

Projet du module:

Application de Recrutement en ligne

Projet proposé et encadré par:
Mr BenAlla Hicham

Projet réalisé par:
**ANASS NAJAM & ADNANE OUADIH
HAMZA KHALID & SARA SOUHAIL**

Promotion : 2022/2023

REMERCIEMENTS

Nous remercions le tout Puissant, qui nous a donné la force et la patience pour l'accomplissement de ce travail. Nous tenons à remercier vivement notre professeur Mr Ben Alla Hicham qui nous a fait confiance et s'est mis à notre entière disposition pour le parfait déroulement de notre travail.

Introduction générale

Introduction générale :

La gestion des entreprises connaît, aujourd'hui, un bouleversement sans précédent sous l'effet des changements des conditions des marchés mais aussi et surtout sous l'effet de la mondialisation. Celle-ci n'a pas seulement accru les difficultés des entreprises mais a changé radicalement la nature de leurs problèmes: les marchés traditionnels ne peuvent plus être protégés, ils se sont, de surcroît, éclatés en «niches», le niveau de la concurrence est devenu rude, les sources de profit ont changé, l'innovation est devenue une exigence incontournable et les stratégies des entreprises doivent être profondément changées et révisées périodiquement.

Continuer à gérer la tâche du recrutement du personnel comme on le faisait auparavant est donc une erreur stratégique grave. Ce qu'il faut retenir c'est qu'à l'ère de la mondialisation, la survie de l'entreprise est avant tout tributaire de sa capacité à recruter un bon personnel. Cet objectif peut être atteint avec la nouvelle technologie de l'e-emploi, soit avec un outil propre à l'entreprise ou un service loué d'une autre organisation.

Ayant franchis l'étape d'apprentissage et obtenu son diplôme, un chercheur d'emploi se retrouve souvent obligé de feuilleter une tonne d'annonces, de parcourir de longs chemins et faire du porte à porte pour parvenir à ses fins. Un échec n'est pas à exclure qu'il soit de nulle trouvé ou travail non conforme.

Pour répondre aux besoins intrinsèques des entreprises et candidats, nous avons choisi de mener une étude sur le mécanisme du recrutement en ligne, ensuite de donner une solution favorable qui facilite et aboutisse aux besoins ressentis.

En effet, dans le cadre de ce mémoire nous allons réaliser une application de recrutement en ligne

qui repose sur les nouvelles technologies du web, dont l'objectif principal est de participer à organiser le marché de l'emploi.

Pour mener à bien notre travail nous avons opté pour une démarche qui s'étale sur trois chapitres :

Le premier chapitre a pour but la présentation du processus de recrutement dans le web et des différents outils utilisés par les entreprises pour accomplir cette tâche.

Dans le second chapitre, nous présenterons une étude analytique et conceptuelle sur le sujet puis nous dégagerons une solution à la problématique exposée.

Dans le troisième et dernier chapitre nous exposerons l'ensemble des technologies utilisées ainsi que l'implémentation de la solution dégagée dans la partie d'étude.

Chapitre1 :

Le recrutement en ligne

1.1 Introduction :

Voilà près de 10 ans qu'en termes de recrutement le support électronique a pris le pas sur le papier.

Il n'est maintenant plus logique de parler de révolution, c'est un fait, le recrutement en ligne concerne la majeure partie des recrutements par annonce.

Certaines populations de candidats sont plus impactées que d'autres en particulier les cadres et les jeunes diplômés. Mais de plus en plus, l'informatisation du recrutement s'impose comme une référence, aussi bien pour les candidats que pour les entreprises, et au fur et à mesure que les nouvelles générations de diplômés arriveront, ce phénomène ne pourra que s'accroître. Cependant, vu les limites des outils dédiés à la gestion et à la recherche des Curriculum Vitae (CVs)/offres d'emplois, l'écoulement de l'information sur ce marché de travail est loin d'être optimal. Dans ce qui suit, nous allons décrire les caractéristiques des CVs et des offres d'emplois, puis nous allons décrire le processus de recrutement dans le web.

1.2 Le recrutement:

Le recrutement est l'ensemble des actions mises en œuvre pour trouver un candidat correspondant aux besoins et compétences requises pour exercer un poste de travail donné, dans une organisation donnée.

1.3 Les sites d'emplois :

Les portails de travail diffèrent selon la gamme des services qu'ils fournissent. Il existe par exemple, des sites Internet qui se spécialisent dans l'emploi provisoire, des agences de recrutement qui offrent des emplois dans des secteurs spécifiques comme « l'informatique et la télécommunication, la finance... », Des sites d'emplois spécifiques pour les jeunes diplômés et d'autres généraux.

1.4 L'offre d'emploi :

Est un document moins structuré que le CV. Les informations de l'offre, d'après les différents sites d'emplois, peuvent être regroupées dans les catégories suivantes :

-Entreprise : dans cette catégorie, le recruteur décrit son organisme, ainsi que le secteur d'activité de son organisme.

-Poste : dans cette catégorie le recruteur décrit les responsabilités et les tâches liées au poste, ainsi que les avantages dont peut bénéficier une recrue.

-Profil : le recruteur définit dans cette catégorie les diplômes, les compétences, l'expérience professionnelle requise.

-Information de contact : le recruteur cite son adresse complète, le nom et l'email de la personne à contacter (responsable de recrutement).

1.5 Rubrique d'un CV :

Le CV est un document structuré. Les informations qu'il comporte sont groupées de façon thématique au sein de rubriques qui seront matérialisées par un titre, les rubriques les plus importantes sont :

-Informations personnelles : il s'agit de la première rubrique et de la seule dont la présentation différera de celle des autres. En effet, cette partie, qui prend en général place en haut à gauche, ne comporte pas de titre. Le recruteur comprend sans peine qu'il s'agit de l'état civil d'un demandeur d'emploi. Elle comprend les informations suivantes : Prénom et nom, adresse postale, numéros de téléphone (fixe et/ou mobile), télécopie, situation familiale (marié, célibataire, enfants ...), date de naissance, nationalité, le sexe.

-Emploi recherché /Domaine de compétence : cette rubrique donne un aperçu immédiat du profil du chercheur d'emploi et elle doit être remplie avec la plus grande attention.

-Education et formation : il s'agit de détailler et de préciser toutes les études menées, les diplômes préparés et/ou obtenus, les formations suivies, allant généralement de la formation la plus récente à la plus ancienne. Chaque formation est décrite séparément par les informations suivantes : l'année de la formation, l'intitulé de la formation, le nom et le type de l'établissement fréquenté, le diplôme obtenu, niveau dans la classification nationale ou Internationale

-Expérience professionnelle : cette rubrique est celle à laquelle un recruteur attache le plus d'importance, car elle met en avant tous les points forts d'un demandeur d'emploi. Organisée généralement sous la forme d'une énumération chronologique, chaque expérience professionnelle est décrite séparément, avec les informations suivantes : L'intitulé du stage ou la fonction occupée, la date d'exercice du stage ou de la fonction, un résumé des tâches effectuées et des responsabilités assumées, le nom de l'entreprise, sa localisation et son secteur d'activité.

-Aptitudes et compétences personnelles : sous cette rubrique un chercheur d'emploi fait un inventaire de toutes ses aptitudes et ses compétences organisationnelles, techniques, informatiques, langue et autres acquis au cours de son parcours professionnel, éducatif, formateur.

-Information complémentaire : un chercheur d'emploi indique ici toute autre information qu'il juge utile, par exemple: publications ou travaux de recherche.

1.6 le recrutement en ligne :

Internet a totalement modifié le processus de recrutement des entreprises : de nombreux sites disposent d'outils pour la génération des offres d'emploi (ou des CVs), permettant de les publier. Le résultat de la sélection est automatiquement envoyé par mail au postulant. Internet a permis d'optimiser le processus de recrutement, et d'augmenter considérablement le nombre des candidatures.

Nous détaillons, ci-dessous le processus de recrutement ainsi que les problèmes rencontrés par l'e-recrutement.

Les phases du processus de recrutement :

Du point de vue organisation, un processus habituel de recrutement peut être divisé en quatre phases :

- Le département de fonctionnement définit les requis pour un poste de travail et écrit l'offre d'emploi.
- Le département du personnel publie l'offre d'emploi.
- Le département du personnel reçoit les demandes d'emploi, sélectionne un ensemble et le passe au département de fonctionnement.
- Après l'interview avec les candidats, la décision de recrutement au poste vacant est prise par le département de fonctionnement et du personnel.

Les phases du processus de recrutement dans un recrutement en ligne sont les suivantes :

Écriture d'une signalisation du travail : de nos jours, les offres d'emploi sont écrites sous forme de texte libre en utilisant un vocabulaire non contrôlé. Elles sont habituellement structurées dans les rubriques suivantes: la description d'organisation, la description des fonctions, les compétences et les qualifications exigées et les informations de contact.

La publication des CVs/offres d'emploi : deux manières de publication des CVs/offres d'emploi sont possibles à travers les portails d'emploi ou les portails des entreprises : Les portails d'emploi : il existe un nombre important de portails d'emploi tels qu'ils sont financés par les frais de publication des offres d'emploi (La publication des CVs est généralement gratuite). L'avantage de la publication dans un portail d'emploi réside dans le nombre de personnes qui peuvent consulter ces documents. Les portails des entreprises : la publication dans ce cas n'est pas coûteuse, car le recruteur va publier son offre dans son propre site. Mais elle est limitée, parce que les offres sont consultées par un nombre limité de chercheurs d'emploi.

Réception et présélection des demandes des candidats : il y a deux moyens pour écrire et envoyer un CV :

- ✓ Les chercheurs d'emplois envoient leur CVs par mail sous format texte (word, pdf, ...) aux organismes. Cette technique ne permet pas l'automatisation de la présélection, le recruteur doit analyser les CVs manuellement pour sélectionner le profil adéquat.
- ✓ Les candidats remplissent des formulaires Web prédéfinis qui existent dans les sites des organismes ou dans les portails d'emploi. L'utilisation des formulaires permet une certaine automatisation de la présélection. Ce qui réduit son coût élevé.

Décision de recrutement final :

la sélection finale consiste à faire un entretien avec chaque postulant qui possède un CV sélectionné à l'étape précédente puis sélectionner les meilleurs selon le classement des tests.

1.7 Les avantages et inconvénients du recrutement en ligne :

Le recrutement en ligne présente un grand nombre d'avantages mais aussi quelques inconvénients suivant :

Les avantages :

Les avantages du recrutement en ligne sont fort nombreux ci-dessous nous vous citons quelques un :

- Le nombre d'offres disponibles est démultiplié par rapport à n'importe quelle base sur support physique.
- Il est très simple de naviguer dans le flot d'annonces, de sorte que chacun peut trouver les annonces auxquelles sa candidature répond le mieux.
- La consultation des offres est gratuite pour le candidat et le processus est beaucoup plus rapide et bien meilleur marché pour les entreprises que par la presse.

- La recherche des offres est facilitée par l'usage d'outils informatiques simples (moteurs de recherche).
- Internet est accessible en permanence (jour / nuit), ce qui permet de suivre ses activités de recrutement et de candidature n'importe où et à tout moment, et postuler en ligne confirme les aptitudes technologiques d'un candidat.
- le nombre important de réponses à une annonce sur Internet ce qui offre aux recruteurs une grande chance de succès.

Les inconvénients :

Le recrutement en ligne présente néanmoins quelque inconvénients qui sont :

- Respecter des formats (taille de fichier formats de fichiers...) dans l'envoi de candidatures, qui oblige à posséder un minimum de compétence avec l'outil informatique ce qui n'est pas accessible encore à tous.
- Respecter un certain nombre de règles et consignes encore mal connues car ce mouvement n'est encore qu'en expansion. (rajouter un résumé du projet professionnel en une dizaine de lignes...)
- Cette méthode ne touche pas 100% de la population qui cherche du travail, elle s'adresse davantage aux cadres, ceux qui veulent travailler à l'international ou encore les métiers qualifiés qui s'exportent.

1.8 Conclusion :

Dans ce chapitre nous avons exploré le domaine du recrutement qui s'avère comme une passerelle indispensable entre l'apprentissage et la vie active pour les chercheurs d'emploi d'un côté et se présente comme une des essentielles tâche de l'entreprise de l'autre.

Les enjeux entrepris pour développer et améliorer cette démarche sont fort nombreux. Et c'est pour cette raison que nous avons choisi de vous présenter la procédure de recrutement, et de son adoption dans le web. Pour cela nous avons commencé par une description des CVs et offres d'emplois, ensuite abordé la démarche du recrutement en ligne et pour finir nous avons présenté les différents outils de recrutement qu'utilisent les entreprises modernes.

Ayant bien assimilé le concept du recrutement et passé en revue ses différentes applications dans les entreprises, nous vous présenterons dans le prochain chapitre une étude pour un site d'emplois offrant les services décrits précédemment.

Chapitre2 :

Analyse et conception

2.1 Introduction :

L'emploi est une chose qui concerne tout individu et en particulier les personnes ayant franchis l'étape d'apprentissage, ayant obtenu un diplôme et qui sont prêtes à affronter le monde du travail.

Et pour permettre une grande facilité de cette tâche, et aussi parce que le web est accessible à tout le monde, une application en ligne destinée pour l'emploi (recherche d'emploi) sera d'une grande utilité et même que ça sera difficile de s'en passer puisque il donne accès à l'information sans avoir à se déplacer ni à se dépenser. Un demandeur d'emploi aura l'occasion de choisir parmi un grand nombre d'offres sans avoir à faire du porte à porte ou de déposer un CV sans savoir que l'entreprise ressent le besoin de recruter.

L'emploi sur le net est la révolution du système d'annonce traditionnel des journaux et là encore plus besoin de feuilleter un grand nombre de journaux pour avoir un résultat puisque une fonctionnalité de recherche est souvent présente dans les sites web destinés à l'emploi, aussi que

dans ce dernier on peut consacrer énormément d'espace pour une annonce (offre) contrairement au journal qui a une taille limitée.

Les employeurs auront la possibilité d'élargir le rayon de propagation de leurs propositions d'emplois et ainsi la possibilité de bien choisir le personnel de l'entreprise.

C'est pourquoi qu'on nous a proposé de concevoir et développer une application web (FIND A JOB). D'une part, pour faciliter le travail, d'offrir plus d'opportunités pour les candidats, et d'autre part pour aider les chercheurs d'emploi à trouver plus facilement les informations nécessaires.

Pour ce fait, selon un découpage temporel ce chapitre contiendra : la problématique et la définition de la solution, qui est une représentation précise de l'objectif à atteindre. Ensuite une conception détaillée, qui sera le guide pour la réalisation du projet.

2.2 Présentation du projet :

Notre projet « FIND A JOB »: une application web dynamique pour le recrutement en ligne qui répondra aux attentes des recruteurs et qui satisfera les demandes des candidats.

Nos objectifs à atteindre sont:

- La présentation détaillée des données afin d'avoir un site qui contient des informations pertinente et très riches.
- Enrichir notre base de données afin de répondre aux besoins de tous les visiteurs.
- La facilité d'utilisation et l'organisation du site pour être accessible à tous les utilisateurs.
- L'intégration des principales fonctionnalités pour les différents types d'utilisateurs:

Dans un premier lieu, les candidats vont avoir la possibilité de s'inscrire, de se connecter, de déposer leurs CV's, de définir leurs alertes...

Dans un deuxième lieu, les recruteurs auront la possibilité de s'inscrire au site, de se connecter, de déposer leur offres d'emploi, de consulter les coordonnées des candidats, consulter leurs Score...

Et enfin, l'administrateur aura le droit de se connecter et de supprimer les comptes des utilisateurs...

La problématique :

Pour concevoir un système qui sera en mesure d'atteindre les objectifs cités précédemment et de s'évoluer d'une manière assez rapide, de prendre place dans le domaine de l'emploi en ligne, nous devons répondre aux questions suivantes :

Comment peut-on satisfaire le demandeur d'emploi et l'attirer à consulter nos offres?

Quelle est le moyen qu'on doit utiliser pour l'informer ?

Comment peut-on attirer les recruteurs à déposer leurs offres dans notre plateforme ?

Comment concevoir un système qui vise à mieux orienter le candidat vers une entreprise ou il pourra exploiter au mieux son potentiel ?

2.3 Solutions souhaitées :

La solution souhaitée doit contenir les fonctionnalités existantes qui sont celles présentes dans la plupart des sites connus :

-Pour un espace candidat: S'inscrire au site, déposer son CV, consulter les offres d'emploi disponibles, définir ses alertes mail envoyé au administrateur.

- Pour un espace recruteur (entreprise): S'inscrire au site, consulter les actualités du site, Consulter les coordonnées des candidats, déposer une offre d'emploi, consulter les Scores des candidats.

-Pour un espace administrateur : supprimer un compte recruteur/candidat, consulter le Dashboard.

2.4 Les Acteurs :

Un acteur est une personne, un matériel ou un logiciel qui interagit avec le système dans le but de réaliser une tâche.

La méthode pour identifier les différents acteurs du système est de répondre aux deux questions suivantes:

Quels sont les acteurs qui vont utiliser le site?

Quel acteur est tenu de gérer le site?

Les visiteurs : sont des internautes qui visitent le site pour la première fois et qui ne sont pas inscrit au site donc ils ne peuvent pas accéder aux espaces membres.

Les membres : « Candidats/Recruteurs », sont des membres du site qui ont la possibilité d'accéder aux espaces par l'identification de leur login et leur mot de passe.

L'administrateur: C'est lui qui a le droit d'ajouter, de supprimer, de modifier des données nécessaires au fonctionnement du site.

2.5 Les besoins fonctionnels :

Dans cette partie nous allons citer les différentes tâches qui doivent garantir la bonne démarche de notre site web. Nous commençons par présenter les principales :

Visiteur :

Accéder au site

Accéder au home page

S'inscrire

Recruteur :

S'authentifier

Accéder à son espace

Consulter, éditer son profile

Déposer une offre

Gérer ses offres

Voir les candidatures par ordre de score

Se déconnecter

Candidat :

S'authentifier

Accéder à son espace

Consulter ses informations d'identification

Consulter son CV

Gérer ses formations

Définir une alerte (Email à l'admin)

Postuler pour une offre

Gérer ses offres postulés

Gérer ses postulations

Se déconnecter

Administrateur :

S'authentifier

Supprimer et consulter les comptes recruteurs/candidats

Consulter les informations de l'application à partir du dashboard

Se déconnecter

2.6 Les besoins non fonctionnels

Les contraintes esthétiques:

Le site doit avoir une interface homogène avec le contenu, ce qui mène à créer une composition graphique adaptée à la thématique de notre site en choisissant des couleurs cohérentes.

Les contraintes ergonomiques:

L'ergonomie informatique est la capacité du produit informatique à être facilement utilisé par toutes les personnes afin de réaliser la tâche pour laquelle il a été conçu;

En effet, nous allons essayer de concevoir une interface capable de réduire la charge cognitive d'informations aux utilisateurs pour faciliter l'accès à l'information pertinente.

La charge cognitive peut être évitée par:

- Le nombre d'éléments minimisés dans une interface
- Le contenu du site regroupé sous forme de sous thèmes
- Le contenu doit être lisible et compréhensible
- L'utilisation doit être adaptée à des utilisateurs non spécialistes en informatique,

Les contraintes techniques:

Notre système doit garantir une optimisation de temps pour le chargement des pages web et

il doit être opérationnel et indépendant par rapport aux différents navigateurs tels que l'internet Explorer, Opéra, Google CHROME, Micsrosoft Edge ,Netscape et Mozilla.

2.6 Analyse :

Dans cette partie nous allons détailler l'ensemble des tâches définies dans la partie définition des besoins et donner pour chaque une d'elles l'ensemble des scénarios qui permettent leurs réalisations, en suite élaborer un diagramme de cas d'utilisation global et finir par la construction d'un diagramme de classes métiers.

- Spécification des scénarios des acteurs :

Acteur	Tache	Scenario
Visiteurs	T1-Acceder au site	S1-Saisir l'URL du site dans le navigateur
	T2- Inscription	S2- Sélectionner le lien «créer un compte recruteur/candidat ». S3- Remplir le formulaire et valider.
Recruteurs <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	T3 -Idem que le visiteur.	[S1 ... S3].
	T4- Accéder à son espace.	S4- Sélectionner sur le lien « profil-Recruteur ».
	T5-S'authentifier.	S5- Saisir le login et le mot passe. S6- Cliquer sur le bouton « Se conncter »
	T6-Consulter son profile	S7- Sélectionner le lien « profile ».
	T7-Déposer une offre d'emploi	S8- Sélectionner le lien « Offres ». S9- Sélectionner le lien «Ajouter une offre».

		<p>S10 -Remplir le formulaire de l'offre d'emploi.</p> <p>S11-Cliquer sur le bouton pour Enregistrer</p>
	<p>T8-Gérer ses offres d'emploi.</p>	<p>S12- Cliquer sur le lien « Mes offres »</p> <p>S13-Saisir le titre de l'offre</p> <p>Pour effectuer la recherche.</p>

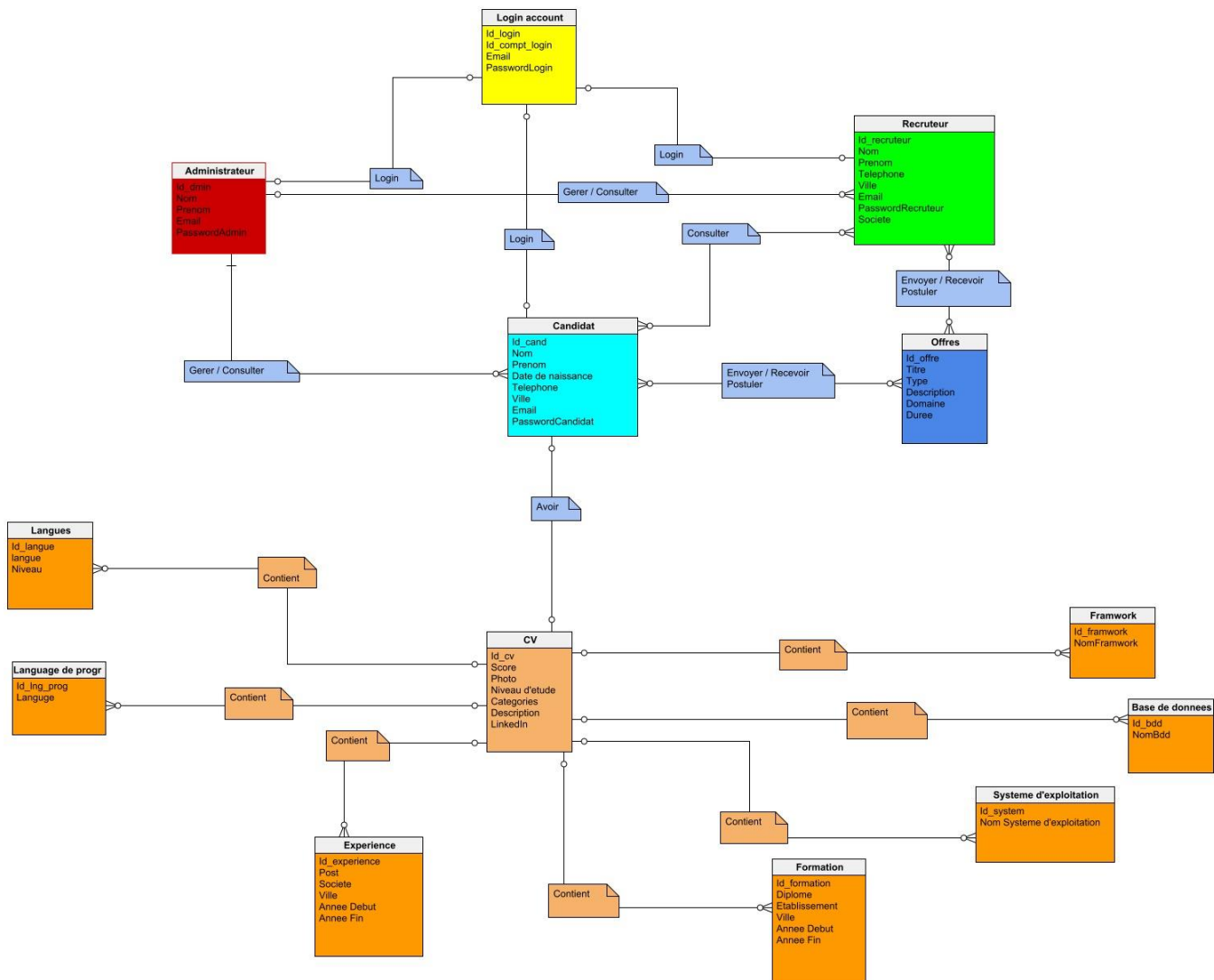
	T9-Se déconnecté	<p>S14- Sélectionner le lien « déconnexion »</p>
candidat	T10-Idem que le visiteur	[S1-S3]
	T11- Accéder à son espace.	<p>S15- Sélectionner sur le lien « profil-Candidat »</p>
	T12-S'authentifier.	<p>S16- Saisir le login et le mot de passe.</p> <p>S17- Cliquer sur le bouton «se connecter».</p>
	T13- Consulter ses informations personnelles	S18- Sélectionner le lien «profil ».
	T14- Consulte son CV	S19- Sélectionner le lien «profil » pour consulter le cv.

	T15- Définir une alerte	<p>S20- Sélectionner le lien « contact ».</p> <p>S21-Remplir le formulaire et cliquer sur « Enregistrer »</p>
	T16-Postuler pour une offre	<p>S22-le candidats consulte les offres d'après chercher l interfaces «liste recruteurs»</p> <p>S23-cliquer sur postuler»</p>
	T17-Se déconnecté.	<p>S24- Cliquer sur le lien « déconnexion ».</p>
Administrateur	T18-Idem que le visiteur.	[S1... S3]
	T19-consulter le dashborad	S25-cliquer sur le lien «admin»
	T20-consulter les informations des recruteurs et candidats	<p>S26-cliquer sur le lien «liste recruteurs»</p> <p>S27-cliquer sur le lien «liste candidtas»</p>
	T21-supprimer les comptes des recruteurs et candidats	S28-cliquer sur le lien «liste candidats»
	T22-Se déconnecté.	<p>S29- Cliquer sur le lien « déconnexion ».</p>

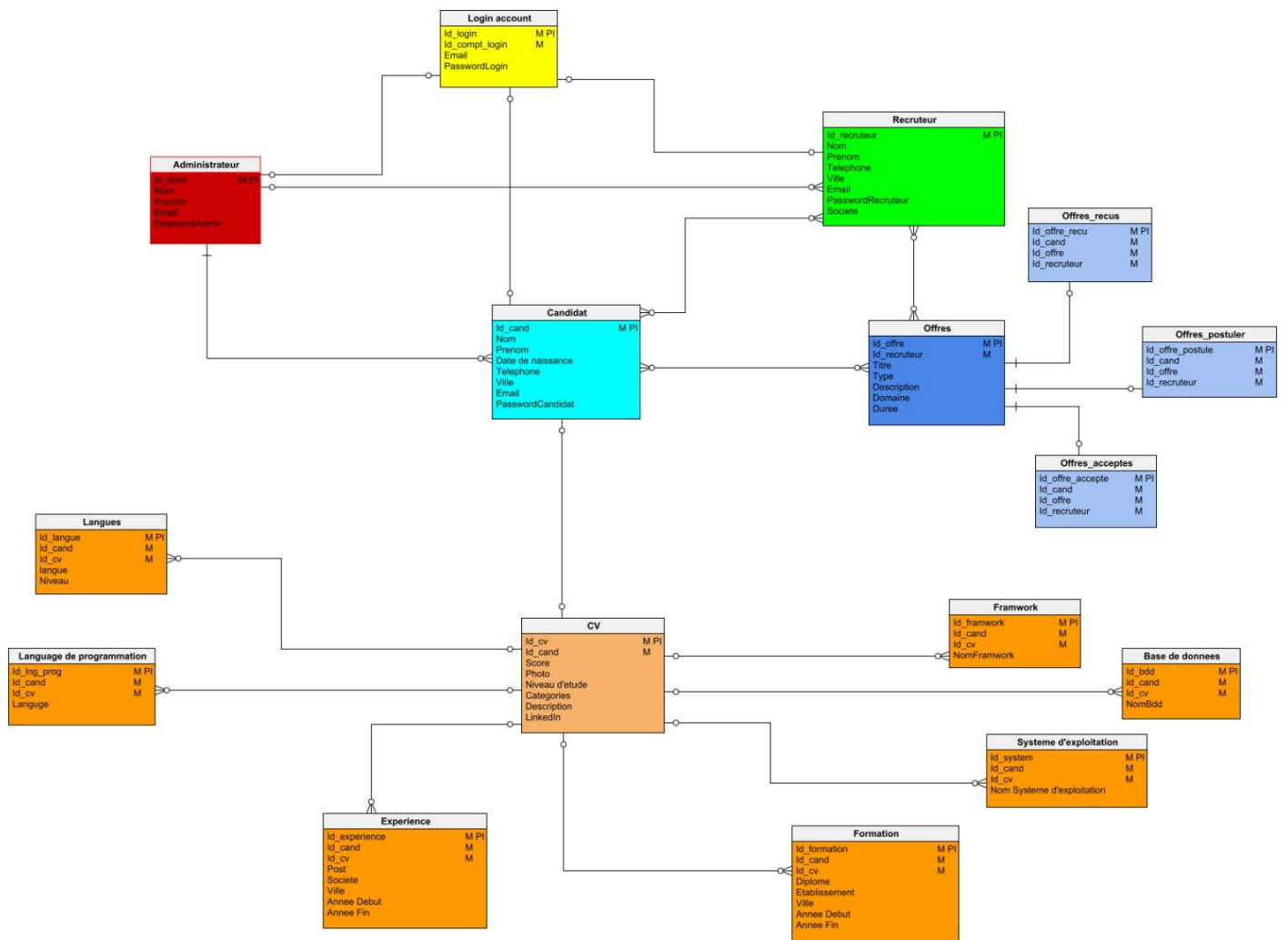
2.7 conception:

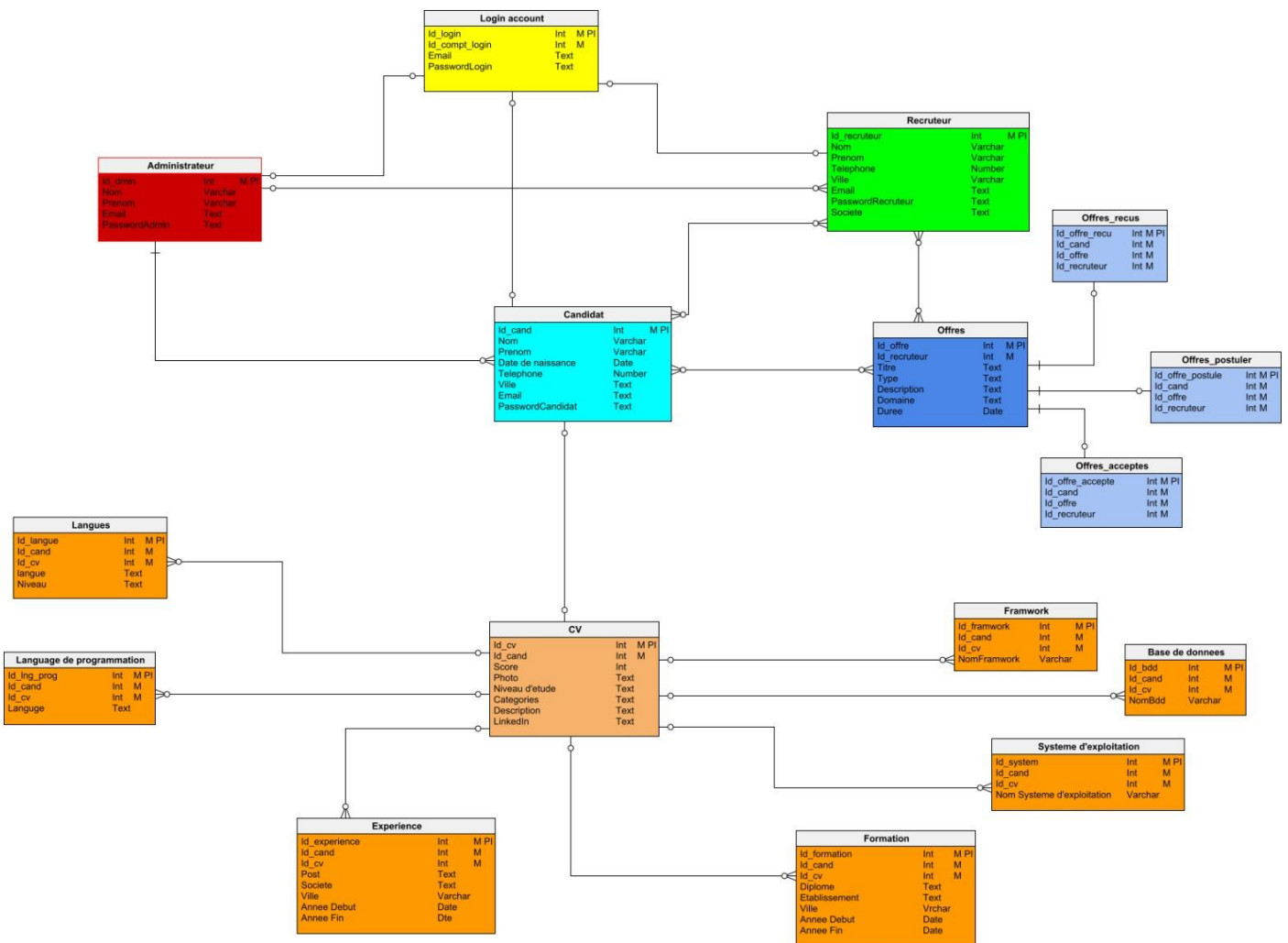
A-Merise:

A-1 MCD :



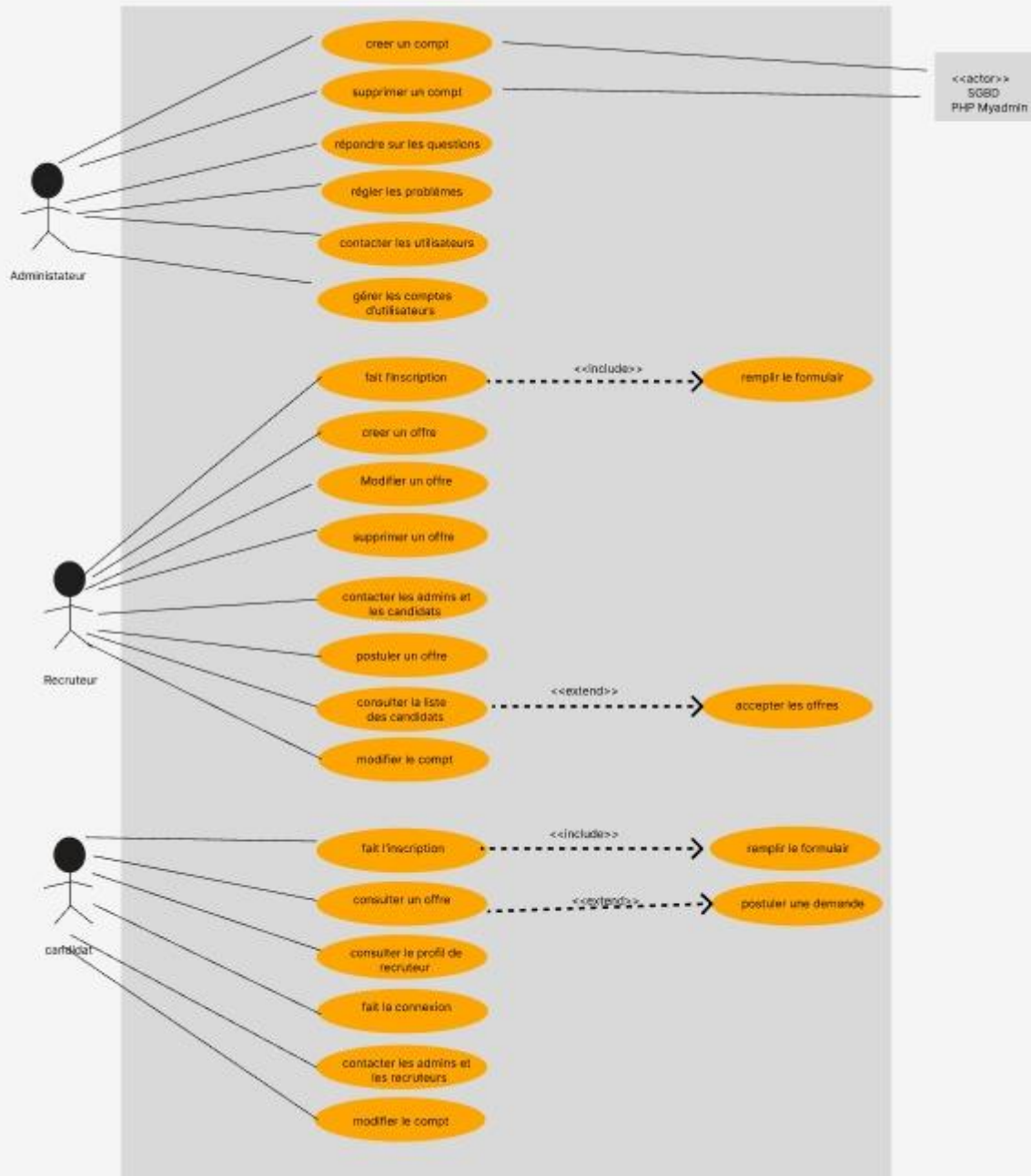
A-2 MLD :



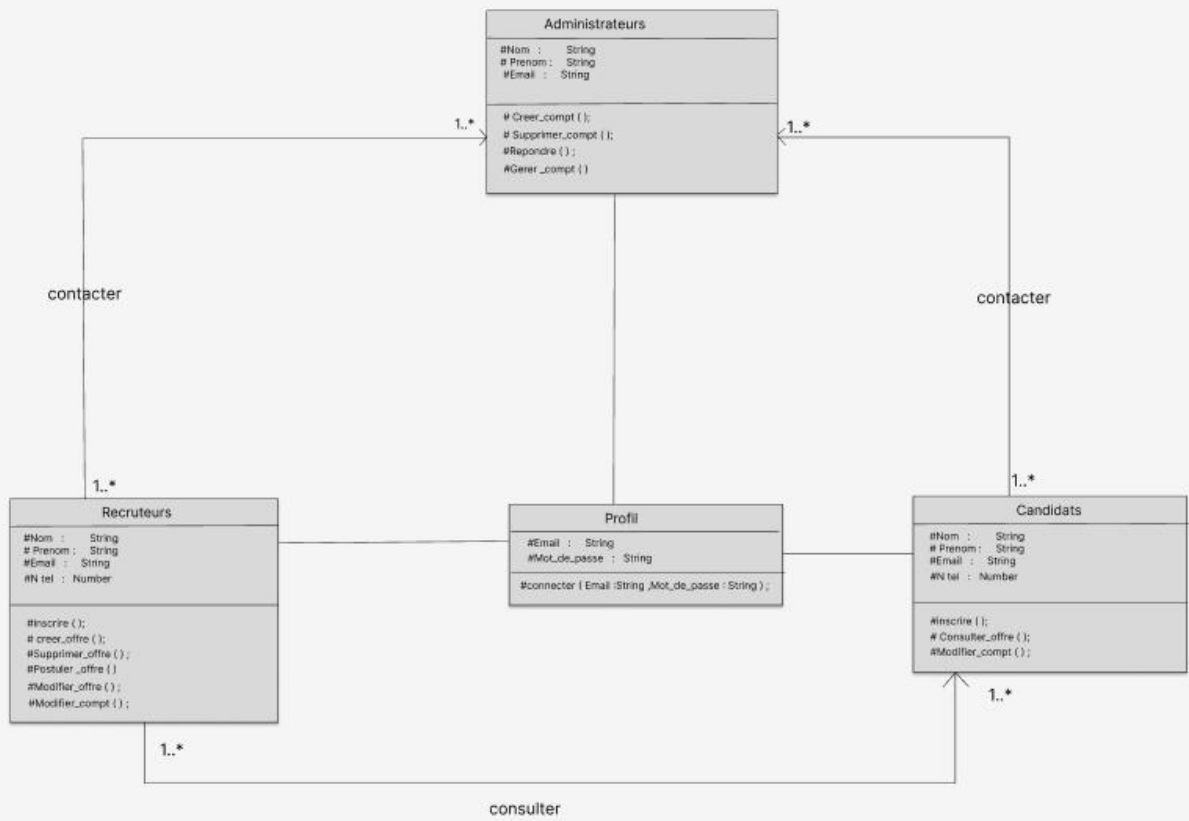


B-UML:

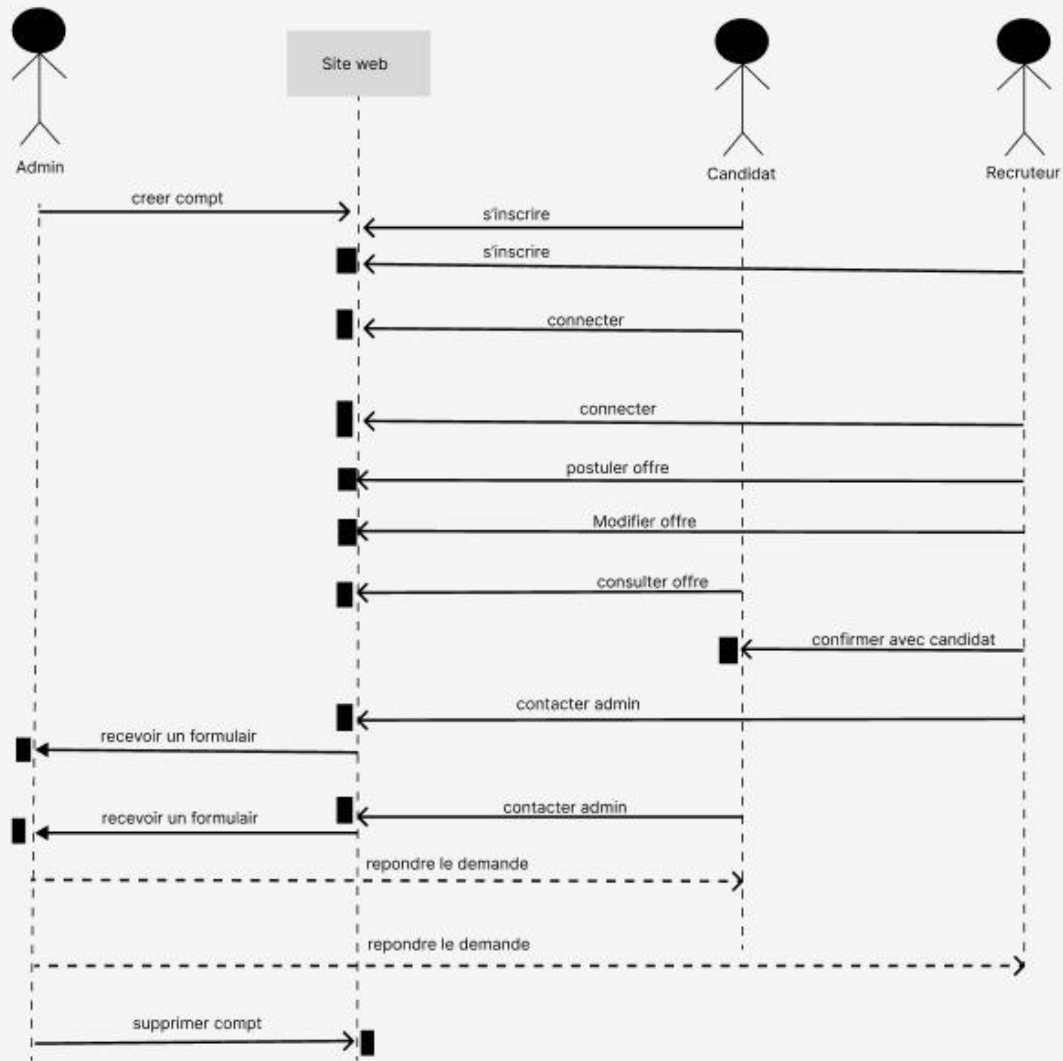
B-1 Diagramme des cas d'utilisation :



B-2 Diagramme de classe :



B-3 Diagramme des séquences :



2.9 Conclusion :

Dans ce deuxième chapitre nous avons élaboré la partie analytique et conceptuelle de notre application qui consiste en une étude de sites d'offre d'emplois existants, puis dégager une solution que nous avons représentée à l'aide des diagrammes de modélisations du langage UML.

Chapitre 3 :

Implémentation et réalisation

3.1 Introduction :

Le présent chapitre se porte sur la présentation des technologies utilisées pour implémenter la solution ressentie dans le chapitre précédent, dont essentiellement la plateforme .NET.

Par la suite, nous exposerons la démarche choisie visant à organiser l'implémentation et de l'ensemble des sous projet concourant à assurer le bon fonctionnement de l'application. Et pour finir, nous illustrerons les principales fonctionnalités de notre application en donnant des exemples des interfaces développées.

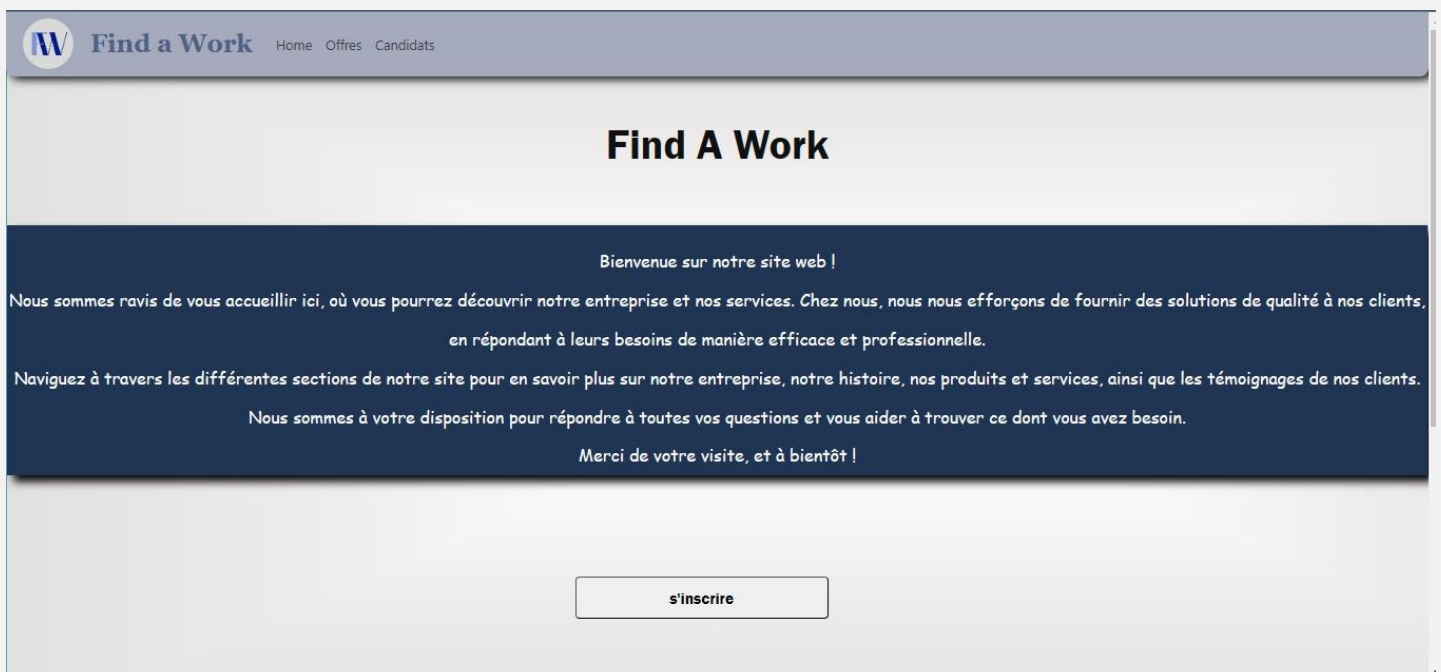
3.2 Les technologies utilisées :

-Lors de notre construction du site web "Application de Recrutement en ligne" on a utilisé: 6 lagunages de programmation HTML, CSS, BOOTSTRAP, JS, PHP, MySql .
-Et pour les logiciels utilisé on a Visual Studio Code (HTML, CSS, BOOTSTRAP, JS, PHP) et XAMPP (MySql , et l'insertion des données importer des pages).

3.4 Les interfaces de l'application :

1-Page d'accueil:

Sur l'accueil on trouve une description sur le site et demande aux visiteurs d'utiliser notre application en cliquons sur le bouton s'inscrire.



2-page inscription :

On cliquons sur s'inscrire dans la page précédente le navigateur amène nous à l'interface d'inscription où on trouve deux cas si vous êtes un recruteur cliquez sur la division Recruteur si l'autre cas cliquer sur candidat.



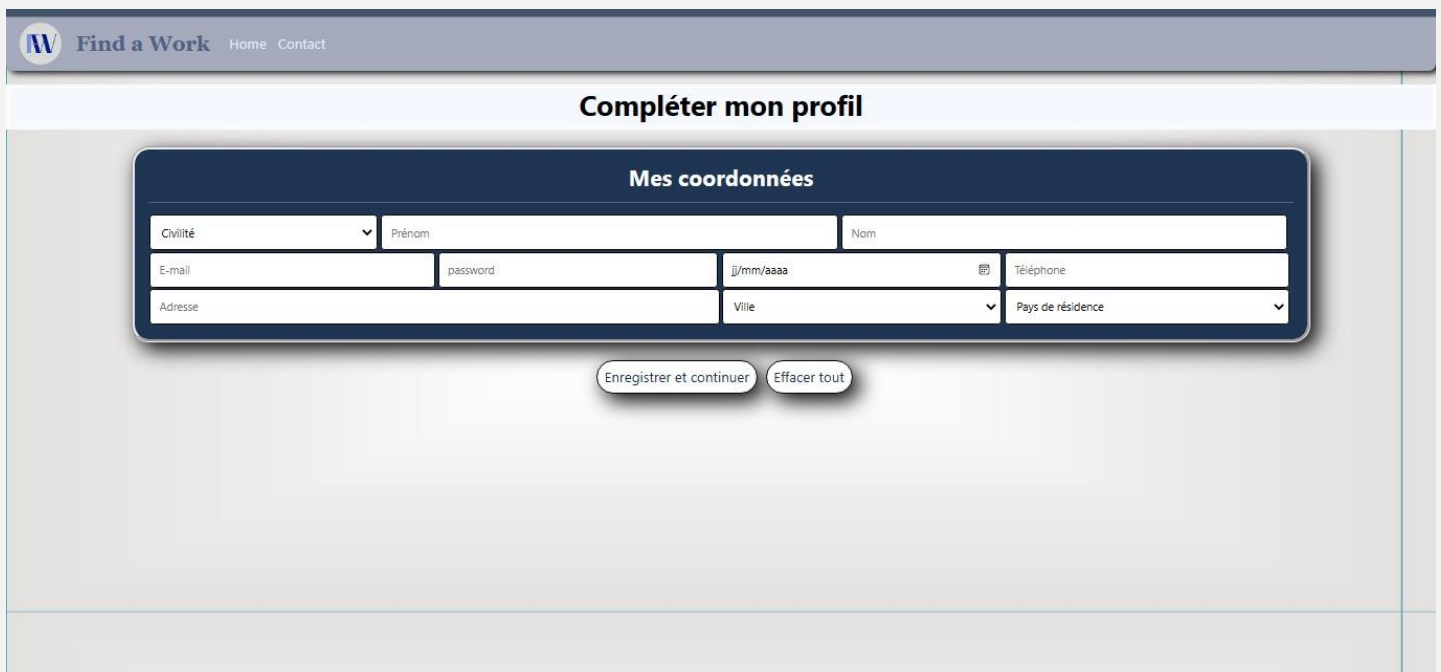
Find a Work Home Offres Candidats

Vous êtes un:

Candidat Recruteur

3-page inscription du candidat :

Le premier interface est pour remplir les informations personnelles



Find a Work Home Contact

Compléter mon profil

Mes coordonnées

Civilité	Prénom	Nom
E-mail	password	j/j/mm/aaaa
Adresse	Ville	Pays de résidence

Téléphone

Enregistrer et continuer Effacer tout

Quand on enregistre les infos précédents il va nous afficher un nouveau interface où on va remplir notre CV.



Compléter mon CV

Ma photo

Joignez votre photo :

Choisir un fichier

Aucun fichier n'a été sélectionné

Mon CV

Joignez votre CV :

Choisir un fichier

Aucun fichier n'a été sélectionné

Description

Description du CV :

Saisissez une description détaillée de votre formation

Mon profil

Niveau d'études :

●Qualification avant bac ●Bac ●Bac+1 ●Bac+2 ●Bac+3 ●Bac+4 ●Bac+5

Diplôme :

Date de début :

-Mois



-Année



Date de fin :

-Mois



-Année



Titre de votre formation

Nom de l'école ou de l'établissement

Ville



Experience :

Date de début :

-Mois



-Année



Date de fin :

-Mois



-Année



Titre d'expérience

Le nom de société

Ville



Page linkedIn :

uri

Mes critères de recherche

Categories :

choisissez



Mobilité géographique (régions) :

- Agadir
- Dakhla
- Guelmim
- Meknès
- Settat
- Casablanca-Mohammedia
- Fès
- Oujda
- Marrakech-Safi
- Rabat-Salé-Kénitra
- Béni Mellal-Khénifra
- Laâyoune
- Tanger-Tétouan-Al Hoceïma
- International

Langues parlées :

■ Français

niveau



■ Anglais

niveau



■ Arab

niveau



Language de programmation :

- Java
- JavaScript
- C
- Python
- C++
- Ruby
- C#
- Html
- Css
- Flutter
- Php
- Bash
- git
- Sql

Frameworks :

- Angular
- Bootstrap
- Cordova
- Django
- Express.js
- NativeIOS
- React.js
- Flutter
- Meteor
- NativeAndroid
- Spring
- Vue.js
- ReactNative
- RubyOnRails

Base de données :

- MongoDB
- Postgres
- Oracle
- Mariadb

Systeme d'exploitation :

- Linux
- MacOS
- Windows

Enregistrer et continuer

Effacer tout

On crée notre compte candidat en cliquant sur le bouton enregistré.

4-page inscription du recruteur :

On remplit le formulaire en tant que recruteurs ainsi que les informations du société.
On crée notre compte candidat on cliquant sur le bouton enregistré.

Mon espace recruteur

Mes coordonnées de contact

Civilité	Prenom	Nom
Quelle est votre fonction ?	telephone	
email	password	


Mon entreprise

Nom de l'entreprise	Site Internet de l'entreprise	
Adresse	Ville	Pays

[Enregistrer et continuer](#) [Effacer tout](#)

5-page de conexion:

Cette interface pour se connecter à votre compte si vous avez déjà fait
l'inscription.

 **Find a Work** [Home](#) [Contact](#)

Se Connecter

Email:	
Mot de passe:	
Se Connecter	
Vous n'avez pas un compte?	
Inscrivez-vous !	

[Contactez-nous](#)
0612345678
exemple@gmail.com

6-profil candidat :

le candidat peut voir ces infos et son CV ainsi que son score.



Mon Profile:



Score: 33

photo

Saad Nejmi

+212 612121212

saadnejmi@gmail.com

Casablanca

LinkedIn

Profil

Offres

Description:

Etudiant à FST Settat.

Formations:

Bac

- LeRn

Bac

- LeRn.

7-postuler pour une offre:

Le candidat peut postuler pour une offre et accepter ou refuser les offres reçus.

Filter By

Categories

- Développement Web
- Développement d'Applications
- Développement d'Applications Web

Type d'offres

- Stage
- Stage PFE
- Stage pre-embauche
- Emploi

Filter

Titre	Type	Description	Durée
Responsable Site Web	Stage	Lorem ipsum dolor sit amet consectetur adipisicing elit. Vero officia quod laudantium, enim id nihil unde architecto aliquam minus quis.	6 mois Postuler
Responsable Site Web	Stage PFE	Lorem ipsum dolor sit amet consectetur adipisicing elit. Vero officia quod laudantium, enim id nihil unde architecto aliquam minus quis.	6 mois Postuler

8-Profil de recruteur :

Le recruteurs peut envoyé ses offres au candidats en cherchant sur eux à partir de l'interface liste candidats ordonnés par leurs scores.

Filter By

Categories

- Developpement Web
- Developpement d'Applications
- Developpement d'Applications Web

Langages de Programmation

- Python
- C
- HTML
- JavaScript
- ruby
- Git
- Java
- C++
- CSS
- Php
- C#
- bash

Frameworks

- Angular
- Cordova
- Express.js
- React.js
- Meteor
- Spring
- ReactNative
- Bootstrap
- Django
- NativeIOS
- Flutter
- NativeAndroid
- Vue.js
- RubyOnRails

Filtrer

Titre	Type	Description	Durée
Responsable Site Web	Stage	Lorem ipsum dolor sit amet consectetur adipisicing elit. Vero officia quod laudantium, enim id nihil unde architecto aliquam minus quis.	6 mois Postuler
Responsable Site Web	Stage PFE	Lorem ipsum dolor sit amet consectetur adipisicing elit. Vero officia quod laudantium, enim id nihil unde architecto aliquam minus quis.	6 mois Postuler

Et il peut consulter ses offres et les postulations .

[Home](#)
[Contact](#)
[Profile](#)
[Offres](#)
[Candidats](#)

Profil:

- Wafae Souhail
- Responsable_des_Opérations
- Munchies

- @ wafaesouhail@gmail.com
- [LinkedIn](#)
- 612121212

Mes Offres

Postulations

Contactez-nous

- @ 0612345678
- exemple@gmail.com

Le recruteurs peut consulté les demandes reçus des candidats on consultons leur profil.

9-interface administrateur :

L' administrateur peut consulter son profil où il trouve le dashboard : des informations sur l'application (des analytiques).

Dashboard

Users

4
total

Recruteurs

2
total

Candidats

2
total

Admin

3
total

logging

15
total

offres

4
totalActivate Windows
Accédez aux paramètres pour activer Windows.

Et il peut voir les listes des recruteurs et des candidats ainsi que leur profils et il a le droit de les supprimer.

Liste de Recruteurs

id Reruteurs	Nom	prenom	Téléphone	Société	Ville	Email	Action
56	NAJAM	ANASS	+212 645342646	GSI	BERRCHID	ANASSNAJAMA00@gmail.com	<button>delete</button>
87	SABIR	YASMINE	+212 645678635	DANETTE	SETTAT	YASMINESABIR@gmail.com	<button>delete</button>

Liste de Candidats

id candidat	Nom	prenom	Téléphone	Email	Ville	Date de naissance	Action
11	SOUHAIL	SOUFIANE	+212 634568796	SOUFIANE@gmail.com	casablanca	1995-03-09	<button>Delete</button>
12	SOUHAIL	SARA	+212 615142678	SOUHAIL@gmail.com	casablanca	2003-03-05	<button>Delete</button>

9-interface contact :

Dans cette interface le membre de l'application va contacter l'administrateur via l'Email.

Formulaire pour nous contactez

Contactez-Nous

service clients:
+212-598495131
+212-638056723

whatsapp:
+212-605814295

vos information

choisir votre profile

☐ candidat ☐ recruteur

civilite

NOM

PRENOM

N° TELEPHONE

EMAIL

VOTRE ENTREPRISE

votre demande

sujet

3.5 Conclusion :

Au cours de ce chapitre nous avons décrit l'ensemble des technologies utilisées pour l'implémentation de notre application et pour finir nous avons exposé ses principales fonctionnalités

Conclusion générale

Conclusion générale

Vu que la société d'aujourd'hui vit un gigantesque renouveau des techniques de communication avec la généralisation des nouvelles technologies de l'information, des médias et de l'internet ; il est devenu pratiquement impossible de se passer de l'outil informatique quel que soit le domaine d'application.

Par conséquent, le web suscite l'intérêt de la majeure partie des entreprises qui sont en prise directe avec le consommateur et qui doivent enrichir le dialogue avec eux via des sites web conçus pour des fins bien déterminés.

Au cours de ce projet nous avons développé un site web de recrutement en ligne qui répond amplement à la solution dégagée dans la partie étude et conception, qui comporte essentiellement un mécanisme de récolte des offres d'emplois, une présentation des offres disponibles pour les visiteurs et un service qui s'occupe d'alerter les candidats suite à la disponibilité d'une offre recherchée.

Ce travail nous a permis de découvrir un domaine en vogue qui est le recrutement en ligne qui nous a été méconnu, et d'améliorer notre capacité d'analyse et d'interprétation.

La réalisation de ce travail nous a permis également de nous familiariser avec le langage de modélisation UML avec lequel nous avons élaboré notre conception, ainsi que l'application en ligne et l'environnement de développement Visual Studio.

Nous estimons qu'une majeure partie des objectifs fixés initialement sont atteints, néanmoins un système d'alerte par SMS reste à implémenter.