

# Cahier des charges

Application de gestion de recrutement

**‘ Novencia e-hire ’**



Binôme : ABDELWAHED Maissa

BINTIJANI Emna



Société d'accueil : Area Consulting

# Sommaire

1. Introduction.....	1
2. Contexte et définition du projet.....	2
1. Organisme d'accueil.....	2
2. Problématique et description du sujet.....	4
3. Étude de l'existant.....	4
4. Critiques de l'existant.....	5
5. Solution proposée.....	5
3. Analyse et spécification des besoins.....	5
1. Besoins fonctionnels détaillés.....	5
2. Besoins non fonctionnels.....	7
4. Méthodologie adoptée.....	8
5. Technologies à utiliser.....	9
6. Conclusion.....	9

## 1. Introduction

Les entreprises et leurs directions des ressources humaines ont subi de profondes mutations, les exigences des dirigeants ainsi exprimées et les nouvelles attentes des acteurs du marché de l'emploi ont provoqués des incidences importantes sur la fonction RH elle-même . Cette influence des ressources humaines prend de nos jours une amplitude telle, qu'elle oblige les dirigeants d'entreprises à prendre de nouvelles mesures en ce qui concerne la gestion des ressources humaines et plus particulièrement au niveau du recrutement.

Le recrutement consiste à embaucher la bonne personne au bon poste dans le bon contexte, il n'est pas une science exacte, tout recrutement présente un risque, l'enjeu n'est pas de supprimer ce risque mais de le minimiser.

Aujourd'hui, le marché du recrutement à changé et en conséquence, la conception du recrutement à évoluée elle aussi. Pour faire face à ces trop nombreuses tensions observées sur le marché de l'emploi, les entreprises sont désormais dans l'obligation de répondre rapidement aux nouveaux enjeux liés à ce processus. Pour répondre à ces derniers, les entreprises peuvent créer un processus de recrutement systématisé et aisément reproductible, depuis la rédaction d'une offre d'emploi jusqu'à l'embauche du nouvel employé.

Dans ce contexte, nous proposons notre projet de fin d'études qui consiste à développer une application web pour la gestion de recrutement intitulé **Novencia e-hire** qui assure l'organisation et le suivi complet d'un entretien .

Ce cahier des charges décrit les fonctions que devra remplir le projet, ainsi que ses spécifications techniques et les besoins auxquels il devra répondre .

## 2. Contexte et définition du projet

### 2.1. Organisme d'accueil


Area Consulting est un Cabinet de conseil opérationnel. Sa mission est d'accompagner les entreprises et les organisations dans la définition et la mise en œuvre de leurs projets de transformation.

En l'aidant à anticiper les dernières innovations technologiques et en l'accompagnant de la définition des usages à l'exploitation de son plateforme Data.

Area Consulting est une filiale de la société Novencia en Tunisie, elle se spécialise en :

- **Expérience Client & Collaborateur :** Concevoir l'expérience clients et salariés, la digitaliser et la rendre opérationnelle, accompagner et mettre en œuvre les transformations culturelles et l'évolution des compétences.
- **Data & Marketing client :** Améliorer et personnaliser l'expérience utilisateur et la connaissance client.

## La Fiche Signalétique

<b>Raison sociale :</b>	Area Consulting
<b>Nom &amp; Prénom du directeur :</b>	Nebil BRIKI
<b>Logo :</b>	
<b>Adresse :</b>	Av. du Japon, rés. Ennozha - Bloc Amira, 3e étage - Montplaisir 1002 Tunis – Tunisie
<b>Site web du Novencia</b>	<a href="https://www.novencia.com/">https://www.novencia.com/</a>
<b>Secteur :</b>	Technologies et services de l'information
<b>Forme juridique :</b>	SAS, société par actions simplifiée
<b>Filières de l'entreprise Novencia</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tunis ( Area Consulting )</li> <li>• Paris,</li> <li>• Lyon,</li> <li>• Clermont-Ferrand,</li> <li>• Bruxelles,</li> <li>• Luxembourg.</li> </ul>
<b>Fondée en :</b>	2010
<b>Type:</b>	Société de personnes (associés)

## 2.2. Problématique et description du sujet

Area Consulting, comme chaque entreprise, souhaite recruter la bonne personne dans le bon poste, mais ça semble un peu difficile en raison des lacunes des candidats en termes de compétences d'où elle a pensé à la génération des examens QCM pour chaque candidat pour tester son niveau.

Le problème ici est que l'entreprise perd beaucoup du temps surtout en préparant les tests écrits sur papier pour chaque candidat ce qui n'est pas pratique ni flexible.

L'objectif principal de notre projet est l'analyse, la conception et le développement d'une application de gestion de recrutement permettant le suivi complet d'un entretien.

Cette application est principalement destinée pour deux futurs utilisateurs; l'un est considéré interne à l'entreprise : le responsable ressources humaine et les autres externes, ce sont les candidats qui passeront les tests techniques générés par le département ressources humaines.

## 2.3. Étude de l'existant

L'entreprise Area Consulting approuve le processus standard de recrutement comme l'on trouve dans la plupart des entreprises : La collecte des CVs des candidats, puis le tri de ces derniers selon les compétences souhaitées, ensuite l'entretien RH où le responsable RH collecte les différentes informations de candidat comme sa disponibilité, le salaire qu'il souhaite et si ce poste est convenable à lui ou non... Le processus de recrutement contient aussi la passation des examens QCM gratuitement pour les candidats pour tester leurs niveaux. Ces examens techniques sont générés sur papier par le département ressources humaines (RH).

L'étape qui suit est l'entretien technique, le chef de projet passe cet entretien avec le candidat, et en fin, le chef de projet choisit le meilleur candidat pour ce poste.

## 2.4. Critiques de l'existant

Derrière le succès de Area Consulting, il y a beaucoup d'efforts déployés par ses employés et surtout en département de ressources humaines en tenir en compte la grande charge de gestion de recrutement, ce qui montre que la méthode de recrutement que Area Consulting utilise comporte plusieurs lacunes :

Il y a une perte du temps au niveau de l'organisation et la sélection des candidats , la génération et la correction des QCM selon les compétences demandées par les clients .

## 2.4. Solution proposée

Afin de pallier aux défaillances , nous décidons de développer une application de gestion de recrutement qui sera utilisée tout au long du processus de recrutement et qui permet de générer automatiquement des examens QCM pour diminuer le charge au niveau de département de ressources humaines et surtout gagner de beaucoup de temps .

# 3. Analyse et spécification des besoins

## 3.1 Les besoins fonctionnels :

Il existe deux types d'utilisateurs de notre application : le responsable des ressources humaines et les candidats.

Dans ce qui suit nous allons organiser les besoins fonctionnels par utilisateur.

### 1. Fonctionnalités offertes au candidat :

- **Inscription à l'application** : il saisit certaines données telles que: le nom, le prénom, e-mail, numéro de téléphone ,adresse, état ...
- **Modifier son compte** : il peut modifier ses données personnelles et son mot de passe.

- **Déposer son CV** : au format PDF et en remplissant un formulaire contenant différents champs tels que : Les années d'expériences, les compétences, le diplôme ...
- **Consulter les offres d'emplois** : le candidat peut consulter toutes les offres d'emploi par compétences ,diplôme ...
- **Postuler à une offre** : si et seulement s'il possède un CV généré qui respecte le nombre d'années d'expériences, les compétences et le diplôme demandés. Il saisit le salaire souhaité, son état de disponibilité et sa lettre de motivation.
- **Consulter ses candidatures** : Le candidat peut consulter toutes ses candidatures et ses états de recrutement.
- **Passer un examen** : le candidat passe un examen QCM (s'il possède l'état présélectionné) dans une durée bien déterminée puis il obtient son résultat immédiatement.
- **Recevoir des notifications** : le candidat sera notifié par e-mail s'il est présélectionné ou rejeté il reçoit aussi un e-mail s'il est accepté ou rejeté après avoir passer l'examen.

## 2. Fonctionnalités offertes au responsable RH :

- **Gestion des offres** : Une offre d'emploi ou un stage se caractérise par un titre de poste, lieu de travail , référence de l'offre , description de l'offre , années d'expérience , diplôme demandé , compétences , date de publication , date d'expiration, examen QCM ...

Le responsable RH peut créer , modifier , supprimer et consulter les offres d'emploi et les offres de stage.

- **Gestion des candidats** : le responsable RH peut modifier l'état du candidat : un état est un adjectif pour positionner un candidat au cours du processus de recrutement , il peut être : initial , présélectionné ou rejeté .

Cet acteur consulte les candidats par offre , compétences , expérience , triés selon la note de l'examen ...



- **Consultation des CVs** : le responsable RH consulte les CVs des candidats par offre , diplôme , expérience ...

- **Gestion des examens QCM** : un QCM se caractérise par le nombre des questions , durée , note ...

Le responsable RH doit préparer des questions pour une offre . Chaque question peut contenir plusieurs réponses .

Il définit pour chaque question la ou les réponses correctes pour que le résultat soit calculée automatiquement .

Il peut modifier ou supprimer une question ou une réponse selon le besoin .

Il choisit la durée de l'examen dépendante au nombre des questions .

La génération des examens QCM se fait d'une manière automatique : La sélection aléatoire des questions créées selon le nombre des questions de l'examen .

Une fois l'examen est passé , le résultat sera affiché immédiatement au candidat indiquant le total des points collectés .

- **Consulter les statistiques** : Le responsable RH peut consulter les statistiques suivantes:
  - Nombre des candidatures par semaine/ par jour/ par poste.
  - Répartition des candidatures par offre d'emploi ,diplôme.
  - Nombre des candidats acceptés , rejetés et présélectionnés .
  - Moyennes des salaires souhaités par poste .

### 3.1 Les besoins non fonctionnels :

- **La performance** : rapidité du traitement des données
- **Haute sécurité** : système d'authentification sécurisé pour le responsable RH et le cryptage des données personnelles des candidats .
- **La convivialité** : les interfaces utilisateurs doivent être conviviales c'est à dire simple ergonomique et adaptées à l'utilisateur .

## 4. Méthodologie adoptée

Pour atteindre les objectifs du projet, nous avons adopté **Scrum** comme une méthodologie de conception et de développement. Elle nous a semblé être la solution la plus adéquate pour notre projet car elle a des règles qui répondent à la complexité des tâches à réaliser et permet de créer rapidement des incréments fonctionnels du produit et de qualité.

### Aperçu Scrum

La méthode Scrum est une méthode de gestion / développement produit ou projet, utilisée dans le domaine du développement informatique (logiciels, services, applications mobiles, sites web, etc.). Dans le cadre de la méthode Scrum, le produit logiciel est développé ou évolue sous formes de sprints qui sont des phases de développement de quelques semaines qui se concentrent généralement sur quelques fonctionnalités, voire parfois sur une fonctionnalité unique.

Les fonctionnalités à développer lors des sprints sont notamment répertoriées et priorisées dans le cadre d'un backlog produit.

Au niveau organisationnel, le développement n'est pas forcément géré par un chef de projet, mais plutôt coordonné par un "scrum master" qui joue un rôle d'intermédiaire entre l'équipe de développement et le responsable produit (product owner).

La méthode Scrum fait partie des méthodes de gestion de projet dites "agiles" et vues comme des alternatives à la gestion de projet "traditionnelle" davantage planifiée et structurée sur de longues périodes.

### Avantages de Scrum

- Accroître la fluidité des livraisons et la vitesse.
- Maîtriser aisément les risques et les changements en cours de livraison.
- Éliminer beaucoup de lourdeurs en ce qui concerne la documentation et le contrôle.
- Encourager l'orientation, la rigueur et l'énergie dans les équipes.

## 5. Technologies à utiliser



### ✓ Backend : .NET Core API Web 3.1 :

ASP.NET Core est un Framework Web gratuit et open-source, développé par Microsoft et la communauté . Le Framework est une réécriture complète qui unifie ASP.NET MVC et ASP.NET API Web en un seul modèle de programmation .



### ✓ Frontend : React 17.0.1 :

React aussi appelé React.js ou ReactJS est une bibliothèque JavaScript libre développée par Facebook depuis 2013.

Le but principal de cette bibliothèque est de faciliter la création d'application web monopage, via la création de composants dépendant d'un état et générant une page (ou portion) HTML à chaque changement d'état.



### ✓ Microsoft SQL Server

est un système de gestion de base de données (SGBD) en langage SQL incorporant entre autres un SGBDR (SGBD relationnel ) développé et commercialisé par la société Microsoft.

## 6. Conclusion

Ce cahier des charges décrit notre projet en détails , la problématique , la solution proposée et surtout ses besoins fonctionnels qu'on doit les respecter durant la réalisation du projet car le cahier des charges est un contrat à respecter lors d'un projet. Un cahier des charges bien rédigé c'est à dire une bonne conception du projet .