

Titre du document
<h1>Conception et développement de l'application « AppEVAL »</h1>
Référence du document
eKara_Mission2_SLAM.docx

HISTORIQUE

Version	Date	Description des modifications	Rédigé par	Diffusé
1.0	23/11/2018	Version initiale	Équipe pédagogique	<input checked="" type="checkbox"/>

SOMMAIRE

RAPPEL DU CONTEXTE : LE RECRUTEMENT CHEZ EKARA.....	2
PROCESSUS DE RECRUTEMENT EN VIDEO	2
METHODOLOGIE D'EVALUATION DES CANDIDATURES	2
CAHIER DES CHARGES	4
PERIMETRE FONCTIONNEL.....	4
INTEROPERABILITE AVEC LE SYSTEME D'INFORMATION	4
ENVIRONNEMENT DE PRODUCTION.....	4
ENVIRONNEMENT DE DEVELOPPEMENT ET DE TEST	5
PRATIQUES DE DEVELOPPEMENT.....	5
GESTION DE PROJET	6
GESTION DE PROJET AGILE	6
CALENDRIER ET LIVRABLES	6
RESSOURCES	6

RAPPEL DU CONTEXTE : LE RECRUTEMENT CHEZ EKARA

PROCESSUS DE RECRUTEMENT EN VIDEO

Le directeur des ressources humaines a souhaité mettre en place un nouveau processus de recrutement dont les étapes sont rappelées ci-dessous :

1. une offre d'emploi publiée sur le site web de l'entreprise est accompagnée d'une vidéo ; cette vidéo, enregistrée par le service des ressources humaines, présente le poste à pourvoir et contient plusieurs questions (type de questions qui seraient posées lors d'un entretien en face à face) auxquelles devra répondre le candidat
2. un candidat souhaitant postuler dépose sa candidature en joignant sa vidéo et les documents demandés (CV, lettre de motivation,...)
3. les candidatures sont ensuite étudiées, avec notamment le visionnage des vidéos, et font l'objet d'une évaluation permettant de sélectionner les meilleures candidatures

e-Kara a sollicité la société Interway pour faire évoluer son système d'information et notamment l'adapter au nouveau processus de recrutement.

Une première application baptisée *VideoRecrut* est en cours de développement. Cette application *front-office* prend en charge les deux premières étapes du processus de recrutement [...].

La société Interway se penche maintenant sur la troisième étape du processus « Evaluation des candidatures vidéo ». Au cours d'un entretien, M. Grimaud, directeur des ressources humaines a expliqué la méthodologie d'évaluation des candidatures.

METHODOLOGIE D'EVALUATION DES CANDIDATURES

M. Grimaud souhaite qu'une même candidature puisse être évaluée par plusieurs personnes ; un évaluateur est obligatoirement choisi parmi les collaborateurs du service des ressources humaines ; ainsi, aussi bien le directeur des RH, que ses assistants sont amenés à étudier les candidatures.

L'évaluation d'une candidature consiste à visualiser la vidéo du candidat et à étudier les éléments complémentaires du dossier (CV, lettre de motivation,...). A l'issue de cette analyse, l'évaluateur remplit une fiche d'appréciation sur laquelle :

- il attribue une note (de 0 à 5) pour chacun des critères d'évaluation définis au préalable
- il rédige un bref commentaire dans lequel il mentionne, le cas échéant, des éléments favorables ou défavorables qu'il faut retenir ; cette appréciation est par ailleurs exprimée sous la forme d'un bonus/malus de - 10 à + 10 points.

Chaque fiche d'évaluation est datée et signée par l'évaluateur.

Avant même de débiter le travail d'évaluation des candidatures, le directeur des ressources humaines détermine sur quels critères seront évalués les candidats.

Il peut s'agir de critères génériques (exemples : « apparence », « maîtrise de soi », « capacité de persuasion », « motivation »,...) ou de critères plus spécifiques au poste à pourvoir (maîtrise d'une compétence technique particulière par exemple). Ainsi, les critères évalués sont définis pour chaque offre d'emploi. Un coefficient de pondération est associé à chaque critère afin de traduire le degré d'importance du critère pour le poste à pourvoir.

L'évaluation d'une candidature fera donc l'objet d'une note résultant d'un calcul (somme des notes multipliées par le coefficient de pondération correspondant, plus le bonus/malus).

L'étude des candidatures doit être terminée pour une date fixée par le directeur des ressources humaines.

Une réunion, dont l'objectif est de faire une sélection des meilleures candidatures, se tient dans le bureau du DRH. M. Grimaud présente alors le résultat des évaluations sous la forme d'un tableau de bord comprenant :

- la liste des candidats avec la note attribuée par chaque évaluateur,
- la note moyenne obtenue pour chaque candidat,
- un classement des 4 ou 5 meilleures candidatures.

La sélection des candidats ne s'appuie pas exclusivement sur cet outil d'aide à la décision, ... , on échange, on débat sur le profil des candidats.

Les candidats retenus pour la sélection finale sont reçus pour un entretien en face-à-face. Enfin, un candidat est choisi. Les candidats non retenus sont quant à eux informés via l'application VideoRecrut.

La société Interway a rédigé un cahier des charges fonctionnel et technique.

CAHIER DES CHARGES

Votre équipe a été retenue pour développer l'application d'aide à la décision, nommée *AppEval*.

PERIMETRE FONCTIONNEL

Cette application doit proposer toutes les fonctionnalités relatives à la définition des critères d'évaluation, l'appréciation des candidatures et à la présentation des résultats.

Dans l'optique des entretiens finaux, l'application *AppEval* doit également permettre la génération au format PDF d'une fiche individuelle du candidat (modèle fourni).

INTEROPERABILITE AVEC LE SYSTEME D'INFORMATION

Votre chef de pôle s'est penché sur la problématique d'intégration de l'application *AppEval* dans le système d'information d'eKara.

En effet, dans le cadre du nouveau processus de recrutement d'eKara, l'application *AppEval* va nécessairement inter-opérer (collaborer) avec d'autres composantes du système d'information : l'application web *VideoRecrut* d'une part, et l'ERP ODOO d'autre part.

- **INTEGRATION AVEC L'APPLICATION VIDEORECRUT** : L'application *AppEval* doit non seulement reprendre les données relatives aux offres d'emploi et aux candidatures issues de l'application web *VideoRecrut* mais également notifier la décision prise pour chaque candidature et ainsi permettre l'information des candidats (candidature retenue / non retenue).
Pour différentes raisons, de performance notamment, il a été décidé de mettre en place des services web pour répondre à ces problématiques de communication entre les applications *VideoRecrut* et *AppEval*. Les données relatives aux offres, candidatures et candidats seront insérées dans la base de données de l'application *AppEval*. Le format d'échange des données n'a, quant à lui, pas été arrêté.
- **INTEGRATION AVEC L'ERP ODOO** : Les données relatives aux collaborateurs du service des ressources humaines sont bien évidemment stockées dans la base de données de l'ERP ODOO. Après analyse, il a été décidé de ne pas dupliquer ces données dans l'application *AppEval*, cette dernière interrogera en temps réel la base PostgreSQL de l'ERP ODOO.

ENVIRONNEMENT DE PRODUCTION

L'application *AppEval* est une application de bureau destinée à être utilisée par toutes les personnes impliquées dans le processus d'évaluation des candidats. A cet effet, elle sera installée sur le poste de travail de chacun des collaborateurs du service des ressources humaines ainsi que sur le poste de M. Grimaud.

Cette application sera dotée d'une interface graphique de type Windows. Les données de l'application *AppEval* seront, quant à elles, stockées dans une base de données PostgreSQL, hébergée sur le serveur SRV-EKARA-BDD.

ENVIRONNEMENT DE DEVELOPPEMENT ET DE TEST

L'environnement de développement retenu est Microsoft Visual Studio 2017 et le langage de programmation choisi est C#. L'environnement de développement s'appuie sur le Framework .NET et est doté d'un système de gestion des sources et des versions.

Le SGBD PostgreSQL utilisé met en œuvre le langage de programmation PL/pgSQL (procédures stockées, triggers).

PRATIQUES DE DEVELOPPEMENT

Le développement de l'application *AppEval* doit respecter les pratiques de la société Interway :

- **Architecture logicielle** : Afin de faciliter la maintenance corrective et évolutive des applications et favoriser le travail collaboratif et la répartition des tâches, l'application doit s'appuyer sur une architecture en couches.
- **Accès aux données** : Pour des raisons de performances et de sécurité, la manipulation des données de la base est assurée le plus souvent possible par des traitements côté serveur (procédures stockées).
- **Normes de développement** : Le document « AppNormesDev » présente des règles de bonnes pratiques de développement préconisées par Interway pour encadrer le développement d'applications de type client-lourd.

GESTION DE PROJET

GESTION DE PROJET AGILE

Pour ce projet, votre chef de pôle souhaite que votre équipe adopte une démarche en mode agile qui s'appuie sur les axes suivants :

- Définition et priorisation des besoins pour identifier les fonctionnalités clés du projet
- Conception conjointe favorisant la progressivité et l'appropriation du produit
- Production itérative permettant une recette au fil de l'eau
- Démonstration et ajustements à l'issue de chaque itération afin de prendre en compte les retours (*feedback*) du client

Votre équipe adoptera les outils qu'elle juge utiles à la conduite de projet en mode agile.

CALENDRIER ET LIVRABLES

Démarrage du projet : 23/11/2018

Livraison du produit : 11/01/2019

Votre chef de pôle vous communique la liste des livrables attendus :

- **Découpage en sprints (itérations)** : Pour chaque sprint :
 - ✓ définition des objectifs : liste des fonctionnalités à développer (*user stories*),
 - ✓ revue de sprint : présentation des fonctionnalités produites au cours du sprint (démonstration) et bilan
- **Documentation du produit (spécifications fonctionnelles et techniques)** : architecture applicative de l'application (avec notamment interopérabilité avec *VideoRecrut* et *ODOO*), diagramme des cas d'utilisation, maquette interface, schéma bases de données,... tous ces éléments seront mis à jour au fur et à mesure des sprints
- **Documentation utilisateur**
- **Exécutable d'installation** permettant de déployer l'application *AppEval* sur le poste des utilisateurs

RESSOURCES

Normes de développement : \Ressources\AppNormesDev.pdf

Ce document réunit les conventions de codage définies par l'équipe de développement Interway dans le cadre du développement d'applications de type client-lourd.

Modèle de fiche individuelle candidat : \Ressources\Modele_FicheIndividuelleCandidature.pdf