

Titre du document
<h1>Conception et développement de l'application « VideoRecrut »</h1>
Référence du document
eKara_Mission1.docx

HISTORIQUE

Version	Date	Description des modifications	Rédigé par	Diffusé
1.0	18/09/2018	Version initiale	Équipe pédagogique	<input checked="" type="checkbox"/>

SOMMAIRE

CONTEXTE : LE RECRUTEMENT CHEZ EKARA	2
PROBLEMATIQUE	2
VERS UN NOUVEAU PROCESSUS... ..	2
CAHIER DES CHARGES.....	4
PERIMETRE FONCTIONNEL	4
CONTRAINTES TECHNIQUES	5
ENVIRONNEMENT DE DEVELOPPEMENT ET DE TEST	5
GESTION DE PROJET	6
EQUIPE ET TACHES	6
PLANNING ET LIVRABLES.....	6

CONTEXTE : LE RECRUTEMENT CHEZ EKARA

PROBLEMATIQUE

Depuis deux ans, l'entreprise e-Kara a recruté pas moins d'une vingtaine de collaborateurs dans ses différents services, et compte bien poursuivre cette politique de recrutement.

Le processus de recrutement adopté jusqu'alors par le service des ressources humaines est classique :

1. chaque offre d'emploi est publiée sur le site web de l'entreprise dans la rubrique « e-Kara recrute »
2. les candidatures reçues (CV et lettre de motivation) sont ensuite examinées afin de déterminer les profils correspondant le mieux au poste à pourvoir
3. chaque candidat potentiellement intéressant est reçu par le directeur des ressources humaines, M. Grimaud, qui se charge de l'évaluation du candidat au cours d'un entretien

M. Grimaud a réalisé quelques statistiques : pour un poste à pourvoir, il estime en moyenne :

- recevoir 60 dossiers de candidature ; chaque dossier est traité pour une première présélection
- mener 15 entretiens d'une durée de 30 minutes environ ; les entretiens se déroulent au siège social à Paris, le plus souvent en « présentiel » mais quelquefois en visioconférence pour les candidats éloignés géographiquement (le périmètre de recrutement est très large, national voire international).

En définitive, le processus de recrutement actuel (présélection des candidats puis conduite des entretiens) est très consommateur de temps et génère des coûts non négligeables. D'un point de vue qualitatif, M. Grimaud est souvent déçu par les candidats reçus en entretien et a parfois le sentiment de « passer à côté » de profils intéressants, pourtant écartés lors de la présélection.

VERS UN NOUVEAU PROCESSUS...

Le directeur des ressources humaines envisage un nouveau processus de recrutement :

1. chaque nouvelle offre de poste publiée sur le site web de l'entreprise sera accompagnée d'une vidéo ; cette vidéo, enregistrée par le service des ressources humaines, aura pour but de présenter le poste à pourvoir et contiendra 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 devra non seulement fournir son CV mais également une vidéo dans laquelle, il répond de manière spontanée aux questions posées.
3. les candidatures seront ensuite examinées, avec notamment le visionnage des vidéos, et feront l'objet d'une évaluation permettant de sélectionner les meilleures candidatures

M. Grimaud voit de nombreux avantages dans ce nouveau processus :

- le gain de temps semble évident, ... à condition toutefois de limiter la durée des vidéos postées par les candidats ;
- les entretiens n'étant pas réalisés en mode synchrone, les contraintes de disponibilités sont éliminées : ainsi, le candidat répond quand il le désire, en respectant impérativement la date limite de dépôt des candidatures ; de son côté, le directeur des ressources humaines pourra visionner les vidéos des candidats à sa convenance ;
- le candidat n'est plus obligé de se déplacer au siège social ;
- ...

e-Kara a sollicité la société Interway pour faire évoluer son système d'information et notamment l'adapter au nouveau processus de recrutement. Après une première rencontre avec la maîtrise d'ouvrage, Interway a rédigé un cahier des charges fonctionnel et technique.

CAHIER DES CHARGES

Pour répondre à la demande de la société e-Kara, Interway propose de développer une application qui permettra de prendre en charge le processus de recrutement par vidéo. Cette application a été baptisée *VideoRecrut*

Votre chef de projet vous a remis un dossier de spécifications fonctionnelles et techniques.

PERIMETRE FONCTIONNEL

L'application *VideoRecrut* devra être accessible en ligne et devra permettre :

- la *création d'une offre d'emploi* : le directeur des ressources humaines mais aussi ses assistants pourront créer une offre en décrivant le poste : intitulé du poste, compétences souhaitées, lieu d'exercice, type de contrat (CDD, CDI), salaire annuel,... et en joignant la vidéo préalablement enregistrée. Pour chaque offre, il sera possible de préciser les modalités de candidature : date limite de dépôt des candidatures, documents à fournir (CV, lettre de motivation) en plus de la vidéo, durée maximum de la vidéo....
- la *suppression ou la modification* d'une offre par le service des ressources humaines
- la *consultation des offres* par les candidats potentiels ; un lien vers l'application sera placé sur le site web de l'entreprise ; lorsque l'utilisateur cliquera sur ce lien, il sera redirigé vers l'application et pourra consulter les offres d'emploi en-cours.
- le *dépôt d'un dossier de candidature* : pour postuler à une offre, le candidat devra au préalable s'inscrire. Une fois son compte créé, le candidat pourra déposer sa candidature en joignant sa vidéo et les documents demandés. Bien sûr, il sera impossible de poster une candidature au-delà de la date limite fixée par le service des ressources humaines.
- la *consultation du dossier de candidature par un candidat* : en utilisant ses identifiants de connexion, un candidat pourra à tout moment consulter l'état de son dossier (candidature déposée, candidature réceptionnée) mais en aucun cas il ne pourra modifier son dossier de candidature.
- la *réception des candidatures à une offre par le service des ressources humaines* : régulièrement, le service des ressources humaines se connectera à l'application pour « relever » les candidatures reçues et en accuser réception. Il n'est pas prévu de visionner les vidéos en ligne.

Cette application front-office prend donc en charge les deux premières étapes du processus de recrutement. La troisième étape du processus « Evaluation des candidatures vidéo » ne fait pas partie du périmètre fonctionnel de l'application *VideoRecrut* ; cette dernière étape sera prise en charge par une deuxième application back-office dont le cahier des charges est en cours d'élaboration.

CONTRAINTES TECHNIQUES

L'application *VideoRecrut* devra être accessible depuis un ordinateur de bureau, sur un téléphone portable ou sur une tablette, sur toutes les plateformes actuelles (IOS, Android, WindowsPhone) pour un minimum de coût. Compte tenu de ces éléments, le chef de projet a écarté d'emblée la solution qui consiste à développer une application native dédiée à un type de mobile pour s'orienter vers le développement d'une *application Web avec un design adaptatif* capable de servir l'intégralité des types de périphériques.

Afin d'étendre le périmètre de recrutement, l'application *VideoRecrut* devra être disponible dans deux langues : le français et l'anglais..

ENVIRONNEMENT DE DEVELOPPEMENT ET DE TEST

Les environnements techniques de développement et de test ont été définis d'un point de vue fonctionnel.

L'infrastructure de développement et de test devra notamment comporter les éléments suivants :

- un serveur web hébergeant l'application web-mobile,
- un serveur de bases de données,
- un service FTP permettant de transférer les fichiers de l'application sur le serveur web,
- un environnement de développement intégré associé à un support FTP,
- une solution de gestion des configurations (gestion des versions des codes source)
- un accès Wifi au serveur web pour tester l'application sur un périphérique mobile
- tous les dispositifs de sécurité nécessaires (sauvegarde, cryptage des données,...),

GESTION DE PROJET

EQUIPE ET TACHES

Vous intégrez l'équipe projet chargée de la conception, la réalisation et la mise en production de la solution. Votre équipe est composée de 2/3 développeurs et de 2/3 techniciens réseau.

Les environnements techniques de développement et de test ont été définis d'un point de vue fonctionnel (description ci-dessus), toutefois les choix techniques restent à la charge de l'équipe.

PLANNING ET LIVRABLES

Démarrage du projet : 21-Sept-2018

Livraison : 07-Dec-2018

Afin de réaliser le suivi de l'avancement du projet, votre chef de projet a fixé les points de validation intermédiaires suivants :

