

# Cahier des charges

**Plate-forme de gestion de recrutement**

**‘ Novencia e-hire ’**



Binôme : ABDELWAHED Maissa

BINTIJANI Emna



Société d'accueil : Novencia Tunis



E-mail : [contact@novencia.com](mailto:contact@novencia.com)

## 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.....                   | 5 |
| 4. Critiques de l'existant.....               | 5 |
| 5. Solution proposée.....                     | 6 |
| 3. Analyse et spécification des besoins.....  | 6 |
| 1. Besoins fonctionnels détaillés.....        | 6 |
| 2. Besoins non fonctionnels.....              | 7 |
| 4. Méthodologie adoptée.....                  | 7 |
| 5. Technologies à utiliser.....               | 9 |
| 6. Conclusion.....                            | 9 |

## 1. Introduction

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.

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.

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.

Notre projet consiste à développer une application web pour la gestion des 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

Novencia 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.

Novencia 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.
- Innovation & Technologie : Accompagner les organisations et les entreprises dans la mise en œuvre de la technologie au service de la performance des métiers. Améliorer l'efficacité de la DSI depuis l'émergence des idées jusqu'à l'industrialisation des solutions.

- Services Financiers & Compliance : Adapter les services financiers de la banque et de l'assurance au monde d'aujourd'hui et de demain dans le respect des cadres

réglementaires.

## La Fiche Signalétique

|                             |   |
|-----------------------------|---|
| Raison sociale :            | <b>Novencia</b>   |
| Nom & Prénom du directeur : | Nebil BRIKI   |
| Logo :                      |   |
| Adresse :                   | Av. du Japon, rés. Ennozha - Bloc Amira,<br>3e étage - Montplaisir 1002 Tunis –<br>Tunisie  |
| Contact :                   | contact@novencia.com  |
| Site web :                  | <a href="https://www.novencia.com/">https://www.novencia.com/</a>   |
| Secteur :                   | Technologies et services de l'information   |
| Forme juridique :           | SAS, société par actions simplifiée   |
| Filières de l'entreprise    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tunis,</li> <li>• Paris,</li> <li>• Lyon,</li> <li>• Clermont-Ferrand,</li> <li>• Bruxelles,</li> <li>• Luxembourg.</li> </ul> |
| Fondée en :                 | 2000  |
| Type:                       | Société de personnes (associés)   |

## **Historique de la Société**

Le cabinet de conseil opérationnel est 1er du palmarès Great Place to Work® 2020 pour la deuxième année consécutive.

Après avoir été récompensé l'an dernier pour sa performance, novencia réussit le doublé gagnant grâce à un projet d'entreprise basé sur un management inclusif et des valeurs de partage et de confiance.

En 2019 déjà, novencia, montait sur la première marche du podium des entreprises de moins de 500 salariés où il fait bon travailler. Et c'est resté sur la première marche du palmarès 2020 des "Best Workplaces" établi en France par l'Institut Great Place to Work.

## **2.2. Problématique et description du sujet**

Novencia Tunis, 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 principale de notre projet est l'analyse, la conception et le développement d'une application qui permet de générer des examens QCM.

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 Novencia Tunis approuve le processus standard de recrutement comme l'on trouve dans les plupart des entreprises : La collecte des CV des candidats , puis le tri des ces derniers selon les compétences souhaitées , ensuite l'entretien RH où le responsable RH collecte les différentes informations de candidat comme sa disponibilité , la salaire qu'il souhaite et est ce que ce poste est convenable à lui ou non ... Le processus de recrutement contient aussi la passation des examens QCM gratuitement pour ses 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

### **Point fort :**

Le secret du succès de Novencia est qu'il accorde une attention particulière au niveau des exigences des projets et des clients et sélectionne les candidats en fonction de ces exigences après plusieurs vérifications et plusieurs tests (QCM..) pour assurer le choix parfait et mettre le client satisfait, ce qui lui donne plusieurs avantages sur les autres entreprises.

### **Point faible :**

Derrière le succès de Novencia, 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 Novencia utilise comporte plusieurs lacunes :

Il y a une perte du temps au niveau de l'organisation et le tri des CVs, la génération et la correction des QCM selon les compétences demandée par les clients et la coordination entre les candidats et les clients (faire plusieurs consultations et vérifications pour garantir le choix parfait).

## 2.4. Solution proposée

Afin de pallier aux défaillances, nous décidons de développer une plateforme de gestion de recrutement 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 :

#### Gestion des candidats

- Chaque candidat peut entrer ses informations tel que le salaire souhaité , sa disponibilité , le poste à postuler , nom , prénom ... pour passer enfin un examen QCM afin de tester son niveau .
- Le responsable RH se charge de supprimer ou modifier un candidat selon le besoin .

#### Gestion des questions / réponses

- Le responsable RH doit préparer des questions , pour chaque question plusieurs réponses selon le poste demandé .
- Il peut modifier ou supprimer une question ou une réponse selon le besoin .

#### Génération automatique des examens QCM

- Un examen QCM est un questionnaire à choix multiples ,c'est un outil d'enquête ou d'évaluation .
- Le candidat passe un examen QCM selon le poste postulé pour tester son niveau une seule fois .

#### Affichage des résultats des tests et qualifications des candidats

- Après avoir passer l'examen , le résultat sera affiché pour le candidat en indiquant le total des points collectés .
- Un tri des candidats sera fait automatiquement selon la note de l'examen pour recruter le bon candidat dans le poste proposé .



## Module de Statistiques et Reporting

L'application doit présenter différents types des rapports:

- Un tableau qui affiche le top 10 candidats par un offre d'emploi.
- Une courbe qui affiche le nombre des candidatures par semaine/ par jour/ par poste.
- Charte Pie (Un graphique circulaire ou graphique en secteurs): répartition des candidatures par différents critères.

### 3.1 Les besoins non fonctionnels :

- **Haute sécurité** : seulement des personnes légitimes ont le droit de voir les tests, les résultats des candidats ne sont pas modifiables.
- **La performance** : rapidité du traitement des données
- **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.
- Augmenter la capacité et la qualité d'exécution relativement aux exigences des clients.
- Devancer nettement la livraison de valeurs prioritaires qui génèrent des résultats plus rapidement.

## 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 :**

Reactaussi appeléReact.js ou ReactJS

estune 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 rédiger c'est à dire une bonne conception du projet .