

Cahier des charges

CONCEPTION SITE e-job



Porteurs du projet : Youssef Ghazoui & Oussama Baidi

Introduction

CAHIER DES CHARGES CONCEPTION SITE WEB

Cahier des charges conception site web, ayant vocation à lister tous les points à prendre en compte en termes de développement sur un nouveau site web ou lors d'une refonte.

Présenté sous forme de questionnaire, ce document vous aide à :

Préciser vos objectifs et ainsi de définir le type de site internet dont vous aurez besoin. Vous guider étape par étape dans la rédaction d'un cahier des charges complet afin que nous puissions répondre précisément à votre besoin.

Créer un site internet comprend plusieurs étapes :

1 - La création/refonte du site Internet

Cette étape correspond à la création ou la refonte de votre site.

Mais avant de lancer la prestation il va falloir : définir le type de site dont vous avez besoin et de sa structure. Définir son contenu... Ces précisions sont importantes et la solution technique que nous vous proposerons.

2 - La réservation et la gestion d'un nom de domaine :

Votre site existe parce qu'il possède une adresse qui lui permet d'être retrouvé sur le web. Cette adresse, ou nom de domaine, doit faire l'objet d'une réservation qui devra être renouvelée.

3 - L'hébergement et le référencement du site :

Les fichiers informatiques qui constituent votre site web sont, en général, stockés sur un serveur web spécialisé. Là encore, nous vous conseillerons la meilleure solution d'hébergement pour votre site.

Parce qu'il y a plus d'1 milliard de sites web sur Internet et que Google a indexé quelques 30 000 milliards de pages. Quand un internaute lance une recherche, la seule façon de rendre une page visible à ses yeux est de l'optimiser en appliquant les règles du moteur de recherche. Vous pouvez avoir le plus beau site du monde, mais sans référencement de votre site Internet, il a toutes les chances de rester invisible. C'est pour cela que nous optimisons le référencement naturel de nos sites.

Sommaire

CAHIER DES CHARGES CONCEPTION SITE WEB

Présentation de la structure	p4
Enjeux	p6
Objectifs et public visé	p7
Spécifications techniques du site	p8
Contenus & Documents Fournies	p11 p15
Inspirations & Charte Graphique	p16 p17 p18
Promotion & Suivi	
Contacts & Pilotage du Projet	
Annexes	



Contexte

PRÉSENTATION DE LA STRUCTURE

1.1 Présentation de l'entreprise :

Nom de l'entreprise : [Nom du projet e-job]

Date de création : [2025]

Secteur d'activité : Recrutement en ligne et mise en relation entre recruteurs et candidats.

Services proposés :

- Plateforme de recherche d'emploi et de recrutement.
- Mise en relation entre entreprises et candidats.
- Services premium pour améliorer la visibilité des offres et des profils.
- Outils de suivi des candidatures et tableau de bord analytique.

Principaux axes de développement :

- Création d'une plateforme performante et intuitive.
- Développement d'un algorithme de matching avancé.
- Expansion vers de nouveaux marchés et intégration de nouvelles fonctionnalités.

Principaux concurrents : Wellfound, LinkedIn, Indeed, Glassdoor.

Le rôle du projet web dans la stratégie de l'entreprise

Ce projet web constitue le cœur de l'entreprise, car il représente le principal canal d'interaction entre les recruteurs et les candidats. L'objectif est d'offrir une solution efficace et ergonomique qui facilite le recrutement et améliore l'expérience utilisateur.

Refonte d'un site existant ?

Non, il s'agit d'une nouvelle création.

1.2 Les objectifs du site :

Notre site web a pour objectif principal de devenir la plateforme de référence pour le recrutement. Il permettra aux candidats de trouver des offres d'emploi adaptées à leurs compétences, tout en offrant aux recruteurs un outil efficace pour dénicher des talents qualifiés. À travers des fonctionnalités innovantes (recherche intelligente,

Contexte

messagerie intégrée, recommandations personnalisées), nous visons à créer une expérience utilisateur fluide et engageante.

1.2 La cible adressée par le site :

Notre plateforme e-job s'adresse à deux types d'utilisateurs principaux : les entreprises (recruteurs) et les particuliers (candidats). Du côté des entreprises, nous ciblons principalement les startups et les PME, qui sont à la recherche de talents qualifiés pour soutenir leur croissance. Ces entreprises sont attirées par des outils modernes de recrutement et une visibilité accrue de leur marque employeur. Du côté des candidats, nous visons les professionnels expérimentés et les jeunes diplômés, qui cherchent des opportunités dans des secteurs innovants et valorisent une plateforme intuitive et efficace pour leur recherche d'emploi

1.3 Périmètre du projet :

Notre site sera multilingue, avec une version en français (langue principale) et en anglais (langue secondaire) pour répondre aux besoins d'un marché international. En plus de la traduction du contenu, des adaptations culturelles et techniques seront nécessaires, comme l'optimisation du référencement (SEO) pour chaque langue et la mise en place d'un support client multilingue. Par ailleurs, le site sera entièrement responsive, offrant une expérience utilisateur optimale sur tous les supports mobiles (smartphones, tablettes), avec des fonctionnalités adaptées comme les notifications push et la géolocalisation

1.4 Description de l'existant :

Il n'existe actuellement aucune version en ligne du site, ce qui en fait un projet entièrement nouveau. Le nom de domaine souhaité (www.techconnect-jobs.com) n'a pas encore été acquis, mais son acquisition est prévue avant le lancement du projet. Concernant l'hébergement, aucune solution n'est encore en place, mais nous prévoyons d'utiliser AWS pour sa scalabilité. Des documents de présentation de l'entreprise sont disponibles, notamment une plaquette commerciale et une charte graphique, qui serviront de base pour le contenu du site. En termes de ressources humaines, une équipe interne composée d'un chef de projet et de deux développeurs est déjà allouée au projet.

ENJEUX

Qui êtes-vous ?

- ☐ Une entreprise
- ☐ Un artisan / profession libérale
- ☐ Une école / lycée / université

Taille :

- ☒ 1 - 10
- ☐ 11 - 100
- ☐ Plus de 100

Contexte

Enjeux :

1. Enjeux stratégiques :

- **Visibilité** : Augmenter la notoriété de l'entreprise en ligne.
- **Acquisition de clients** : Attirer de nouveaux utilisateurs (candidats et recruteurs).
- **Fidélisation** : Offrir une expérience utilisateur optimale pour encourager les retours.

2. Enjeux opérationnels :

- **Centralisation des informations** : Créer une plateforme unique pour gérer les offres d'emploi, les candidatures et les profils.
- **Automatisation** : Simplifier les processus de recrutement pour les entreprises et de recherche d'emploi pour les candidats.

3. Enjeux technologiques :

- **Performance** : Assurer un temps de chargement rapide et une disponibilité constante.
- **Sécurité** : Protéger les données des utilisateurs (candidats et recruteurs).
- **Évolutivité** : Permettre des mises à jour et des extensions futures.

4. Enjeux économiques :

- **Rentabilité** : Générer des revenus via des abonnements premium, des publicités ciblées, etc.
- **Réduction des coûts** : Optimiser les dépenses liées au recrutement et à la gestion des candidatures.

Contexte

OBJECTIFS ET PUBLIC VISÉ

Objectifs :

1. Objectifs généraux

- **Créer une plateforme performante** : Offrir un site web moderne, intuitif et responsive.
- **Améliorer l'expérience utilisateur** : Simplifier la navigation pour les candidats et les recruteurs.
- **Renforcer la visibilité de l'entreprise** : Devenir une référence dans le secteur du recrutement en ligne.

2. Objectifs spécifiques

Pour les candidats :

- **Faciliter la recherche d'emploi** : Offrir des outils de recherche avancés (filtres par métier, localisation, type de contrat).
- **Valoriser les profils** : Permettre aux candidats de créer un profil détaillé (compétences, expériences, portfolio).
- **Simplifier les candidatures** : Proposer un processus de candidature en quelques clics.

Pour les recruteurs :

- **Simplifier le recrutement** : Offrir un tableau de bord pour gérer les offres d'emploi et les candidatures.
- **Accéder à des talents qualifiés** : Mettre en place une base de données de profils enrichie.
- **Améliorer la marque employeur** : Permettre aux entreprises de créer un profil détaillé (description, logo, offres d'emploi).

Pour la plateforme :

- **Générer des revenus** : Proposer des abonnements premium pour les recruteurs et des publicités ciblées.
- **Assurer la performance technique** : Garantir un temps de chargement rapide et une disponibilité constante.
- **Permettre l'évolutivité** : Faciliter les mises à jour et l'ajout de nouvelles fonctionnalités.

Cible :

Contexte

- Grand public;
- À vos employés; Fournisseurs;
- Actionnaires; Partenaires; Prospects;

Portée espérée pour votre site :

1. Portée géographique

- **Locale :**
 - **Objectif initial :** Cibler une région ou une ville spécifique pour tester le marché et valider le concept.
- **Nationale :**
 - **Objectif à court terme :** Étendre la portée.
- **Internationale :**
 - **Objectif à long terme :** Expansion vers d'autres pays, notamment en Europe .
 - **Exemple :** Adapter la plateforme pour répondre aux besoins des marchés internationaux (multilingue, adaptations culturelles).

2. Stratégie de déploiement

- **Phase 1 (locale) :** Lancement et validation du concept dans une région spécifique.
- **Phase 2 (nationale) :** Expansion à l'échelle nationale après avoir consolidé la présence locale.
- **Phase 3 (internationale) :** Déploiement progressif dans d'autres pays, en fonction des résultats et des opportunités.

E-JOBEST

SPÉCIFICATIONS TECHNIQUES

Arborescence du site :

1. Spécifications fonctionnelles détaillées

- **Objectif** : Décrire en détail les fonctionnalités du site web pour guider les développeurs et les designers.
- **Contenu** :
 - **Liste des fonctionnalités** :
 - **Côté candidats** :
 - Création de profil (compétences, expériences, portfolio).
 - Recherche d'emploi (filtres par métier, localisation, type de contrat).
 - Candidature en ligne (téléchargement de CV, lettre de motivation).
 - **Côté recruteurs** :
 - Création de profil entreprise (description, logo, offres d'emploi).
 - Gestion des candidatures (tableau de bord, filtres avancés).
 - Recherche de talents (base de données de profils).
 - **Fonctionnalités générales** :
 - Inscription/connexion (email, réseaux sociaux).
 - Messagerie interne (communication candidat-recruteur).
 - Blog ou ressources (conseils, articles sur le recrutement).
 - **Workflows** :
 - Processus de candidature (étapes, notifications).
 - Processus de recrutement (publication d'offres, gestion des candidatures).
 - **Contraintes techniques** :
 - Compatibilité avec les navigateurs (Chrome, Firefox, Safari).
 - Temps de chargement optimisé (moins de 3 secondes).

2. Maquettes et wireframes

- **Objectif** : Visualiser l'interface utilisateur et l'expérience utilisateur (UI/UX).
- **Contenu** :
 - **Maquettes desktop et mobile** :
 - Page d'accueil.
 - Page de profil candidat/recruteur.
 - Page de recherche d'emploi.
 - Page de gestion des candidatures.
 - **Wireframes** :
 - Structure de base des pages (placement des éléments, navigation).

3. Charte graphique

- **Objectif** : Définir l'identité visuelle du site.
- **Contenu** :

E-JOBEST

SPÉCIFICATIONS TECHNIQUES

- **Couleurs** : Palette de couleurs principales et secondaires.
- **Polices** : Typographie pour les titres, sous-titres et textes.
- **Logo** : Version haute résolution et règles d'utilisation.
- **Éléments graphiques** : Icônes, boutons, illustrations.

4. Plan de projet et planning

- **Objectif** : Détailler les étapes et les délais du projet.
- **Contenu** :
 - **Phases du projet** :
 - Conception (maquettes, spécifications).
 - Développement (frontend, backend, base de données).
 - Tests et corrections.
 - Déploiement et mise en ligne.
 - **Dates clés** :
 - Livraison des maquettes : [date].
 - Début du développement : [date].
 - Lancement du site : [date].

5. Ressources disponibles

- **Objectif** : Lister les ressources existantes pour le projet.
- **Contenu** :
 - **Documents** :
 - Présentation de l'entreprise.
 - Études de marché.
 - Contenu texte pour le site (descriptions, offres d'emploi).
 - **Éléments graphiques** :
 - Logo, images, icônes.
 - **Ressources humaines** :
 - Équipe interne (chef de projet, développeurs).
 - Prestataires externes (agence web, freelances).

la gestion des modifications et les standards SEO pour votre site web :

1. Types de contenus à présenter sur le site :

Voici une liste des différents types de contenus que vous comptez intégrer :

A. Contenus textuels

- **Articles de blog** :
 - Conseils pour les candidats (ex : rédaction de CV, préparation aux entretiens).
 - Ressources pour les recruteurs (ex : tendances du marché, bonnes pratiques de recrutement).

E-JOBEST

SPÉCIFICATIONS TECHNIQUES

- **Descriptions d'offres d'emploi :**
 - Détails des postes (missions, compétences requises, avantages).
- **Pages statiques :**
 - À propos, contact, FAQ, conditions générales.
- **B. Contenus visuels**
- **Images :**
 - Photos de profil (candidats et recruteurs).
 - Illustrations et bannières pour les pages d'accueil et les articles.
- **Vidéos :**
 - Tutoriels (ex : comment utiliser la plateforme).
 - Témoignages de candidats et recruteurs.
- **C. Ressources téléchargeables**
- **Modèles de CV et lettres de motivation :**
 - Téléchargeables gratuitement ou réservés aux utilisateurs premium.
- **Guides PDF :**
 - Ex : "Guide du recrutement efficace pour les startups".
- **D. Autres contenus**
- **Infographies :**
 - Données statistiques sur le marché de l'emploi.
- **Cartes interactives :**
 - Localisation des offres d'emploi par région.

2. Besoins en termes de modification des contenus et création de pages :

- **Modification des contenus :**
 - **Interface intuitive :** Un back-office (CMS) facile à utiliser pour modifier les textes, images et vidéos sans compétences techniques.
 - **Collaboration :** Possibilité pour plusieurs utilisateurs (rédacteurs, administrateurs) de travailler sur les contenus.
 - **Historique des modifications :** Suivi des changements pour revenir à une version précédente si nécessaire.
- **Création de pages :**
 - **Modèles de pages :** Des templates prédéfinis pour les offres d'emploi, les articles de blog, etc.
 - **Flexibilité :** Possibilité de créer des pages personnalisées (ex : landing pages pour des campagnes spécifiques).
 - **Gestion des menus :** Ajout/suppression facile de pages dans les menus de navigation.

3. Respect des standards SEO

- **Balises HTML :**
 - **Balises titres (H1, H2, H3, etc.) :** Structuration claire des titres et sous-titres pour une meilleure lisibilité et référencement.
 - **Balises meta :**

E-JOBEST

SPÉCIFICATIONS TECHNIQUES

- **Meta title** : Titre optimisé pour les moteurs de recherche (60-70 caractères).
 - **Meta description** : Description concise et attractive (150-160 caractères).
 - **Balises alt pour les images** : Description des images pour améliorer l'accessibilité et le référencement.
- **URLs optimisées** :
 - URLs courtes, lisibles et incluant des mots-clés pertinents (ex : /offres-emploi-developpeur-paris).
- **Performances techniques** :
 - Temps de chargement rapide (optimisation des images, compression du code).
 - Site responsive (adapté aux mobiles).
- **Structured Data (données structurées)** :
 - Intégration de schémas Schema.org pour améliorer l'affichage dans les résultats de recherche (ex : offres d'emploi avec salaire, localisation, etc.).

Contraintes techniques :

1. Technologies imposées ou privilégiées

A. Frontend

- **Langages** :
 - **HTML5** : Pour la structure des pages.
 - **CSS3** (avec **SASS**) : Pour le style et le design responsive.
 - **JavaScript** : Pour l'interactivité et les fonctionnalités dynamiques.
- **Frameworks** :
 - **React.js** ou **Vue.js** : Pour une interface utilisateur moderne et réactive.
 - **Bootstrap** ou **Tailwind CSS** : Pour accélérer le développement et garantir un design responsive.

B. Backend

- **Langage** :

E-JOBEST

SPÉCIFICATIONS TECHNIQUES

- **PHP** : Langage principal pour le développement backend.
- **Frameworks** :
 - **Laravel** (recommandé) : Framework PHP moderne pour une structure robuste et sécurisée.
 - **Symfony** : Alternative pour des projets plus complexes.
- **API** :
 - Développement d'API RESTful pour la communication entre le frontend et le backend.

C. Base de données

- **MySQL** : Base de données relationnelle pour stocker les données structurées (profils, offres d'emploi, etc.).
- **Outils de gestion** :
 - **phpMyAdmin** ou **Adminer** pour la gestion de la base de données.
 - **Eloquent** (avec Laravel) pour une interaction simplifiée avec la base de données.

D. Autres technologies

- **Versioning** : **Git** (avec GitHub ou GitLab) pour le contrôle de version.
- **Tests** : **PHPUnit** pour les tests unitaires et fonctionnels.
- **Déploiement** : **Docker** pour la containerisation et **CI/CD** (Intégration Continue/Déploiement Continu) pour automatiser les déploiements.

2. Compatibilité avec les navigateurs

- **Navigateurs cibles** :
 - **Desktop** : Chrome, Firefox, Safari, Edge.
 - **Mobile** : Chrome (Android), Safari (iOS).
- **Versions minimales** :

E-JOBEST

SPÉCIFICATIONS TECHNIQUES

- Chrome : dernière version et une version antérieure.
- Firefox : dernière version et une version antérieure.
- Safari : dernière version et une version antérieure.
- Edge : dernière version.
- **Objectif** : Garantir une expérience utilisateur optimale sur tous les navigateurs modernes.

3. Hébergement

- **Option 1** : Prestataire prend en charge l'hébergement.
 - **Avantages** :
 - Simplification de la gestion technique (maintenance, sauvegardes, sécurité).
 - Expertise du prestataire pour optimiser les performances.
 - **Fournisseurs suggérés** :
 - **OVH** : Hébergement adapté pour PHP/MySQL.
 - **AWS** ou **Google Cloud** : Pour une solution scalable.
 - **Heroku** : Pour un déploiement simplifié.
- **Option 2** : Hébergement géré en interne.
 - **Avantages** :
 - Contrôle total sur l'infrastructure.
 - Coûts potentiellement réduits à long terme.
 - **Inconvénients** :
 - Nécessite une équipe technique dédiée.

Oui

E-JOBEST

SPÉCIFICATIONS TECHNIQUES

Avez-vous une idée précise des modules et fonctionnalités à intégrer ?

- Oui
- Non.

SI OUI, PRÉCISEZ :

1. Modules principaux

A. Module Candidat

- **Création de profil :**
 - Ajout de compétences, expériences, formations.
 - Téléchargement de CV et portfolio.
 - Liens vers GitHub, LinkedIn, etc.
- **Recherche d'emploi :**
 - Filtres avancés (métier, localisation, type de contrat, salaire).
 - Moteur de recherche intelligent.
- **Candidature en ligne :**
 - Bouton "Postuler" avec envoi de CV et lettre de motivation.
 - Suivi des candidatures (en cours, accepté, refusé).
- **Notifications :**
 - Alertes pour nouvelles offres correspondant au profil.
 - Notifications push et emails.

B. Module Recruteur

- **Création de profil entreprise :**
 - Description de l'entreprise, logo, secteur d'activité.
 - Ajout d'offres d'emploi (titre, description, compétences requises).
- **Gestion des candidatures :**
 - Tableau de bord pour voir les candidatures reçues.
 - Outils de tri et de filtrage.
- **Recherche de talents :**

E-JOBEST

SPÉCIFICATIONS TECHNIQUES

- Accès à une base de données de candidats avec filtres par compétences.
- Fonctionnalité de sauvegarde des profils favoris.
- **Abonnements premium :**
 - Offres d'emploi mises en avant.
 - Accès à des statistiques avancées (performances des offres).

C. Module Général

- **Inscription/Connexion :**
 - Via email, Google, LinkedIn, etc.
 - Récupération de mot de passe.
- **Messagerie interne :**
 - Communication entre candidats et recruteurs.
 - Notifications pour nouveaux messages.
- **Blog/Ressources :**
 - Articles sur le recrutement, conseils pour les candidats.
 - Téléchargement de ressources (modèles de CV, guides).
- **Système de recommandation :**
 - Suggestions d'offres d'emploi pour les candidats.
 - Suggestions de profils pour les recruteurs.

2. Fonctionnalités avancées

- **Recherche géolocalisée :**
 - Affichage des offres d'emploi près de la localisation du candidat.
- **Intégration avec LinkedIn :**
 - Importation automatique des profils LinkedIn.
- **Évaluations et avis :**
 - Possibilité pour les candidats de noter les entreprises.
 - Avis sur le processus de recrutement.

E-JOBEST

SPÉCIFICATIONS TECHNIQUES

- **Chatbot d'assistance :**
 - Réponses automatisées aux questions fréquentes.
- **Dashboard analytique :**
 - Statistiques pour les recruteurs (nombre de vues, candidatures, etc.).
 - Statistiques pour les administrateurs (trafic, conversions, etc.).

3. Modules administratifs

- **Gestion des utilisateurs :**
 - Création, modification, suppression de comptes.
 - Gestion des rôles (candidat, recruteur, admin).
- **Gestion des contenus :**
 - Ajout/modification d'articles de blog, ressources, etc.
 - Modération des commentaires et avis.
- **Gestion des paiements :**
 - Abonnements premium pour les recruteurs.
 - Intégration avec des solutions de paiement (Stripe, PayPal).
- **Sauvegarde et sécurité :**
 - Sauvegardes automatiques de la base de données.
 - Protection contre les attaques (DDoS, injections SQL).

E-JOBEST

CONTENUS & DOCUMENTS FOURNIES

Textes :

- Ils n'existent pas encore;
- Ils existent mais doivent être corrigés et adaptés;
- Ils sont adaptés pour apparaître sur le futur site;
- Ils doivent être traduits dans d'autres langues.

DÉTERMINEZ ICI LES DIFFÉRENTES RESSOURCE DONT VOUS DISEPOSEZ OU QUE VOUS SOUHAITEZ VOIR APPARAÎTRE SUR VOTRE SITE.

1. Textes existants

- **Textes disponibles :**

- **Descriptions de l'entreprise :** Présentation de la mission, vision et valeurs.
- **Offres d'emploi :** Descriptions des postes, compétences requises, avantages.
- **Articles de blog :** Conseils pour les candidats, tendances du marché de l'emploi.
- **Pages statiques :** À propos, contact, FAQ, conditions générales.

- **État des textes :**

- **Ils existent mais doivent être corrigés et adaptés :**
 - Réécriture pour améliorer la clarté et l'optimisation SEO.
 - Adaptation au ton et au style du site.
- **Ils sont adaptés pour apparaître sur le futur site :**
 - Textes déjà optimisés pour le web (balises titres, meta descriptions).

E-JOBEST

CONTENUS & DOCUMENTS FOURNIES

2. Textes à créer

- **Textes manquants :**
 - **Nouveaux articles de blog :**
 - Sujets : "Comment réussir son entretien d'embauche", "Les tendances du recrutement en 2024".
 - **Ressources téléchargeables :**
 - Guides : "10 conseils pour un CV percutant", "Comment négocier son salaire".
 - **Contenu pour les pages dynamiques :**
 - Exemples : Pages de profil candidat, pages de profil entreprise.
- **État des textes :**
 - **Ils n'existent pas encore :**
 - Besoin de rédaction par un rédacteur professionnel ou en interne.

3. Textes à traduire

- **Langues cibles :**
 - **Anglais :** Pour toucher un public international.

E-JOBEST

CONTENUS & DOCUMENTS FOURNIES

- **Autres langues** : Espagnol, allemand (en fonction de l'expansion géographique).
 - **État des textes** :
 - **Ils doivent être traduits dans d'autres langues** :
 - Traduction professionnelle pour garantir la qualité et l'adaptation culturelle.
-

4. Ressources supplémentaires souhaitées

- **Contenu visuel** :
 - Images, infographies, vidéos pour accompagner les textes.
- **Données structurées** :
 - FAQ schema, offres d'emploi structurées pour améliorer le référencement.
- **Contenu interactif** :
 - Quiz : "Quel type de poste vous correspond le mieux ?"
 - Calculateurs : "Estimez votre salaire en fonction de votre expérience."

E-JOBEST

CONTENUS & DOCUMENTS FOURNIES

Images :

- Elles n'existent pas encore;
- Prises de vue à réaliser par le prestataire;
- Elles sont libres de droit;

Base de données

1. Structure de la base de données

La base de données sera conçue pour être scalable, sécurisée et optimisée. Voici les tables principales :

A. Table Candidats

- Champs :
 - id (INT, clé primaire, AUTO_INCREMENT).
 - nom (VARCHAR 50).
 - email (VARCHAR 100, UNIQUE).
 - Mot de passe (VARCHAR 255, haché avec bcrypt).
 - competences (TEXT).
 - experiences (TEXT).
 - Cv Url (VARCHAR 255).
 - Portfolio url (VARCHAR 255).
 - localisation (VARCHAR 100).

B. Table Recruteurs

- Champs :
 - id (INT, clé primaire, AUTO_INCREMENT).
 - Nom entreprise (VARCHAR 100).
 - email (VARCHAR 100, UNIQUE).
 - Mot de passe (VARCHAR 255, haché).
 - Secteur activite (VARCHAR 100).
 - description (TEXT).
 - logo_url (VARCHAR 255).

C. Table Offres_Emploi

- Champs :
 - id (INT, clé primaire, AUTO_INCREMENT).
 - titre (VARCHAR 150).
 - description (TEXT).
 - Competences requises (TEXT).
 - Type contrat (ENUM: CDI, CDD, Freelance).
 - salaire (DECIMAL 10,2).

E-JOBEST

CONTENUS & DOCUMENTS FOURNIES

- localisation (VARCHAR 100).
- Recruteur id (INT, clé étrangère vers Recruteurs.id).

D. Table Candidatures

- Champs :
 - id (INT, clé primaire, AUTO_INCREMENT).
 - Candidat id (INT, clé étrangère vers Candidats.id).
 - Offre id (INT, clé étrangère vers Offres_Emploi.id).
 - statut (ENUM: En attente, Accepté, Refusé).
 - Date postulation (DATETIME).

E. Table Messages

- Champs :
 - id (INT, clé primaire, AUTO_INCREMENT).
 - Expéditeur id (INT).
 - Destinataire id (INT).
 - contenu (TEXT).
 - Date envoi (DATETIME).

2. Aspects techniques

- PHP :
 - Structurer les modèles (Eloquent ORM).
 - Gérer les migrations de base de données.
 - Sécuriser les requêtes (protection contre les injections SQL).
- Sécurité :
 - Chiffrement des mots de passe.
 - Utilisation de requêtes préparées.
 - Protection contre les attaques XSS et CSRF.
- Optimisation :
 - Indexation des champs fréquemment recherchés (localisation, compétences).
 - Normalisation des tables pour éviter la redondance.

3. Intégration avec des API externes

- LinkedIn API :
 - Importation automatique des profils LinkedIn dans la table Candidats.
 - Synchronisation des compétences et expériences.
- Google Maps API :
 - Géolocalisation des offres d'emploi (localisation dans Offres_Emploi).
 - Calcul des distances entre candidats et entreprises.

E-JOBEST

CONTENUS & DOCUMENTS FOURNIES

4. Gestion et maintenance

- Outils :
 - phpMyAdmin : Pour administrer la base de données MySQL.
 - vsCode : pour les codes .
- Sauvegardes :
 - Sauvegardes quotidiennes automatisées (AWS S3 ou Google Cloud Storage).

5. Ressources nécessaires

- Rédaction des requêtes SQL : Pour les jointures complexes (ex : recherche de candidats par compétences).
- Documentation technique : Explication détaillée des tables et relations.
- Tests de charge : Vérifier la performance avec un grand volume de données.

E-JOBEST

CONTENUS & DOCUMENTS FOURNIES

Graphiques et illustrations :

1. Types de contenus visuels à intégrer

- **Images :**
 - **Photos de profil :** Pour les candidats et les entreprises (formats carrés ou rectangulaires).
 - **Bannières et héros :** Images haute résolution pour les pages d'accueil et les landing pages.
 - **Illustrations thématiques :** Pour les articles de blog, les guides, ou les pages de confirmation.
- **Infographies :**
 - Représentations visuelles de données (ex : statistiques sur le marché de l'emploi, processus de recrutement).
- **Icônes :**
 - Pour les boutons, menus, et catégories (ex : icônes de recherche, de messagerie, de localisation).
- **Vidéos :**
 - Tutoriels (ex : "Comment postuler à une offre"), témoignages d'utilisateurs.
- **Éléments interactifs :**
 - Cartes cliquables (pour la localisation des offres), graphiques animés (ex : évolution des tendances).

2. Sources des contenus visuels

- **Contenus existants :**
 - **Logo de l'entreprise :** Disponible en haute résolution (format vectoriel .svg ou .ai).
 - **Images stock :** Utilisation de banques d'images libres de droits (ex : Unsplash, Freepik).
- **Contenus à créer :**
 - **Illustrations personnalisées :** Réalisées par un graphiste pour renforcer l'identité de marque.
 - **Captures d'écran :** Pour les tutoriels (ex : démonstration de l'interface utilisateur).
 - **Infographies sur mesure :** Créées avec des outils comme Canva, Adobe Illustrator, ou Figma.

3. Exigences techniques

- **Formats :**
 - **Images :** .jpg (pour les photos), .png (pour la transparence), .svg (pour les logos et icônes vectorielles).
 - **Vidéos :** .mp4 (format compressé), résolution 1080p ou 720p.
- **Optimisation :**
 - Compression des images pour le web (outils comme TinyPNG ou ImageOptim).
 - Poids maximal recommandé : 200 Ko pour les images, 5 Mo pour les vidéos.
 - Utilisation du **lazy loading** pour améliorer les temps de chargement.
- **Responsive design :**

E-JOBEST

CONTENUS & DOCUMENTS FOURNIES

- Adaptation des visuels à toutes les tailles d'écran (mobile, tablette, desktop).
- Utilisation de balises <picture> ou CSS srcset pour les images responsives.

4. Cohérence graphique

- **Charte graphique :**
 - **Couleurs :** Palette fixe (ex : bleu pour la confiance, vert pour la croissance).
 - **Polices :** Typographie lisible (ex : Roboto, Open Sans) pour les textes sur images.
 - **Style des illustrations :** Flat design, isométrique, ou linéaire pour un look moderne.
- **Règles d'utilisation :**
 - Taille minimale des logos : 100x100 px.
 - Marges et espacements cohérents autour des visuels.

5. Intégration SEO

- **Balises alt :**
 - Description précise pour chaque image (ex : alt="Développeur travaillant sur ordinateur").
 - Inclusion de mots-clés pertinents (ex : "recrutement tech", "offre d'emploi").
- **Noms de fichiers :**
 - Utilisation de noms descriptifs (ex : candidat-recruteur-infographie.png au lieu de image1.png).
- **Structured Data :**
 - Balisage schema.org pour les images (ex : ImageObject) et vidéos (VideoObject).

6. Outils recommandés

- **Création :**
 - Adobe Photoshop/Illustrator (graphismes avancés).
 - Figma/Canva (design collaboratif et maquettes).
 - Lumen5/Animaker (création de vidéos animées).
- **Optimisation :**
 - TinyPNG (compression d'images).
 - HandBrake (compression de vidéos).

E-JOBEST

INSPIRATIONS ET CHARTE GRAPHIQUE

Source d'inspiration :

1. Plateformes concurrentes ou similaires

- **Wellfound (anciennement AngelList Talent) :**
 - **Points forts :** Interface intuitive, focus sur les startups, fonctionnalités de matching.
 - **Inspiration :** Design épuré, recherche d'emploi avancée, profils détaillés.
- **Welcome to the Jungle :**
 - **Points forts :** Contenu éditorial riche, marque employeur mise en avant.
 - **Inspiration :** Blog intégré, vidéos de présentation des entreprises.
- **LinkedIn Jobs :**
 - **Points forts :** Réseautage professionnel, base de données de talents.
 - **Inspiration :** Intégration avec LinkedIn, système de recommandation.

2. Sites web avec un design inspirant

- **Airbnb :**
 - **Points forts :** Design responsive, expérience utilisateur fluide.
 - **Inspiration :** Galeries d'images, filtres de recherche intuitifs.
- **Medium :**
 - **Points forts :** Typographie lisible, mise en page épurée.
 - **Inspiration :** Blog intégré, lecture confortable sur mobile.
- **Notion :**
 - **Points forts :** Interface personnalisable, simplicité d'utilisation.
 - **Inspiration :** Tableaux de bord modulables, design minimaliste.

3. Tendances actuelles en design web

- **Dark mode :** Option pour basculer entre un thème clair et un thème sombre.
- **Micro-interactions :** Animations subtiles pour guider l'utilisateur (ex : boutons cliquables, chargements).
- **Design inclusif :** Accessibilité pour tous les utilisateurs (ex : contrastes de couleurs, taille des textes).
- **Illustrations personnalisées :** Pour renforcer l'identité de marque

E-JOBEST

PROMOTION ET SUIVI

Notre stratégie

1. Acquisition des utilisateurs

L'objectif est d'attirer à la fois des **candidats** et des **recruteurs** sur la plateforme grâce aux actions suivantes :

- **SEO et contenu** : Optimisation du site pour les moteurs de recherche et création de contenu ciblé (articles, conseils de recrutement, témoignages).
- **Réseaux sociaux et publicité digitale** : Campagnes sponsorisées sur LinkedIn, Facebook, et Google Ads pour toucher les professionnels.
- **Partenariats avec des entreprises et écoles** : Collaboration avec des universités, des centres de formation et des startups pour élargir la base d'utilisateurs.

2. Engagement et fidélisation

Une fois les utilisateurs inscrits, l'objectif est de les inciter à rester actifs sur la plateforme :

- **Expérience utilisateur fluide** : Interface intuitive et responsive, navigation optimisée.
- **Messagerie interne et suivi des candidatures** : Permettre des interactions rapides et efficaces entre recruteurs et candidats.
- **Gamification et récompenses** : Incitations pour compléter le profil ou postuler à des offres via des badges ou des avantages.

3. Monétisation du projet

Pour assurer la rentabilité du projet, plusieurs modèles économiques peuvent être adoptés :

- **Abonnements premium pour recruteurs** : Accès à des fonctionnalités avancées (filtres avancés, accès aux profils premium, suivi des candidats).
- **Mise en avant des offres d'emploi** : Possibilité pour les entreprises de payer pour mettre en avant leurs annonces.
- **Publicités ciblées** : Affichage d'annonces en lien avec l'emploi et la formation.

CONTACTS & PILOTAGE DU PROJET

1. Contacts clés

- **Chef de projet :**
 - Nom : [Nom du chef de projet].
 - Email : [email@entreprise.com].
 - Téléphone : [+33 X XX XX XX XX].
 - Rôle : Coordination globale du projet, gestion des délais et des livrables.
- **Responsable technique :**
 - Nom : [Nom du responsable technique].
 - Email : [email@entreprise.com].
 - Téléphone : [+33 X XX XX XX XX].
 - Rôle : Supervision du développement, choix des technologies, résolution des problèmes techniques.
- **Responsable design :**
 - Nom : [Nom du responsable design].
 - Email : [email@entreprise.com].
 - Téléphone : [+33 X XX XX XX XX].
 - Rôle : Conception de l'interface utilisateur, validation des maquettes.

2. Méthodologie de pilotage

- **Méthode Agile :**
 - Utilisation de sprints de 2 à 4 semaines pour un développement itératif.
 - Réunions quotidiennes (stand-ups) pour suivre l'avancement.
 - Revue de sprint pour valider les livrables et ajuster les priorités.
- **Outils de gestion :**
 - **Trello** ou **Jira** : Pour le suivi des tâches et des sprints.
 - **Slack** : Pour la communication en temps réel entre les équipes.
 - **Git et github** : Pour le partage des documents et des ressources.

E-JOBEST

3. Planning prévisionnel

- **Phase 1 : Conception (1 semaine) :**
 - Définition des besoins, création des maquettes, validation des spécifications techniques.
- **Phase 2 : Développement (2 mois) :**
 - Développement frontend et backend, intégration des API, création de la base de données.
- **Phase 3 : Tests et corrections (1/2 mois) :**
 - Tests fonctionnels, tests de charge, corrections des bugs.
- **Phase 4 : Lancement (1 semaine) :**
 - Déploiement du site, formation des utilisateurs, communication de lancement.

4. Budget prévisionnel

- **Développement :** [0€].
- **Design :** [0€].
- **Hébergement et maintenance :** [???? €/an].

Autres éléments à inclure

1. Risques et mitigation

- **Risque technique** : Retards dans le développement.
 - **Mitigation** : Planification réaliste, tests réguliers.
- **Risque financier** : Dépassement du budget.
 - **Mitigation** : Contrôle strict des coûts, budget de contingence.
- **Risque utilisateur** : Faible adoption de la plateforme.
 - **Mitigation** : Campagne de communication ciblée, feedback utilisateurs.

2. Critères de réussite

- **Techniques** :
 - Site web fonctionnel, responsive, et sécurisé.
 - Temps de chargement inférieur à 3 secondes.
- **Utilisateurs** :
 - 10 000 utilisateurs inscrits dans les 6 premiers mois.
 - Taux de satisfaction utilisateur supérieur à 90 %.

3. Documentation et formation

- **Documentation technique** :
 - Guide d'installation et de configuration.
 - Documentation des API et de la base de données.
- **Formation utilisateurs** :
 - Tutoriels vidéo et guides PDF pour les candidats et recruteurs.
 - Webinaires de prise en main pour les entreprises partenaires.

Annexes