :

* PHP Documentation officielle

<https://www.php.net>

* MySQL Developer Documentation

<https://dev.mysql.com/doc>

* W3Schools (HTML, CSS, JS)

<https://www.w3schools.com>

* MDN Web Docs (JavaScript, DOM, API Web) –<https://developer.mozilla.org>

Tutoriels et cours en ligne :

* OpenClassrooms

Cours de développement web, base de données et sécurité

* Grafikart

Tutoriels pratiques PHP, MySQL et JavaScript

* FreeCodeCamp

Formations complètes en web development (HTML, CSS, JS, back-end)

Outils et forums communautaires :

* GitHub :Référentiel de projets open source et collaboration