



**UNIVERSITÉ  
DE TECHNOLOGIE D'HAÏTI**

**Diplôme d'Études Supérieures Spécialisées(DESS)**

**Cours de Gestion de Projet Informatique**

**Membres de l'EQUIPE 4**

Wildjorphney DORVILAS

David ALCIDE

Nicodem LAUORE

Yousenie DORSAINVIL

Jean Robert JACQUES

Judlet STANIS

Juverson T. JOSEPH

Jonel LUBIN

Jean Wismy GENEUS

Kimson ANDRE

**Objet : Réalisation d'un projet informatique - RHManager**

Date Remise : 03 Avril 2025

## Table des Matières

1. Introduction .....	3
2. Parties prenantes du projet .....	3
❖ Le commanditaire .....	3
❖ Public cible .....	3
❖ Autres parties prenantes clés .....	4
❖ Solutions existantes   Concurrents .....	4
➤ JOBPAW .....	4
➤ Loop News.....	4
➤ JobPartNet : .....	5
3. Analyse de l’Opportunité – Contexte.....	5
❖ Présentation, le contexte global du projet .....	5
❖ Pertinence de la création du projet .....	5
❖ Problèmes & Solutions.....	6
3. Spécification des exigences.....	7
❖ Identification des fonctionnalités essentielles du projet.....	7
○ Système de connexion/inscription.....	7
○ Profil utilisateur.....	7
○ Moteur de recherche d’offres d’emploi .....	7
○ Mise en relation avec les recruteurs et institutions locales .....	7
○ Système de notification .....	7
○ Système de candidature .....	7
○ Certification des compétences des utilisateurs .....	7
○ Système de recommandation d'offres et d'institutions .....	8
○ Système de suivi des candidatures .....	8
4. Présentation du système logiciel .....	8
1. Solution logicielle à livrer .....	8
2. Technologies utilisées .....	8
3. Matériels requis .....	8
4. Comparaison avec des produits similaires.....	9
5. Présentation de l’équipe.....	9
6. Répartition des tâches détaillées.....	10
1. Présentation du projet et Pitching au commanditaire .....	10

2. Développement des fonctionnalités essentielles de la plateforme .....	11
3. Test et validation du système .....	11
4. Mise en place des outils de suivi et de reporting .....	11
5. Réalisation des formations et documentation .....	12
6. Lancement et suivi post-lancement.....	12
7. Répartition des tâches pour chaque fonctionnalité essentielle .....	12
➤ Système de gestion de profil et des certifications des compétences.....	12
➤ Mise en relation des candidats avec les recruteurs.....	12
➤ Suivi des performances des employés et des formations .....	13
7. Méthodologie de production.....	13
❖ Pourquoi Scrum ?.....	13
➤ Développement itératif.....	13
○ Livraison en plusieurs phases : Grâce aux sprints, nous pourrons livrer des fonctionnalités clés progressivement, permettant d’obtenir des retours utilisateurs rapidement.....	13
○ Intégration continue de nouvelles fonctionnalités : Si une amélioration est nécessaire, nous pourrons l’intégrer au sprint suivant sans perturber l’avancement du projet.....	13
➤ Flexibilité.....	13
○ Capacité d’adaptation aux retours des parties prenantes : Nous pourrons ajuster la plateforme en fonction des suggestions du gouvernement, des recruteurs et des candidats.....	13
○ Prise en compte des besoins réels du marché de l’emploi haïtien : En testant régulièrement, nous nous assurerons que les fonctionnalités développées correspondent aux attentes réelles.....	13
➤ Collaboration continue .....	13
○ Interaction permanente entre les parties prenantes : Les développeurs, experts RH, entreprises, et institutions académiques seront impliqués à chaque phase du projet.....	13
○ Engagement du gouvernement : Il pourra suivre l’évolution du projet et s’assurer que la plateforme est alignée avec les politiques publiques.....	13
➤ Amélioration continue .....	13
○ Détection rapide des erreurs : Chaque sprint inclut des tests, garantissant une plateforme stable et performante.....	13
○ Retours utilisateurs réguliers : Les employeurs et candidats donneront leur avis pour optimiser l’expérience et garantir un produit final efficace. ....	13

## 1. Introduction

RHManager Haïti est une plateforme dédiée à la gestion des ressources humaines en Haïti, conçue pour répondre aux besoins spécifiques du marché de l'emploi local. Son nom reflète cette ambition en associant la gestion des talents à l'ancrage national. Contrairement aux plateformes de recrutement classiques, RHManager Haïti se distingue par son engagement envers l'authenticité et la valorisation des compétences locales. Elle offre un espace fiable pour connecter les talents aux opportunités d'emploi et propose un accompagnement professionnel axé sur la certification des compétences, la mise en relation efficace avec les entreprises, la formation continue et l'amélioration de la productivité des employés.

Au-delà du recrutement, RHManager Haïti vise à devenir un outil stratégique pour les jeunes, les entrepreneurs, les institutions et les entreprises privées en modernisant la gestion des ressources humaines. La plateforme s'inscrit dans une démarche de structuration et d'optimisation du marché de l'emploi haïtien en favorisant une meilleure employabilité et une intégration professionnelle durable. À travers cette initiative, RHManager Haïti aspire à renforcer le tissu économique national et à offrir aux talents haïtiens un environnement propice à leur développement professionnel.

Le choix du nom **RHManager Haïti** s'explique également par la mission que nous nous donnons : faire de cette plateforme un **actif informationnel stratégique** pour les **jeunes, les entrepreneurs, les institutions étatiques et les entreprises privées** du pays. Elle deviendra un outil central pour moderniser la gestion des ressources humaines et renforcer le tissu professionnel haïtien.

## 2. Parties prenantes du projet

Les parties prenantes du projet **RHManager Haïti** peuvent être classées selon leur rôle dans le développement et l'utilisation de la plateforme :

### ❖ Le commanditaire

L'acteur initiateur et principal soutien du projet :

- **Gouvernement haïtien** : À travers le **Ministère des Affaires Sociales et du Travail**, le **Ministère de l'Éducation Nationale et de la Formation Professionnelle**, le **Ministère des Finances**, il soutient la plateforme en facilitant son déploiement et en garantissant son alignement avec les politiques publiques de l'emploi et de la formation.

### ❖ Public cible

Les principaux bénéficiaires et utilisateurs du système :

- **Jeunes talents** : Diplômés, étudiants et professionnels en quête d'opportunités d'emploi.
- **Secteur privé** : Entreprises locales et internationales cherchant à recruter des talents haïtiens.

- **Employés en poste** : Professionnels souhaitant accéder à des formations continues pour améliorer leurs compétences.

## ❖ **Autres parties prenantes clés**

Les acteurs contribuant au bon fonctionnement et au développement de la plateforme :

- **Administrateurs de la plateforme**: Responsables de la gestion technique et opérationnelle de RHManager Haïti.
- **Universités et institutions académiques**: Fournisseurs de données sur les tendances des métiers et l'orientation des étudiants.
- **Services publics de l'emploi** : Chargés d'accompagner les chercheurs d'emploi et de valider les profils professionnels.
- **Organisations internationales et ONG** : Partenaires financiers et stratégiques soutenant l'initiative.
- **Syndicats et associations professionnelles** : Garantissant la représentation des travailleurs et la promotion des bonnes pratiques d'emploi.

## ❖ **Solutions existantes | Concurrents**

### ➤ **JOBPAW**

1. **Consulter** : <https://www.jobpaw.com>
2. **Positionnement** : Plateforme agissant comme un pont entre les entreprises, les universités et les professionnels, en reliant ces acteurs aux offres d'emploi et appels d'offres afin de faciliter leur interaction et de leur permettre de bénéficier d'opportunités directes et dérivées.
3. **Atouts**:
  - **Réseau intégré** : Connexion entre entreprises, universités, professionnels et institutions pour multiplier les opportunités.
  - **Diversification des services** : Offres d'emploi, appels d'offres, formations, séminaires et autres opportunités.
  - **Impact collectif** : Favorise une approche collaborative pour réduire les barrières au succès et stimuler la création de richesse collective.

### ➤ **Loop News**

1. **Consulter** : <https://www.loopnews.com>
2. **Positionnement** : Plateforme médiatique pour la diffusion de contenus locaux et régionaux dans les Caraïbes.
3. **Atouts**:
  - **Couverture médiatique étendue** : Présence dans plusieurs marchés de la Caraïbe, garantissant une visibilité importante.
  - **Actualités et offres d'emploi** : Bien que la section emploi ne soit qu'une partie de l'offre globale, elle bénéficie d'une audience large et diversifiée.

## ➤ JobPartNet :

1. Consulter : <https://www.jobpartnet.com>

2. Positionnement : Plateforme de gestion des offres d'emploi et des candidatures avec une interface simple et directe.

3. Atouts:

- **Accessibilité** : Publication facile d'offres d'emploi et possibilité de postuler directement, simplifiant ainsi le processus de recrutement.

## 3. Analyse de l'Opportunité – Contexte

### ❖ Présentation, le contexte global du projet

Le marché de l'emploi en Haïti est confronté à de multiples obstacles : un taux de chômage élevé, une forte informalité du travail, et un manque de solutions adaptées pour la gestion des talents. De nombreuses entreprises peinent à recruter efficacement, tandis que les professionnels et jeunes diplômés rencontrent des difficultés à accéder aux opportunités correspondant à leurs compétences.

Malgré l'existence de plateformes de recrutement, celles-ci ne répondent pas toujours aux spécificités du marché haïtien. Il manque une solution locale, fiable et innovante qui facilite non seulement la mise en relation entre employeurs et candidats, mais qui accompagne aussi les acteurs du marché du travail dans leur développement professionnel.

C'est dans cette optique que **RHManager Haïti** émerge. Plus qu'un simple outil de recrutement, cette plateforme va se consacrer d'être un véritable environnement dédié à l'employabilité en Haïti. En intégrant des services de gestion des talents, de formation continue et d'accompagnement professionnel, RHManager Haïti se positionne comme un acteur clé pour dynamiser le marché du travail et valoriser les compétences locales.

### ❖ Pertinence de la création du projet

Les entreprises locales ont du mal à recruter des talents correspondant à leurs besoins spécifiques. Dans ce contexte, le projet **RHManager Haïti** se justifie par sa capacité à offrir une solution sur mesure qui :

- **Facilite la mise en relation** entre professionnels et entreprises locales, en tenant compte des réalités du marché haïtien.
- **Valorise les compétences locales** en mettant en avant les talents haïtiens.
- **Propose un accompagnement complet**, allant au-delà du simple recrutement, grâce à des services de formation et de coaching.

Ainsi, Ces arguments montrent clairement pourquoi RHManager Haïti est une initiative pertinente et nécessaire

## ❖ Problèmes & Solutions

Dans un contexte où le marché de l'emploi en Haïti demeure marqué par un manque d'organisation et une inadéquation entre l'offre et la demande de travail, le besoin exprimé par le commanditaire du projet **RHManager Haïti** s'articule autour de plusieurs problématiques majeures. Les entreprises rencontrent des difficultés à identifier des talents qualifiés, tandis que les professionnels peinent à accéder à des opportunités en adéquation avec leurs compétences et aspirations. Cette situation est exacerbée par l'absence d'une plateforme centralisée et fiable, garantissant la véracité des profils et facilitant une mise en relation efficace entre recruteurs et candidats.

Face à ces enjeux, **RHManager Haïti** propose une solution novatrice et structurée, visant à moderniser et optimiser la gestion des ressources humaines à l'échelle nationale. Cette plateforme numérique se positionne comme un **véritable levier de transformation du marché de l'emploi** en intégrant des fonctionnalités avancées pour répondre aux attentes des différents acteurs du secteur.

Les principaux axes de cette solution s'articulent autour des éléments suivants :

- **Optimisation du processus de recrutement** : Mise à disposition d'une base de talents qualifiés et certifiés, offrant aux entreprises une recherche ciblée et efficiente des profils correspondant à leurs besoins spécifiques.
- **Valorisation des compétences et employabilité** : Création d'espaces personnalisés permettant aux professionnels de mettre en avant leurs qualifications, certifications et expériences, tout en bénéficiant d'un accompagnement en gestion de carrière.
- **Formation continue et montée en compétences** : Mise en place de programmes de formation destinés aux employés afin d'améliorer leur productivité et de garantir leur adaptation aux évolutions du marché.
- **Fiabilité et transparence** : Vérification rigoureuse des informations fournies par les candidats et les entreprises, assurant ainsi un environnement de recrutement sécurisé et crédible.
- Déploiement d'outils facilitant l'évaluation des performances, l'engagement des employés et la réduction des comportements de désinvolture face aux responsabilités professionnelles.

En définitive, **RHManager Haïti** ambitionne de devenir un acteur clé dans la modernisation du secteur des ressources humaines en Haïti. En favorisant une meilleure structuration du marché de l'emploi, cette initiative vise à instaurer un écosystème où talents et recruteurs peuvent interagir de manière efficace, fiable et pérenne.

### 3. Spécification des exigences

#### ❖ Identification des fonctionnalités essentielles du projet

- **Système de connexion/inscription**

Les utilisateurs peuvent créer un compte ou se connecter à leur espace personnel de manière sécurisée. L'authentification peut se faire via email ou comptes sociaux. Une option de récupération de mot de passe est également disponible.

- **Profil utilisateur**

Chaque utilisateur dispose d'un espace pour gérer ses informations personnelles, son CV, ses compétences et ses expériences professionnelles. Il peut aussi ajouter des documents comme des lettres de motivation. Le profil est modifiable à tout moment.

- **Moteur de recherche d'offres d'emploi**

Un moteur de recherche permet de filtrer les offres d'emploi par mots-clés, secteur, localisation ou type de contrat. Des filtres avancés affinent la recherche. Les utilisateurs peuvent sauvegarder leurs recherches.

- **Mise en relation avec les recruteurs et institutions locales**

La plateforme facilite la communication entre candidats et recruteurs grâce à une messagerie interne. Elle propose également des outils de mise en relation automatisés. Des notifications préviennent les utilisateurs en cas d'interactions.

- **Système de notification**

Les utilisateurs reçoivent des alertes sur les nouvelles offres d'emploi ou sur le statut de leurs candidatures. Ces notifications peuvent être envoyées par email ou via l'application. Des rappels incitent aussi à compléter le profil ou postuler.

- **Système de candidature**

Les candidats peuvent postuler directement à des offres en un clic, avec CV et lettre de motivation. Un tableau de suivi indique l'état de chaque candidature. Il est possible de postuler à plusieurs offres simultanément.

- **Certification des compétences des utilisateurs**

Les utilisateurs peuvent faire certifier leurs compétences via des tests internes ou en téléversant des documents officiels. Ces certifications renforcent la crédibilité du profil. Elles peuvent être validées par des institutions partenaires.



- **Système de recommandation d'offres et d'institutions**

Un algorithme suggère automatiquement des offres d'emploi et institutions adaptées au profil du candidat. Les suggestions se basent sur les compétences, préférences et historiques de recherche. L'objectif est de maximiser la pertinence.

- **Système de suivi des candidatures**

Un tableau de bord permet à l'utilisateur de visualiser l'état de chaque candidature. Des alertes sont envoyées à chaque mise à jour (réception, entretien, décision). L'utilisateur peut relancer les recruteurs via la plateforme.

## **4. Présentation du système logiciel**

### **1. Solution logicielle à livrer**

Le système RHManager Haïti sera une **plateforme web responsive**, accessible sur ordinateur et mobile, avec une interface fluide et ergonomique. Il inclura :

1. Un **espace candidat** avec gestion de profils et recommandations d'emplois.
2. Un **espace entreprise** permettant la publication et la gestion des offres d'emploi.
3. Un **back-office** pour l'administration et la gestion des utilisateurs.
4. Une **API REST** pour permettre l'interaction avec d'autres systèmes gouvernementaux et partenaires.

### **2. Technologies utilisées**

1. **Backend** : Framework Laravel + SQLite et MySQL
2. **Frontend** : Bootstrap 5, Vue.js ou React
3. **Authentification** : OAuth2 / JWT pour sécuriser les accès
4. **Infrastructure** : Hébergement sur serveur cloud (AWS, Azure ou DigitalOcean)
5. **Sécurité** : Chiffrement des données, protection contre les attaques XSS et SQL Injection

### **3. Matériels requis**

1. Serveur cloud avec **base de données SQL** et capacité d'évolutivité.
2. Hébergement avec **bande passante suffisante** pour supporter un grand nombre d'utilisateurs.
3. Système de **sauvegarde automatique** pour éviter toute perte de données.

## 4. Comparaison avec des produits similaires

COMPARAISON				
Fonctionnalité	RHManager Haïti	JobPaw	Loop News	JobParNET
Certification des compétences	Oui	Non	Non	Non
Formation continue	Oui	Non	Non	Non
Mise en relation entreprise-candidat	Oui	Oui	Oui	Oui
Interface adaptée au marché haïtien	Oui	Oui	Non	Oui
Analyse des tendances de l'emploi	Oui	Non	Non	Non
Collaboration avec le gouvernement	Oui	Non	Non	Non

RHManager Haïti se distingue par sa spécialisation dans le marché de l'emploi haïtien et son intégration avec les politiques publiques locales, tout en offrant des outils modernes de gestion des talents et de suivi des employés.

## 5. Présentation de l'équipe

Le développement et la mise en place de **RHManager Haïti** nécessitent une équipe multidisciplinaire composée de professionnels spécialisés dans plusieurs domaines clés :

Poste	Responsabilités	NOM
<b>Chef de projet</b>	Supervision globale du projet, gestion des ressources, suivi des délais, présentation du projet au commanditaire, gestion du lancement et du suivi post-lancement.	Jean Robert-Jacques
<b>Responsable de la plateforme</b>	Gestion du bon fonctionnement de la plateforme, suivi des opérations quotidiennes, gestion des utilisateurs et de profil.	Jean Wismy Geneus
<b>Développeur Backend</b>	Développement des fonctionnalités serveur (base de données, logique de traitement des informations), intégration des API et des outils de suivi.	Nicodem Laurore
<b>Développeur Frontend</b>	Développement de l'interface utilisateur (UX/UI), intégration de la plateforme avec les fonctionnalités serveur, mise en place des interactions utilisateurs.	Wildjorphney Dorvilas
<b>Expert en base de données</b>	Conception et gestion des bases de données, optimisation des requêtes, sécurité des données, gestion des rapports et statistiques.	Jonel Lubin
<b>Spécialiste en cybersécurité</b>	Mise en place de la sécurité du système, gestion de la confidentialité des données, gestion des accès et des autorisations.	David Alcide

<b>Responsable QA (Quality Assurance)</b>	Vérification de la qualité du système (tests fonctionnels, de sécurité et de performance), validation des fonctionnalités, retours d'expérience utilisateur.	Judlet Stanis
<b>Spécialiste RH et marché de l'emploi</b>	Définition des critères de certification des compétences, gestion des parcours de formation continue, suivi de l'évolution des talents.	Juverson T. Joseph
<b>Responsable marketing et communication</b>	Création du plan de communication, gestion du pitching au commanditaire, préparation des supports visuels et de présentation, gestion des retours d'expérience.	Yousenie Dorsainvil
<b>Testeurs utilisateurs</b>	Tests de l'interface avec un panel d'utilisateurs, recueil des retours d'expérience et recommandations pour l'amélioration.	Kimson Andre

## 6. Répartition des tâches détaillées

Les tâches seront réparties de manière à couvrir à la fois le développement, la présentation du projet, ainsi que les aspects de communication et de test. Voici comment les tâches sont organisées en fonction des **fonctionnalités du projet**, tout en incluant la **présentation du projet**, la **gestion des tests** et le **pitching** devant le commanditaire.

### 1. Présentation du projet et Pitching au commanditaire

- **Responsable** : Chef de projet, Spécialiste en RH et marché de l'emploi
- **Tâches** :
  - **Rédaction du document de présentation** : Définir les objectifs du projet, sa valeur ajoutée pour le marché haïtien, et sa mission.
  - **Création du pitch** : Préparer une présentation claire et concise qui présente la plateforme, ses fonctionnalités et son impact potentiel. Le pitch sera utilisé lors des réunions avec le gouvernement et les entreprises partenaires.
  - **Présentation à l'ensemble des parties prenantes** : Organiser des sessions de présentation pour les investisseurs, le gouvernement, et les partenaires clés afin de démontrer la pertinence du projet.
  - **Mise en place des supports visuels** : Créer des démonstrations visuelles (maquettes, prototypes) pour illustrer le fonctionnement du système.

## 2. Développement des fonctionnalités essentielles de la plateforme

- **Responsables** : Développeurs Frontend, Backend, Expert en base de données, Responsable QA(Qualité/Assurance)
- **Tâches** :
  - **Création de la plateforme de gestion des talents** : Développer le module de création et gestion de profil des candidats et des entreprises, y compris la fonctionnalité de certification des compétences.
  - **Développement de la fonctionnalité de mise en relation directe** : Intégrer un algorithme de matching entre candidats et recruteurs, permettant une mise en relation rapide et pertinente.
  - **Création du tableau de bord pour le gouvernement** : Développer une interface où les ministères et les services publics de l'emploi peuvent suivre les données liées aux recrutements, aux formations, et à l'évolution des talents.
  - **Suivi des performances et des compétences des employés** : Mettre en place un système de suivi des compétences et un parcours de formation continue.
  - **Création de l'espace de gestion des offres d'emploi et des candidatures** : Les entreprises peuvent publier leurs offres et recevoir des candidatures en ligne.

## 3. Test et validation du système

- **Responsable** : Responsable QA(Qualité/Assurance), Spécialiste en cybersécurité, Développeurs Frontend/Backend
- **Tâches** :
  - **Tests fonctionnels** : Effectuer des tests pour vérifier que chaque fonctionnalité de la plateforme fonctionne comme prévu (création de profils, recherche d'offres, certification des compétences, etc.).
  - **Tests de sécurité** : Vérifier la protection des données personnelles et professionnelles des utilisateurs et des entreprises (authentification, sécurisation des transactions).
  - **Tests de performance** : Valider la capacité de la plateforme à gérer un grand nombre d'utilisateurs et de données sans dégradation des performances.
  - **Tests utilisateurs** : Faire tester la plateforme par un panel d'utilisateurs (candidats, recruteurs, responsables gouvernementaux) pour recueillir des retours d'expérience et améliorer l'interface.

## 4. Mise en place des outils de suivi et de reporting

- **Responsable** : Expert en base de données, Responsable QA(Qualité/Assurance)
- **Tâches** :
  - **Création des rapports et dashboards** : Mettre en place des outils de reporting pour permettre aux administrateurs et aux parties prenantes de suivre l'évolution et des offres d'emploi.
  - **Suivi des performances des employés** : Mettre en place un système de suivi des résultats et de l'efficacité des formations.

## 5. Réalisation des formations et documentation

- **Responsable** : Spécialiste en formation continue, Responsable de la plateforme
- **Tâches** :
  - **Documentation complète** : Préparer une documentation complète sur l'utilisation de la plateforme, à destination des administrateurs, des recruteurs et des candidats.
  - **Formation des utilisateurs** : Organiser des sessions de formation pour les recruteurs, les utilisateurs et les institutions académiques afin d'assurer une bonne prise en main du système.

## 6. Lancement et suivi post-lancement

- **Responsable** : Chef de projet, Responsable QA, Spécialiste RH
- **Tâches** :
  - **Lancement officiel** : Planifier le lancement de la plateforme en coordonnant avec les partenaires institutionnels et les entreprises pour une première utilisation réussie.
  - **Suivi et support** : Assurer un suivi post-lancement pour résoudre rapidement les bugs et améliorer l'UX/UI en fonction des retours d'expérience des utilisateurs.
  - **Accompagnement des entreprises et des talents** : Fournir un support continu pour aider les entreprises et les talents à tirer pleinement parti des fonctionnalités de la plateforme.

## 7. Répartition des tâches pour chaque fonctionnalité essentielle

Pour chaque fonctionnalité clé de la plateforme, voici la répartition des tâches :

- **Système de gestion de profil et des certifications des compétences**
  - **Développeurs Backend et Frontend** : Conception des bases de données et des interfaces utilisateurs
  - **Spécialiste RH** : Définition des critères de certification des compétences
  - **Responsable QA** : Vérification de la conformité et des performances du système
- **Mise en relation des candidats avec les recruteurs**
  - **Développeurs Backend et Frontend** : Développement de l'algorithme de matching et des interfaces de publication d'offres
  - **Spécialiste en cybersécurité** : Mise en place des protocoles de sécurisation des données échangées
  - **Responsable QA** : Tests d'efficacité et d'ergonomie du système

## ➤ **Suivi des performances des employés et des formations**

- **Développeur Backend et Frontend** : Développement du module de suivi et de reporting des compétences
- **Spécialiste en formation continue** : Élaboration des parcours de formation et mise en place du suivi des progrès
- **Responsable QA** : Tests de fonctionnalité et validation de l'intégration des outils de suivi.

## **7. Méthodologie de production**

Pour assurer une gestion optimale du projet RHManager Haïti, nous avons choisi d'adopter la méthodologie Scrum, une approche Agile qui favorise un développement itératif, une grande flexibilité et une forte collaboration entre toutes les parties prenantes.

### ❖ **Pourquoi Scrum ?**

La méthodologie Scrum est idéale pour notre projet RHManager Haïti car elle nous permet de développer la plateforme de manière progressive, tout en s'adaptant continuellement aux besoins des entreprises, du gouvernement et des candidats. Développement itératif

#### ➤ **Développement itératif**

- Livraison en plusieurs phases : Grâce aux sprints, nous pourrions livrer des fonctionnalités clés progressivement, permettant d'obtenir des retours utilisateurs rapidement.
- Intégration continue de nouvelles fonctionnalités : Si une amélioration est nécessaire, nous pourrions l'intégrer au sprint suivant sans perturber l'avancement du projet.

#### ➤ **Flexibilité**

- Capacité d'adaptation aux retours des parties prenantes : Nous pourrions ajuster la plateforme en fonction des suggestions du gouvernement, des recruteurs et des candidats.
- Prise en compte des besoins réels du marché de l'emploi haïtien : En testant régulièrement, nous nous assurerons que les fonctionnalités développées correspondent aux attentes réelles.

#### ➤ **Collaboration continue**

- Interaction permanente entre les parties prenantes : Les développeurs, experts RH, entreprises, et institutions académiques seront impliqués à chaque phase du projet.
- Engagement du gouvernement : Il pourra suivre l'évolution du projet et s'assurer que la plateforme est alignée avec les politiques publiques.

#### ➤ **Amélioration continue**

- Détection rapide des erreurs : Chaque sprint inclut des tests, garantissant une plateforme stable et performante.
- Retours utilisateurs réguliers : Les employeurs et candidats donneront leur avis pour optimiser l'expérience et garantir un produit final efficace.