Fiche projet :

# Contextualisation :

## Problématique :

Dans le monde professionnel, les processus de recrutement et d’onboarding sont deux processus clés dans le fonctionnement de toute entreprise. Et pourtant, ils sont tous deux à l’origine d’un pourcentage très conséquent de rupture de période d'essai ou de contrat.

C’est dans ce contexte que nous nous sommes posé la question : Serait-il possible de réduire, voire d’éviter les 30% de taux de rupture de période d’essai, en innovant dans les processus de recrutement et d’onboarding ?

## Cibles :

Nous allons cibler exclusivement toutes les organisations qui ont un “tenant” azure et qui souhaitent mettre en place des processus de recrutement et d’onboarding, ou qui ont des outils d’onboarding et de recrutements dissociés.

## Concurrences :

### Flatchr.io :

Est un portail Web qui facilite la phase de recherche de nouveaux salariés, Il couvre la création d'offres d’emploi, ainsi que sa diffusion sur les différentes plateformes de recherche d'emploi, sans intégrer les parties d’onboarding, et il ne propose donc pas de solution pour l’intégration des employés.

### Lever :

Est une plateforme dédiée au recrutement de nouvelles ressources humaines dans les entreprises, elle cible les candidats de la manière la plus pointu possible avec système d’ERP, elle ignore l’aspect Onboarding,

### HeyTeam :

Est la plateforme dédiée à l’onboarding des nouveaux collaborateurs au sein des entreprises. Cette plateforme constitue donc le concurrent le plus sérieux, puisqu’elle couvre une grande partie des problématiques,

Mais, il manque tout de même la partie de recrutement et de pré onboarding,

## Valeur ajoutée :

Nous ne partons pas d’une base vierge, en nous greffant sur un active directory, nous avons déjà les données d’une entreprise, ce qui nous permet de partir d’un outil fonctionnel dès l’instant où il est déployé, de plus nous couvrons un scope plus large que la concurrence.

# Description du projet :

## La solution :

Nous voulons faire un outil simple pour fusionner le processus de recrutement, d’onboarding et de pre-onboarding. Pour cela nous souhaitons mettre en place un portail web accessible à plusieurs postes clé du recrutement, les ressources humaines, les manager, la finance et le service IT et bien entendu le nouveau collaborateur.

Nous allons déployer notre solution sur un tenant (ou locataire) Azure, un tenant c’est un emplacement cloud lié à une organisation, il existe plusieurs plateformes comme GCP (google cloud platform), AWS (Amazon Web Service) de notre côté nous allons utiliser Microsoft Azure qui comprend un Azure Active Directory (AAD), le portail et son centre d’administration O365 (exchange, Teams...) et la création et l’hébergement de ressource virtuelle Azure, la raison principale et d’intégrer les data existante de l’entreprise, ainsi que la gestion des ressources.

Pour héberger notre projet nous allons créer une machine virtuelle Linux qui va héberger notre application.

Enfin, nous comptons implémenter notre application comme ceci :   
Nous voudrions créer une application basée sur Node.js, en utilisant un Framework web (hapi) couplé à une base de données relationnelle (nous allons utiliser MySql), avec lesquels nous créeront le back de notre application. Il sera notamment chargé d’effectuer les appels LDAP vers Azure.  
Pour le front, nous avons décidé de faire du SSR (ServerSideRendering), et nous imaginons utiliser Mustache pour cette partie ci.

## Caractérisez votre projet à l'aide de 3 à 5 mots-clés :

Guillaume : Cloud

Leo : Full Stack

Anna : Service

Ali : SSO

Tri : Api Graph

Hillal : SSR

# Description de l'équipe :

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Nom | Ingénierie Métier | Responsabilité | Poste |
| Guillaume Delon | ISR | Assurer le bon déroulement du projet méthode agile / Aider sur le front et le back et aider à mettre en place les éléments existants qui se trouvent dans Azure | Manager / Dev Full stack |
| Léo Ressay | DEV | Développer la partie Back | Dev Back / Lead Dev |
| Hillal Hachoui | DEV | Développer la partie Front | Dev Front |
| Anna Wecek | DEV | Développer la partie Front | Dev Front |
| Ali Ouerghi | ISR | Assister sur le Back et définir et effectuer les tests unitaires | Dev Back / Ingénieur Qualité |
| Trithuan Ngo | DEV | Intégrer l’API graph à notre solution / et organiser les réunions d’équipes les Kanban... | Dev Back/ Scrum Master |

# Méthodologie de travail :

Une méthodologie agile, quelle qu’elle soit, prévoit le fractionnement des étapes de développement logiciel.

La méthodologie Agile se base sur une idée simple. Planifier la totalité du projet dans les moindres détails avant de le développer est contre-productif.

La méthodologie de gestion de projet déclinée de la méthode Agile relève de la “Scrum”, autrement dit la “mêlée” dans le langage rugby. Le responsable de projet s’appelle ainsi le “SCRUM Master”.

Cette approche s’organise autour de cycles courts, qu’on appelle communément des itérations. En langage Scrum, une itération se nomme un “sprint”. À chaque nouveau sprint, l’équipe projet se rassemble pour lister les tâches à exécuter. Cette liste s’appelle le “sprint backlog”.

L’ensemble relève d’une logique de développement produit. C’est ce qui explique que la méthodologie Scrum se déploie autour d’acteurs spécifiques, comme le Product Owner. Des réunions Scrum ont d’ailleurs lieu quotidiennement. Il s’agit de courtes périodes d’échange, pendant lesquelles les membres de l’équipe projet communiquent sur leurs avancées et leurs difficultés