



ECOLE NATIONALE SUPÉRIEURE D'INFORMATIQUE ET D'ANALYSE DES SYSTÈMES - RABAT

PROJET D'URBANISATION

Urbanisation du système d'information d'une entreprise de recrutement TalentLink Solutions

Filière : Génie Logiciel

Réalisé par :

BOURHIL Zakaria

BOUBKRIOUI Ayoub

DARAI Anas

NFISSI Abderrazzak

Encadré par :

Mme. WIDAD ETTAZI

Année universitaire 2023/2024

Table des matières

Introduction générale	1
1 Présentation de l'entreprise	2
2 Vision Métier	5
2.1 Introduction	5
2.2 L'organisation et les processus actuels	6
2.2.1 Le processus de Gestion des Offres d'Emploi	6
2.2.2 Le processus de Candidature	6
2.2.3 Le processus de Présélection des Candidatures	7
2.2.4 Le processus des Entretiens avec les Candidats	7
2.2.5 Le Processus d'intégration et de confirmation des candidats	7
2.2.6 Le Processus de génération du rapport	8
2.3 Modélisation des objectifs	8
2.3.1 Diagramme d'Ishakawa :	9
2.4 Modélisation des processus	9
2.5 Matrice Processus/Objectifs	10
2.6 Conclusion	10

3	Vision Fonctionnelle	12
3.1	La démarche de passage de la vision métier vers la vision fonctionnelle :	12
3.2	Liste macroscopique des fonctions :	12
3.3	Structuration de la vision fonctionnelle :	13
4	Vision Applicative	15
4.1	Architecture applicative existante :	15
4.2	Bilan de l'Existant :	16
4.3	Architecture applicative cible :	17
5	Vision Technique	20
5.1	Introduction :	20
5.2	Architecture Technique	20

Table des figures

1.1	Logo de l'entreprise TalentLink Solutions	2
2.1	BPMN du processus de Gestion des Offres d'Emploi	6
2.2	BPMN du processus de Candidature	6
2.3	BPMN du processus de Présélection des Candidatures	7
2.4	BPMN du processus des Entretiens avec les Candidats	7
2.5	BPMN du processus d'intégration et de confirmation des candidats	7
2.6	BPMN du processus d'intégration et de confirmation des candidats	8
2.7	BPMN du processus d'intégration et de confirmation des candidats	9
2.8	Modélisation des processus de TalentLink Solutions	9
2.9	Modélisation des processus de TalentLink Solutions	10
3.1	Vision fonctionnelle cible	13
4.1	Architecture applicative existante	15
4.2	Architecture applicative Cible (Etape 1)	17
4.3	Architecture applicative Cible (Etape 2)	17
4.4	Architecture applicative Cible (Etape 3)	18
5.1	Architecture Technique	20

Introduction générale

L'urbanisation du système d'information (SI) représente le processus crucial de création d'un système informatique efficace et cohérent au sein d'une organisation. Elle implique l'établissement d'une structure de gestion de l'information et de communication, alignée sur les activités et objectifs stratégiques de l'entreprise. Cette démarche englobe la définition de la stratégie informatique de l'organisation et la mise en place d'une infrastructure technologique adaptée à cette stratégie. Elle englobe également la définition des processus de gestion de l'information, la sélection et l'intégration de logiciels et de matériel informatique pour les soutenir. L'objectif ultime de l'urbanisation du SI est de créer une infrastructure technologique cohérente et efficiente, accessible à tous les membres de l'organisation pour atteindre les objectifs stratégiques, tout en optimisant la gestion des ressources informatiques et en garantissant la sécurité et l'accessibilité des données. Cette démarche contribue également à renforcer l'efficacité organisationnelle en facilitant la communication et la collaboration interdépartementale. Aujourd'hui, l'urbanisation des SI est devenue incontournable pour toutes les entreprises et organisations, étant donné l'évolution constante des technologies et des pratiques informatiques.

Dans le cadre de cette démarche, nous procéderons à la modernisation du Système d'Information de l'entreprise fictive TalentLink Solutions en nous appuyant sur les règles et les meilleures pratiques nécessaires pour concrétiser la vision de TalentLink. Nous commencerons par fournir une vision stratégique, exprimée à travers un diagramme Ishikawa, qui structurera la vision globale de TalentLink Solutions, intégrant des sous-stratégies essentielles pour atteindre l'objectif principal. Ensuite, nous aborderons une vision métier, où les processus opérationnels de l'entreprise seront redéfinis en fonction des stratégies définies et des processus actuels. Par la suite, nous passerons à la vision fonctionnelle, présentant le Système d'Information de TalentLink Solutions sous forme de blocs (Zones, Quartiers, Îlots). Enfin, nous explorerons deux visions, applicative et technique, focalisées sur les technologies et l'architecture qui seront adoptées pour concrétiser notre démarche.

CHAPITRE I :

Présentation de l'entreprise

Chapitre 1

Présentation de l'entreprise



FIGURE 1.1 – Logo de l'entreprise TalentLink Solutions

Basé à Rabat, TalentLink Solutions se démarque en tant qu'une entreprise de recrutement offrant des solutions adaptées aux besoins spécifiques des entreprises marocaines. L'approche unique de l'entreprise va au-delà de la simple correspondance de compétences, cherchant à créer des équipes harmonieuses en considérant les aspects humains.

Chaque mission de recrutement est abordée de manière personnalisée, car chaque entreprise cliente a des besoins uniques. Cette approche sur mesure garantit que les solutions de TalentLink Solution s'alignent parfaitement avec les aspirations et les exigences des clients.

Pour rester à la pointe, elle utilise des technologies modernes pour optimiser ses processus de sélection. Cette combinaison d'expertise humaine et d'outils innovants assure

une efficacité accrue sans compromettre la qualité du recrutement.

Son réseau étendu de talents, tant au niveau national qu'international, offre aux entreprises un accès privilégié à des profils variés. En choisissant TalentLink Solutions, les entreprises marocaines externalisent leur processus de recrutement de manière simple et efficace, gagnant ainsi du temps et accédant à des talents exceptionnels.

Sa position solide sur le marché marocain repose sur sa capacité à surpasser les attentes, simplifier le processus de recrutement et offrir des solutions pragmatiques. TalentLink Solutions demeure ainsi le partenaire de confiance pour ceux qui cherchent des solutions de recrutement directes et adaptées.

CHAPITRE II :

Vision Métier

Chapitre 2

Vision Métier

2.1 Introduction

Dans ce chapitre, plongeons au cœur de la vision métier de TalentLink Solutions. Nous débuterons par une exploration des structures actuelles et des processus opérationnels de l'entreprise. En suivant, nous modéliserons ses objectifs, traçant ainsi la voie stratégique. La modélisation des processus nous permettra ensuite de cartographier l'efficacité opérationnelle. Enfin, la matrice processus/objectifs illuminera les interconnexions cruciales. Prêt à découvrir les rouages essentiels de TalentLink Solutions.

2.2 L'organisation et les processus actuels

2.2.1 Le processus de Gestion des Offres d'Emploi

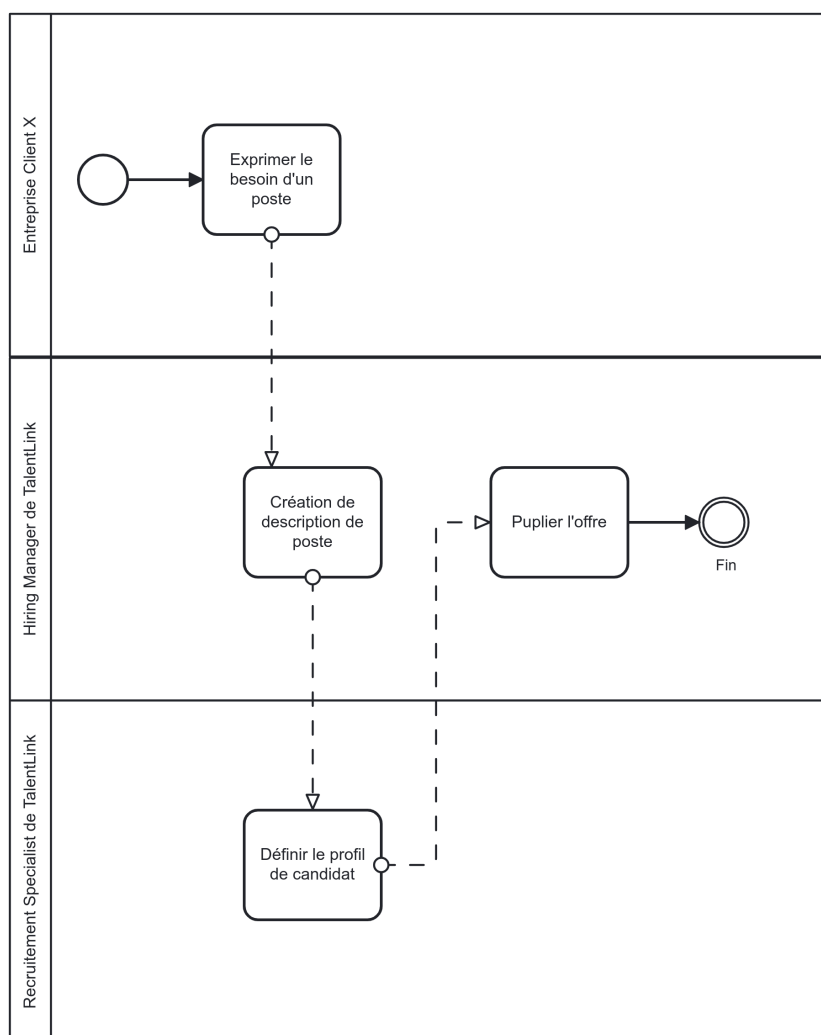


FIGURE 2.1 – BPMN du processus de Gestion des Offres d'Emploi

2.2.2 Le processus de Candidature

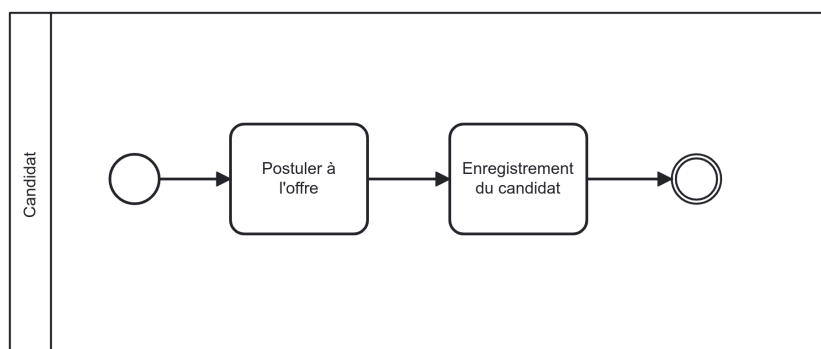


FIGURE 2.2 – BPMN du processus de Candidature

2.2.3 Le processus de Présélection des Candidatures

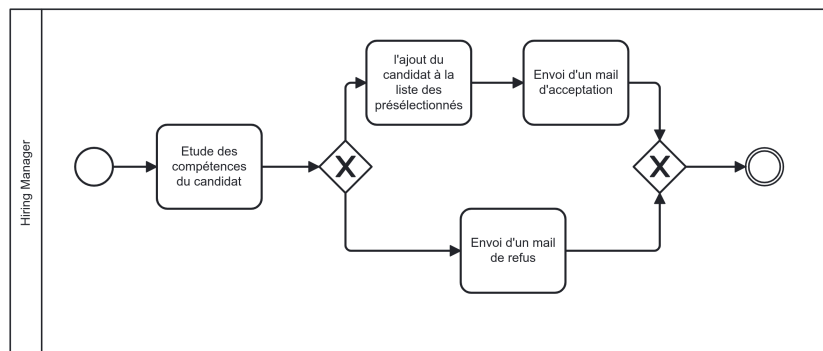


FIGURE 2.3 – BPMN du processus de Présélection des Candidatures

2.2.4 Le processus des Entretiens avec les Candidats

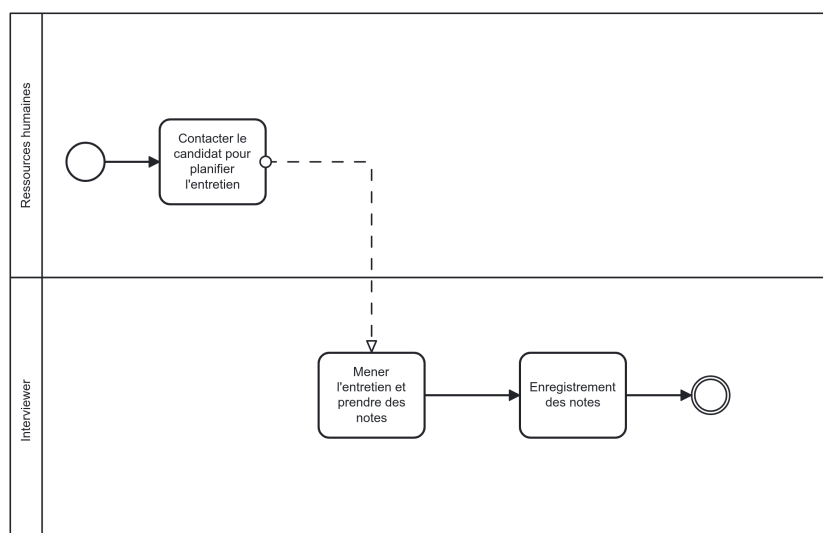


FIGURE 2.4 – BPMN du processus des Entretiens avec les Candidats

2.2.5 Le Processus d'intégration et de confirmation des candidats

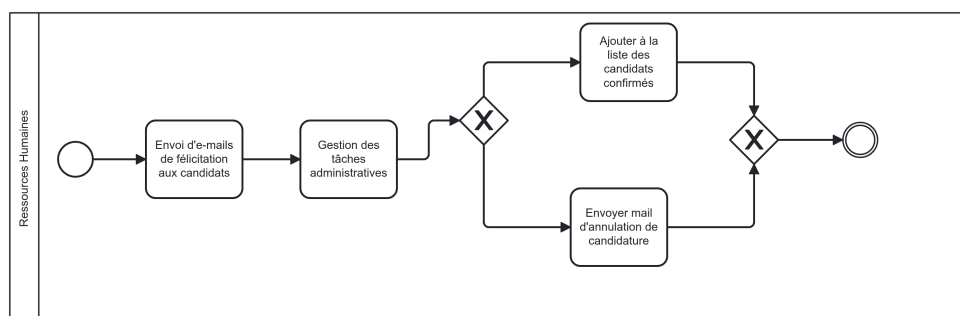


FIGURE 2.5 – BPMN du processus d'intégration et de confirmation des candidats

2.2.6 Le Processus de génération du rapport

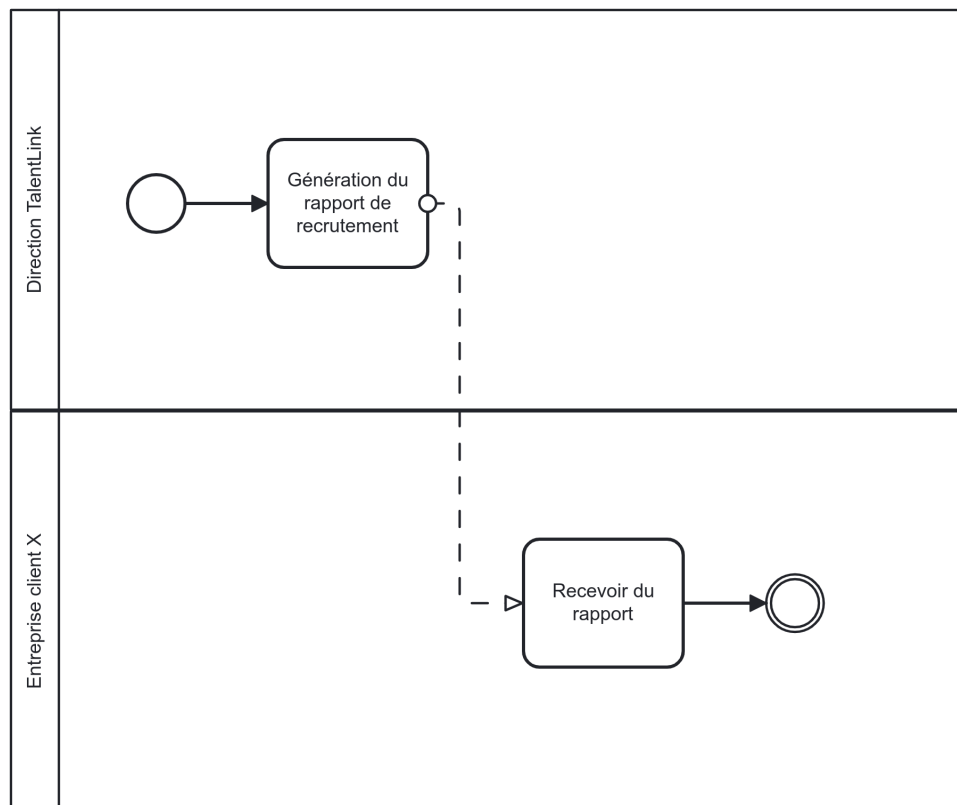


FIGURE 2.6 – BPMN du processus d'intégration et de confirmation des candidats

2.3 Modélisation des objectifs

Afin de traduire les objectifs stratégiques de TalentLink Solutions, nous avons choisi d'utiliser un diagramme d'Ishikawa. Bien que ce diagramme de cause à effet soit initialement conçu pour structurer les causes de problèmes, son utilisation a été adaptée par les urbanistes pour représenter de manière hiérarchique les objectifs. La flèche centrale symbolise l'objectif principal, tandis que les sous-objectifs nécessaires sont illustrés par des flèches dirigées vers l'axe central. C'est ainsi que nous modéliserons la stratégie de TalentLink Solutions à l'aide de ce diagramme.

2.3.1 Diagramme d'Ishakawa :

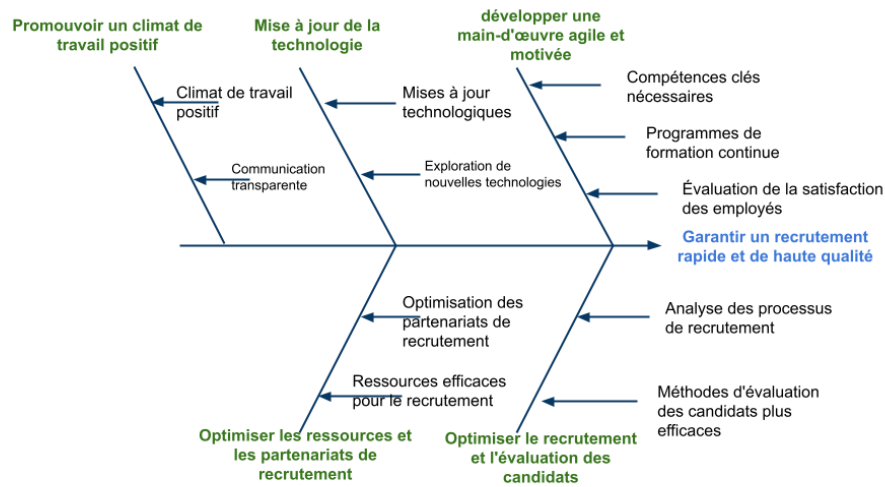


FIGURE 2.7 – BPMN du processus d'intégration et de confirmation des candidats

2.4 Modélisation des processus

La modélisation des processus du Système d'Information de TalentLink Solutions offre une vue claire et structurée de toutes les activités opérationnelles. En utilisant des diagrammes visuels, cette représentation permet une analyse approfondie, une adaptation agile aux changements du marché et une optimisation constante des opérations de recrutement.

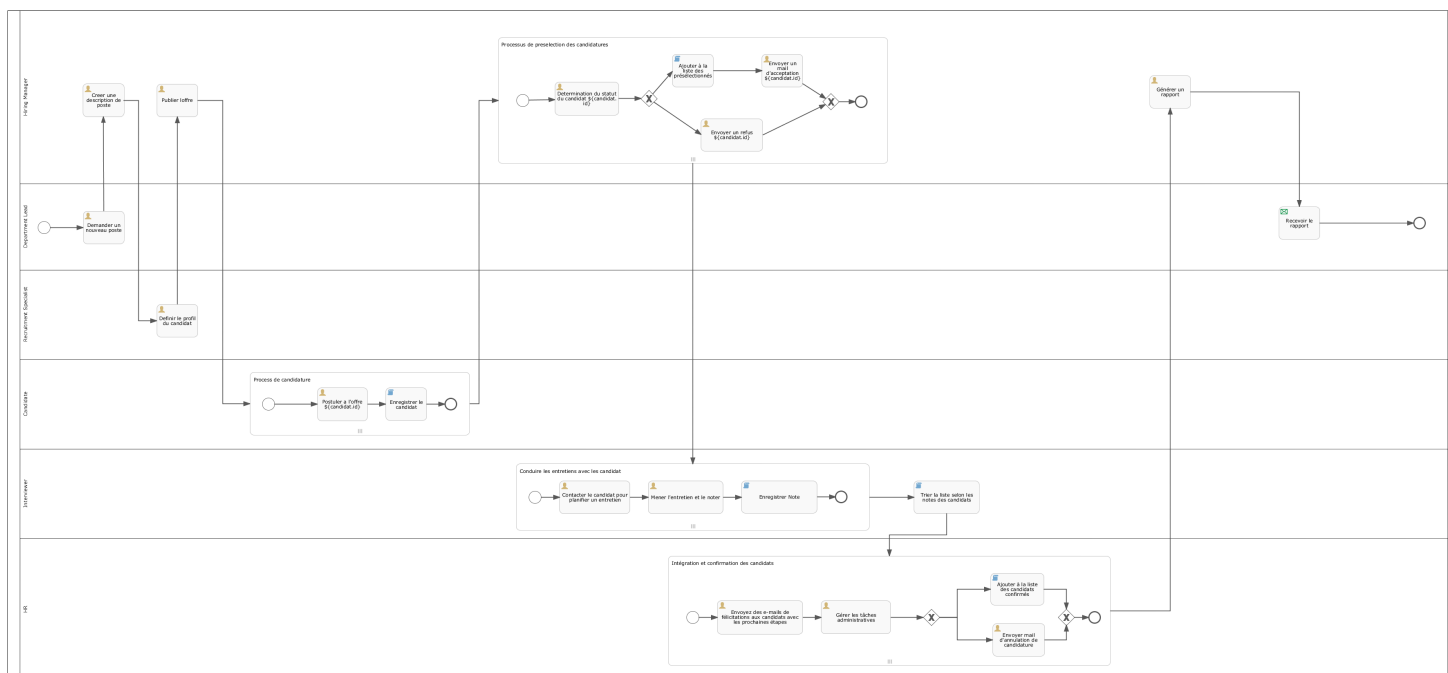


FIGURE 2.8 – Modélisation des processus de TalentLink Solutions

2.5 Matrice Processus/Objectifs

La matrice alignant les processus sur les objectifs stratégiques assure le contrôle et la connexion entre les opérations métier et la stratégie de TalentLink Solutions. Cette approche permet d'identifier rapidement les processus qui contribuent ou non aux objectifs définis par l'entreprise.

STRATEGIES PROCESSUS	Promouvoir un climat de travail positif	Mise à jour de la technologie	Développer une main-d'œuvre agile et motivée	Optimiser les ressources et les partenariats de recrutement	Optimiser le recrutement et l'évaluation des candidats
Gestion des postes			X	X	
Candidatures		X			
Présélection des candidatures		X	X		X
Entretiens avec les candidats	X		X		X
Intégration et confirmation des candidats	X		X		X
Gestion des rapports de recrutement		X		X	X

FIGURE 2.9 – Modélisation des processus de TalentLink Solutions

2.6 Conclusion

En conclusion, ce chapitre a plongé au cœur de la vision métier de TalentLink Solutions en examinant ses structures organisationnelles, en présentant la modélisation des processus à travers l'utilisation du diagramme d'Ishikawa, en explorant la cartographie des opérations à travers la modélisation des processus, et en éclairant les liens essentiels avec la matrice Processus/Objectifs. Cette exploration approfondie a permis de saisir comment TalentLink Solutions orchestre ses opérations pour atteindre ses objectifs stratégiques.

CHAPITRE III :

Vision Fonctionnelle

Chapitre 3

Vision Fonctionnelle

3.1 La démarche de passage de la vision métier vers la vision fonctionnelle :

Les principes du passage de la vision métier à la vision fonctionnelle :

- Remplacer une activité du diagramme de processus par 0 à n BF qui l'automatisent.
- Faire correspondre un BF à 1 ou N activités si nécessaire.
- Unicité des blocs : ilots 1 quartier zone.
- Synchronisme : un ilot peut traiter immédiatement un événement sans se préoccuper du devenir du compte rendu de traitement du précédent.
- Ancrage : un bloc doit comporter obligatoirement une prise capable d'activer ses services et gérer les communications en E/S.

3.2 Liste macroscopique des fonctions :

- Gestion des Offres d'Emploi
- Processus de Candidature
- Processus de Présélection des Candidatures
- Processus de Conduite des Entretiens avec les Candidats
- Processus d'Intégration et de Confirmation des Candidats
- Génération de Rapports
- Réception de Rapports
- Gestion des Postes
- Relations avec les Clients Entreprises
- Développement des Partenariats
- Innovation et Amélioration Continue

- Gestion des Compétences et Formations
- Suivi des Évaluations et Retours
- Communication et Promotion
- Gestion des Événements de Recrutement
- Veille sur le Marché de l'Emploi
- Gestion des Rémunérations
- Sécurité des Données et Confidentialité
- Formation du Personnel Interne
- Gestion des Témoignages et Recommandations

3.3 Structuration de la vision fonctionnelle :

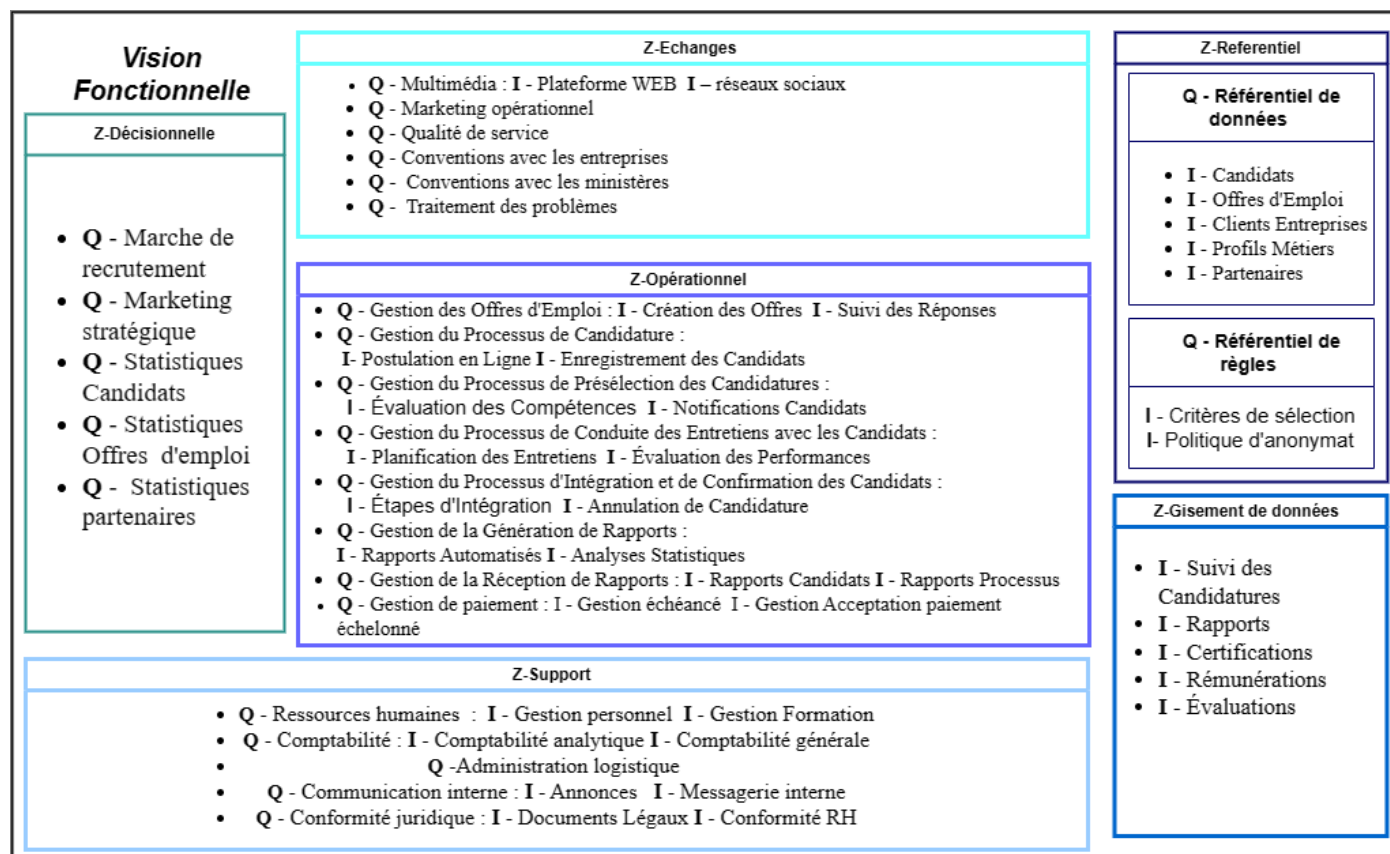


FIGURE 3.1 – Vision fonctionnelle cible

CHAPITRE IV :

Vision Applicative

Chapitre 4

Vision Applicative

4.1 Architecture applicative existante :

L'architecture applicative existante du cabinet de recrutement reflète actuellement une structuration en différentes zones fonctionnelles, chacune dédiée à des aspects spécifiques de ses opérations. Cependant, cette architecture présente certains points faibles qu'il est essentiel d'adresser pour garantir une évolution optimale du système d'information.

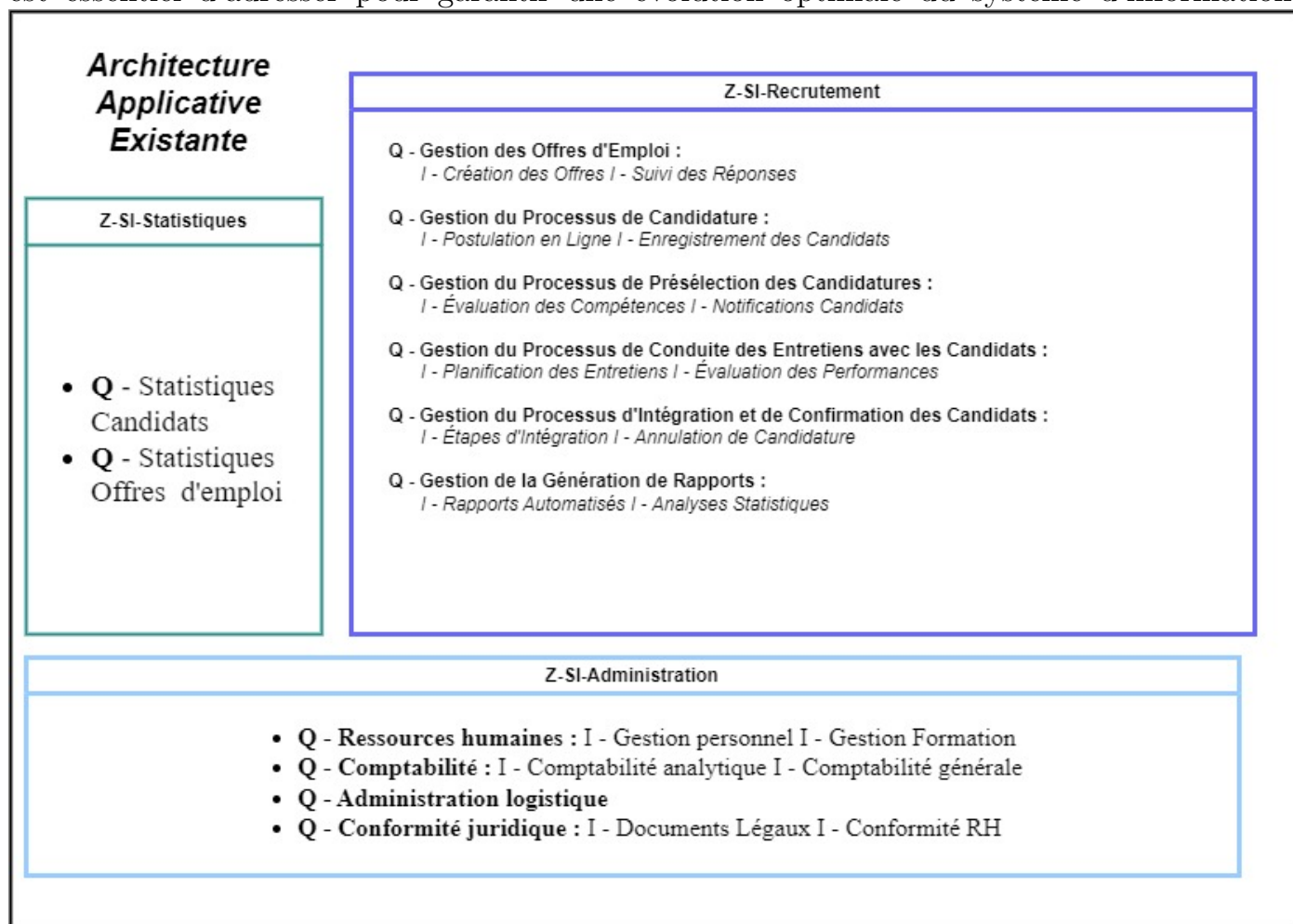


FIGURE 4.1 – Architecture applicative existante

Points Faibles Identifiés :

- **Absence d'un Gestionnaire Unique de Flux :** La répartition des responsabilités entre les différentes zones ne s'accompagne pas d'un gestionnaire centralisé des flux, entraînant des problèmes de coordination et une potentielle duplication des données.
- **Duplication des Données :** Les données se retrouvent répliquées dans différentes zones du système d'information, ce qui peut générer des problèmes de contrôle, de cohérence, et entraver la prise de décision.
- **Communication par des Flux Hétérogènes :** L'absence de standards préétablis peut conduire à une communication hétérogène entre les zones, rendant le système moins flexible et interopérable.
- **Pas de Responsabilité sur une Classe Concept :** La répartition actuelle ne désigne pas clairement de responsable pour une classe concept, introduisant un manque de clarté quant à la gouvernance des données et des processus.

4.2 Bilan de l'Existant :

Au terme de l'évaluation approfondie de l'architecture applicative existante au sein du cabinet de recrutement, plusieurs aspects démontrent la solidité de la structure organisationnelle et fonctionnelle. Ces points forts constituent une base solide pour les activités du cabinet et méritent d'être soulignés :

- ☐ Les capacités en matière de collecte et d'analyse de statistiques sur les candidats et les offres d'emploi sont bien établies, fournissant une base cruciale pour des décisions informées en matière de recrutement.
- ☐ L'architecture soutient efficacement le processus complet de recrutement, de la création d'offres à l'intégration des candidats, assurant une gestion transparente et optimale du cycle de recrutement.
- ☐ L'administration des ressources humaines, la gestion financière, et les aspects logistiques bénéficient d'une intégration robuste, facilitant la coordination et la cohérence au sein du cabinet.

4.3 Architecture applicative cible :

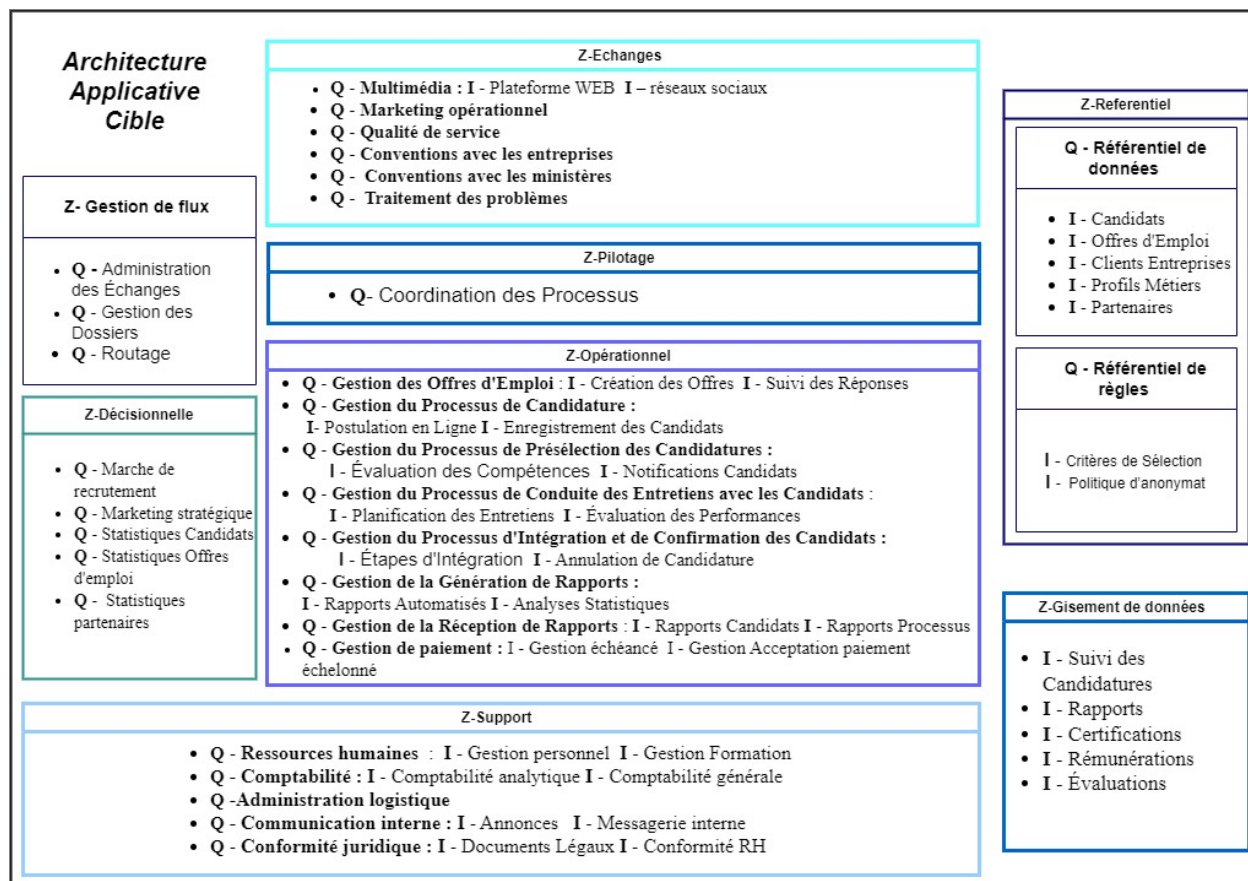


FIGURE 4.2 – Architecture applicative Cible (Etape 1)

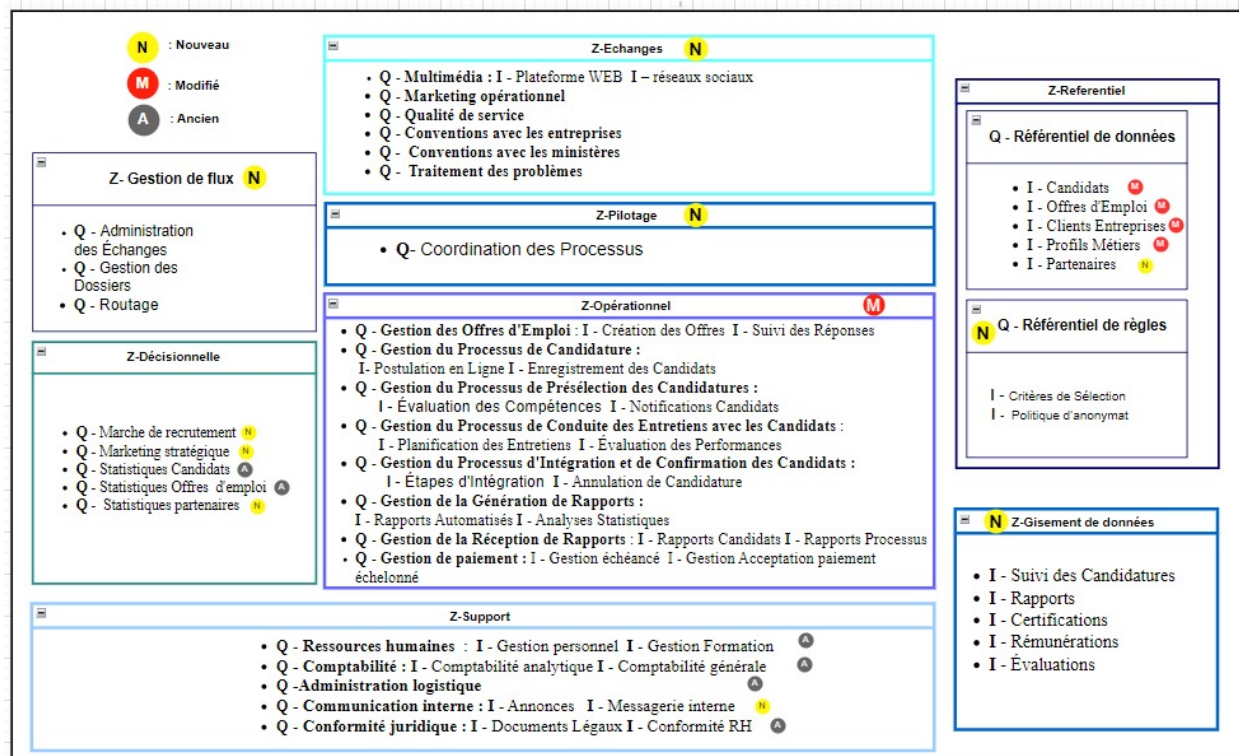


FIGURE 4.3 – Architecture applicative Cible (Etape 2)

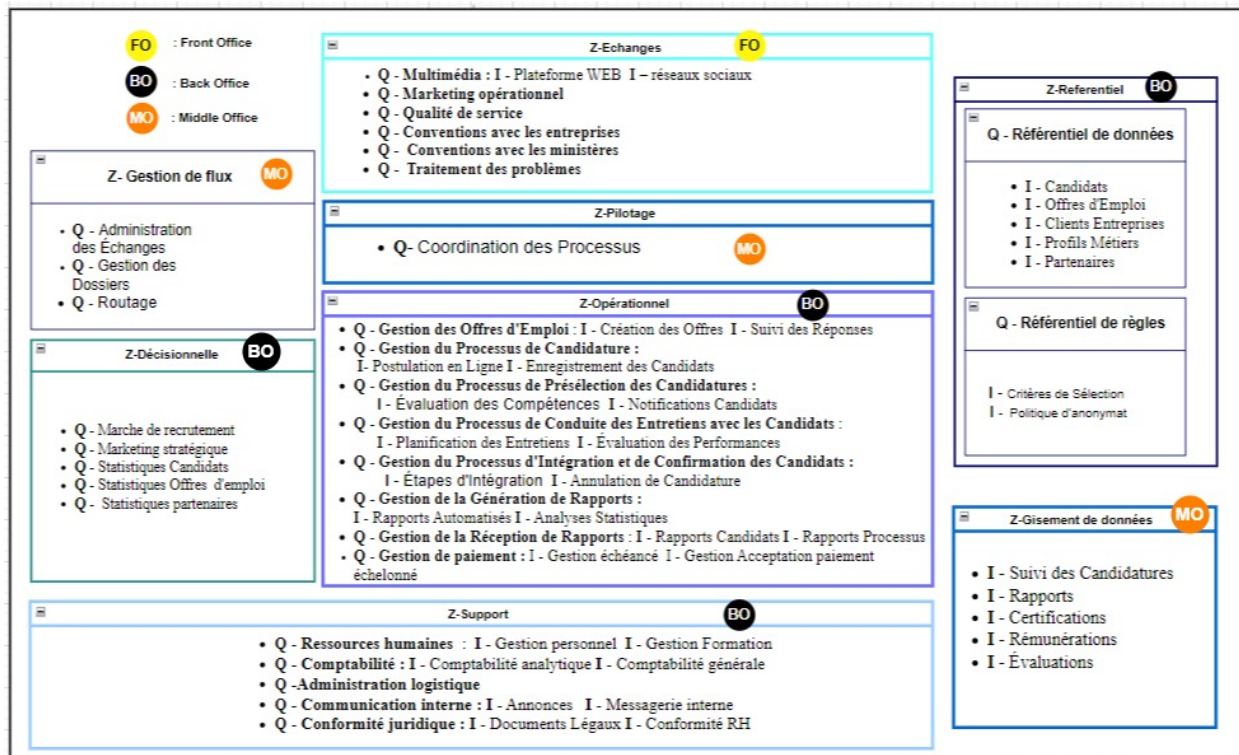


FIGURE 4.4 – Architecture applicative Cible (Etape 3)

CHAPITRE V :

Vision Technique

Chapitre 5

Vision Technique

5.1 Introduction :

La vision technique constitue le socle essentiel sur lequel repose la capacité à intégrer des technologies modernes, à optimiser les processus de sélection, et à assurer une expérience utilisateur transparente. En explorant cette vision, nous examinerons les choix d'architecture, les normes et protocoles adoptés, les stratégies de sécurité mises en place, ainsi que les innovations technologiques exploitées pour assurer l'évolutivité et l'efficacité continue du système d'information.

5.2 Architecture Technique

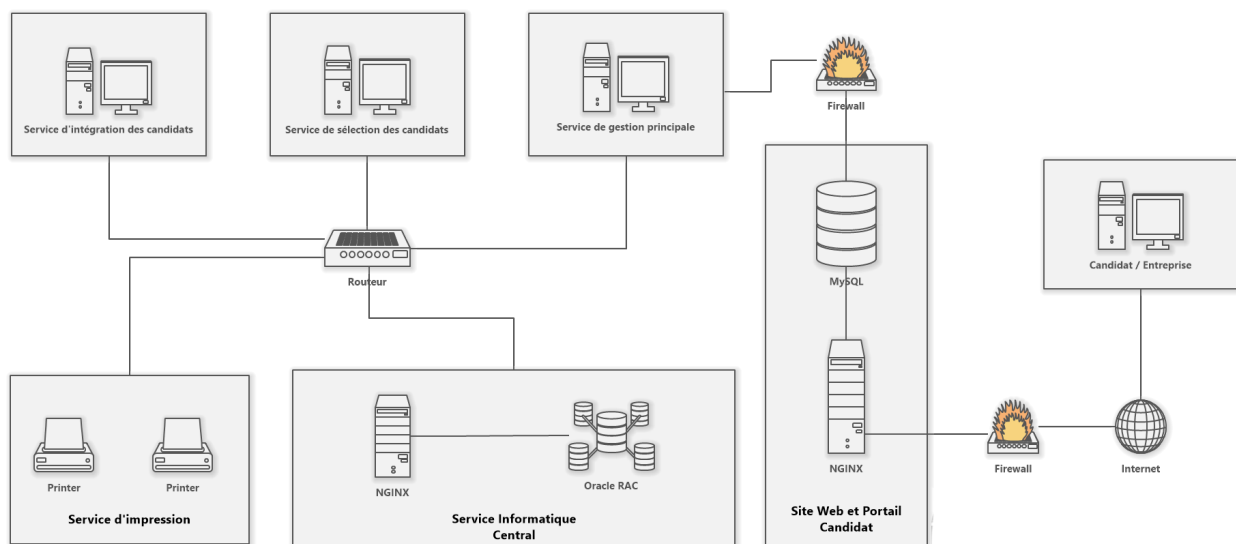


FIGURE 5.1 – Architecture Technique

L'architecture de l'entreprise est essentiellement composée de 6 parties :

- ❖ **Site Web et Portail Candidat :** L'architecture dédiée au Site Web et au Portail Candidat repose sur une base de données MySQL qui assure la gestion efficace des informations relatives aux candidats et aux offres d'emploi. Le choix de MySQL offre

une structure relationnelle robuste, facilitant le stockage et la récupération rapides des données. Le serveur NGINX, agissant comme serveur web, garantit la distribution optimale du contenu, améliorant ainsi l'expérience utilisateur grâce à des temps de chargement réduits et une disponibilité accrue.

- ❖ **Service Informatique Central** : Le Service Informatique Central est soutenu par un tandem dynamique, avec un serveur NGINX orchestrant l'interaction avec un cluster Oracle RAC. Cette configuration garantit la disponibilité continue des services informatiques centraux, tout en offrant une base de données Oracle robuste capable de gérer les charges de travail les plus exigeantes. NGINX agit ici comme un point d'accès central, orchestrant le flux de données entre les utilisateurs et le cluster Oracle, assurant ainsi des performances élevées et une gestion fiable des informations critiques.
- ❖ **Service de Gestion Principale** : Le Service de Gestion Principale représente le pivot central de l'architecture, avec un accès direct à la base de données du Site Web et Portail Candidat ainsi qu'au Service Informatique Central. C'est le cœur stratégique qui coordonne les opérations globales, permettant une gestion centralisée des données et une prise de décision éclairée. Ce service centralisé joue un rôle essentiel dans la synchronisation des différentes parties de l'entreprise, assurant ainsi une cohérence opérationnelle.
- ❖ **Service de Sélection des Candidats** : Le Service de Sélection des Candidats est spécifiquement conçu pour gérer les processus complexes liés à la sélection des candidats. S'appuyant sur un accès direct au Service Informatique Central, ce service bénéficie d'une intégration transparente avec l'ensemble de l'écosystème informatique.
- ❖ **Service d'Intégration des Candidats** : Le Service d'Intégration des Candidats, interagissant également avec le Service Informatique Central, se concentre sur l'intégration réussie des candidats sélectionnés dans l'environnement global de l'entreprise. Grâce à cet accès direct, il peut garantir une transition fluide des nouvelles recrues vers les différentes équipes et départements, contribuant ainsi à la cohérence organisationnelle.
- ❖ **Service d'Impression** : Enfin, le Service d'Impression est matérialisé par deux imprimantes, soulignant l'importance de la gestion documentaire au sein de l'entreprise. Ces dispositifs fournissent un support matériel essentiel pour la génération de documents physiques, répondant aux besoins administratifs et garantissant une traçabilité efficace des informations.
- ❖ **Routeur** : Le routeur agit comme un point de connexion centralisé, permettant la transmission fluide des données entre le Service Informatique Central, le Service de Gestion Principale, le Service de Sélection des Candidats, le Service d'Intégration des Candidats, et le Service d'Impression. Son rôle consiste à diriger intelligemment le trafic réseau, garantissant que les informations critiques circulent de manière sécurisée et efficace entre ces services essentiels.