

# Cahier des Spécifications

## 1. Introduction

### 1.1 Contexte

Le projet vise à développer une application web de gestion du recrutement permettant d'organiser et de suivre les entretiens des candidats. Cette solution doit faciliter le processus de recrutement en offrant une interface utilisateur intuitive et des fonctionnalités complètes pour gérer les candidatures et les entretiens.

### 1.2 Objectifs

- Développer une application web responsive et intuitive.
- Permettre la gestion complète des candidatures.
- Faciliter l'organisation et le suivi des entretiens.

## 2. Analyse des Besoins

### 2.1 Acteurs

- Administrateurs : Gestion complète des candidats, Consultation et mise à jour des informations des candidats, gestion des entretiens
- Candidats : Consultation et candidature aux offres d'emploi (fonctionnalité future).

### 2.2 Cas d'Utilisation

#### Cas d'utilisation 1 : Gestion des Candidats

- Description : Permettre aux utilisateurs d'ajouter leurs candidatures.
- Acteurs : Administrateurs, utilisateur.

- Actions :

1. Ajouter un nouveau candidat.
2. Supprimer un candidat.

Cas d'utilisation 2 : Organisation des Entretiens

- Description : Permettre la planification et le suivi des entretiens.

- Acteurs : Administrateurs RH.

- Actions :

1. Planifier un entretien pour un candidat.
2. Mettre à jour le statut du candidat après l'entretien (en attente, reçu).

Cas d'utilisation 3 : gestions de profile

- Description : fourni à la porter de l'utilisateur des différents profile.

- Acteurs : Administrateurs.

- Actions :

1. Générer les différents champs celons les métiers

## 2.3 Exigences Fonctionnelles

### ❖ Gestion des Candidats

- Formulaire de création de candidat avec les champs :

nom, email, numéro de téléphone, sexe, CV, date de naissance, date d'entretien, expériences professionnelles, compétences.

- Affichage de la liste des candidats avec filters et recherche.

## **Contraintes du Système**

### 1. Enregistrement des Candidats

❖ Un candidat ne peut pas postuler pour un même profil plus d'une fois :

- ❖ Le système doit vérifier si un candidat a déjà postulé pour un poste donné avant d'autoriser une nouvelle candidature. Si le candidat a déjà postulé pour le même poste, le système doit afficher un message d'erreur et empêcher la soumission de la candidature.

## 2. Gestion des Informations des Candidats

- Après l'envoi des candidatures, le candidat ne peut plus modifier ses informations :
- Une fois qu'un candidat soumet sa candidature, toutes les informations fournies (y compris le CV, les expériences professionnelles, les compétences, etc.) deviennent immuables. Le système doit désactiver les options de modification pour ces champs après la soumission. Les candidats doivent être avertis de cette contrainte avant la soumission finale de leur candidature.

### ❖ Organisation des Entretiens

- Planification des entretiens avec sélection de la date.
- Mise à jour du statut des candidats après l'entretien (en attente, reçu).