
RAPPORT FINAL - PROJET S7

Commanditaire : LeChaudron.io

EL BABARTI Selma, NOURINE Jasmine et RAVONJIARIVELO Christelle

SOMMAIRE

I - Enjeux, pistes d'intervention identifiées et direction choisie	1
A) Enjeux	1
a) L'histoire du Chaudron	1
b) Les activités du chaudron	1
c) Les perspectives du Chaudron dans l'avenir	2
B) Les pistes d'intervention identifiées	3
II - Démarche générale de conception itérative	4
A) Proposition initiales : prototype papier	4
B) Deuxième itération : premier prototype interactif	7
C) itération finale : évaluation du prototype fonctionnel	9
III - Usages et services du prototype final	15
A) Schéma de la base de données	15
B) Architecture technique du système proposé	16
C) Complexité de réalisation (coût, devis, etc.)	17
C.1) Notre solution	17
C.2) Welcome to the jungle (Welcome to the Jungle Solutions : ATS)	18
C.3) Coda	20
IV - Eléments d'évaluation de la proposition	21
V - Bilan sur le service proposé / le prototype associé	23
A) Sur le service proposé	23
B) Sur le prototype associé	24
VI - Projection sur la suite du projet	24
Annexe	27

I - Enjeux, pistes d'intervention identifiées et direction choisie

A) Enjeux

a) L'histoire du Chaudron

LeChaudron.io ou également appelé Le Chaudron, est une S.A.S fondée en 2016. Emmanuelle Roux, la fondatrice du Chaudron, est une femme qui a grandi avec l'informatique et une appétence pour la programmation. Après avoir fondé sa première agence web, donné des cours dans une école de multimédia et créé ses premiers fablabs, elle crée en 2013 une agence de conseil en transitions numériques : SC21.

Avec l'aide de Matthieu Chatry arrivé en 2015 (actuellement Chargé de partenariats et Associé au Chaudron), SC21 continue de créer des événements et séminaires d'acculturation au numérique.

En 2016, Emmanuelle Roux se rend compte que ces lieux, qui sont censés être des lieux d'exploration et des lieux collectifs, sont au final des lieux qui inquiètent plus, du fait d'un déficit de compétences ou d'un niveau de compétences numériques non homogène. Elle décide alors de fonder Le Chaudron, la même année : une entreprise plus axée sur la pédagogie, et la culture numérique, sous différentes formes, avec différents ateliers et diverses expériences.

Le Chaudron est, aujourd'hui, composé de 15 collaborateurs et accompagné par plusieurs indépendants réguliers. Les collaborateurs sont regroupés par pôle :

- le pôle Communautés apprenantes
- le pôle Expériences apprenantes
- le pôle Conseils
- le pôle Administratif (non marqué spécifiquement)

Cependant, ces pôles ne définissent pas tous les périmètres d'actions de chaque membre de l'équipe : tous travaillent sur plusieurs projets ou missions et endosseront des rôles multi-casquettes.

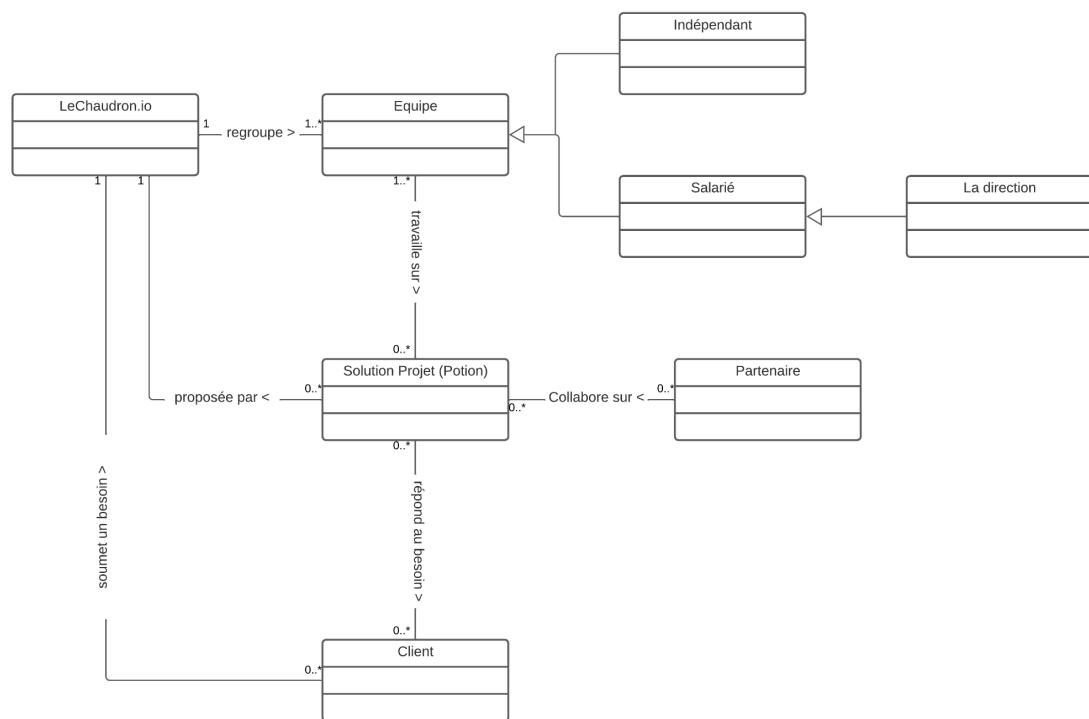
b) Les activités du chaudron

Le chaudron se décrit comme une infrastructure qui aide les personnes à redevenir apprenantes et à s'approprier les outils en les accompagnant dans les transitions numériques.

Pour cela, à la demande du client, Le Chaudron organise des évènements plus ou moins longs qui se traduisent en “projets”. C'est autour de ces projets que viennent se former les différents pôles avec des membres aux rôles variés et que s'organise l'activité.

De façon générale, les domaines des métiers des membres de l'équipe sont : le commerce, la communication, l'événementiel/l'animation, le conseil, la facilitation et la coordination pédagogique, l'administratif et le support d'équipe.

L'équipe du Chaudron est également accompagnée par des indépendants réguliers et ponctuels qui interviennent ou non selon les projets.



c) Les perspectives du Chaudron dans l'avenir

Le Chaudron vise une extension de ses activités à la fois géographiquement (en étendant son périmètre d'activité en France mais aussi à l'étranger) mais également en termes d'actions.

En effet, alors que pour l'instant le Chaudron accompagne ses clients surtout dans les transitions numériques qui sont de plus en plus nombreuses et importantes, le but est d'accompagner ces personnes dans tous les types de transitions qui puisse exister : qu'elles soient sociales ou encore écologiques, l'équipe du Chaudron aimerait pouvoir offrir un service complet qui ne pourrait être qu'une suite logique des actions qu'elle mène déjà.

Cela ne pourrait se faire sans un agrandissement de l'équipe. Des chiffres sont fixés avec pour objectif clair d'atteindre les 38 salariés d'ici 2025. Cet agrandissement permettra également à l'équipe de prendre en indépendance par rapport à la fondatrice Emmanuel Roux qui tend petit à petit à se détacher du Chaudron pour le laisser vivre de lui-même.

B) Les pistes d'intervention identifiées

Durant la phase de contextualisation, nous avons identifié quelques pistes d'interventions.

L'équipe du Chaudron s'organise en ce que l'on pourrait décrire comme une holacratie : une **organisation horizontale** dans laquelle il n'y a pas de rapport hiérarchique au quotidien sur place et dans laquelle le management est un mode de coordination finalement basé sur un ajustement mutuel. De ce fait, cela consiste en une coordination des tâches par des discussions informelles basées sur la négociation et le compromis.

Chaque membre est donc responsabilisé et interdépendant des autres. Nous observons alors parfois quelques **problèmes d'organisation** : une difficulté d'anticipation qui amène à une **mauvaise répartition des tâches**, une **communication parfois défaillante** qui ne laisse pas transparaître à chacun qui fait quoi et quand.

Ainsi, cela présente des **conséquences sur le système de recrutement** (problématique à laquelle nous avons choisi de nous intéresser pour ce projet).

En effet, nous avons remarqué qu'au Chaudron, il n'y a **pas de système de recrutement formalisé et clair** : chaque nouvelle personne qui doit s'occuper du recrutement doit en amont s'informer elle-même des démarches à suivre, comment les effectuer et est souvent informé de ce qu'elle doit faire sur le tas.

De plus, le Chaudron n'est équipé d'aucun outil qui puisse aider à cette tâche et **tout doit se faire façon manuelle**, ce qui prend énormément de temps : lorsqu'il y a un besoin de recrutement, la personne chargée du recrutement poste des annonces sur diverses plateformes. Ces posts sont ajoutés un à un manuellement et manquent parfois de suivi. Les candidatures sont ensuite reçues dans une boîte mail dédiée, puis récupérées et centralisées elles aussi manuellement sur un document Google Sheet. Les sélections de candidats pour l'étape des entretiens se font ensuite grâce à cette base. Une fois les choix effectués, le chargé de recrutement doit envoyer par mails les candidatures qu'il a jugé intéressantes au directeur général pour confirmation. Il essaye ensuite de répondre autant que possible par mail à tous les candidats (y compris ceux qui ne sont pas retenus) mais cela doit, là aussi, se faire manuellement car il n'y a pas de système de réponse automatique lors de la réception d'une offre et aucun mail type de réponse à ces offres.

Le fait que Le chaudron n'ait **pas de membre qui soit formé aux ressources humaines** rend également cette tâche très compliquée.

Enfin, il n'y a **personne qui ne soit réellement assignée à la tâche de recrutement** : celle-ci est passée de main en main en fonction des profils recherchés et personne ne veut le faire.

Nous avons choisi de nous intéresser à cette problématique car l'équipe du Chaudron nous avait parlé de ce problème très tôt dans notre phase de contextualisation. Ce projet leur tenant à cœur et nous intéressant tout autant, nous avons donc décidé de nous lancer dans cette voie.

II - Démarche générale de conception itérative

A) Proposition initiales : prototype papier

a) Ce qu'apporte notre solution

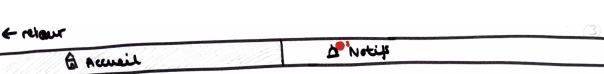
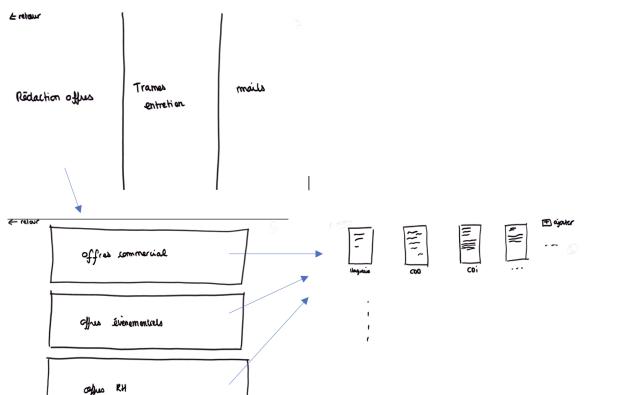
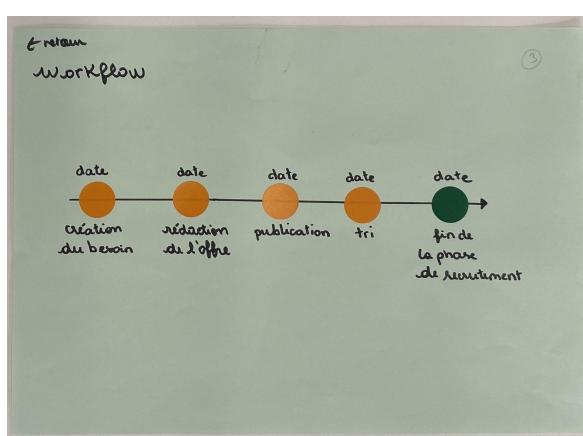
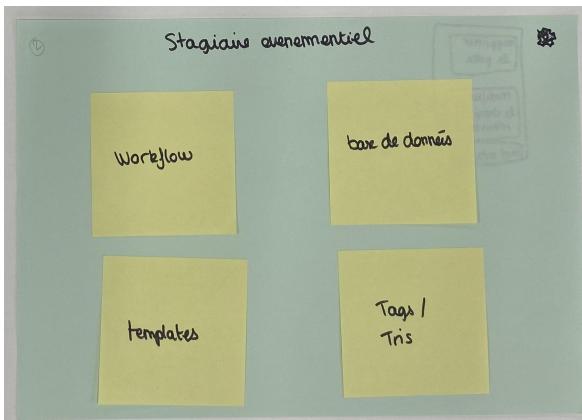
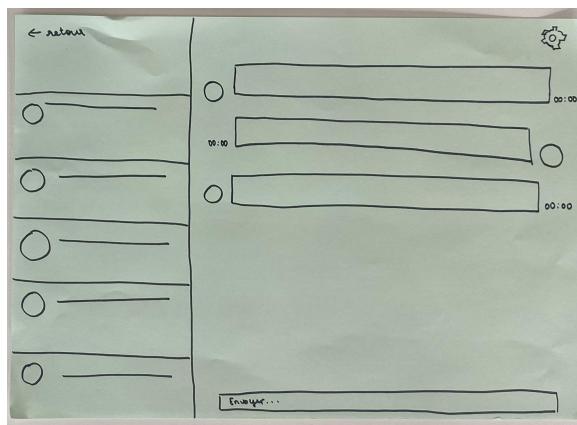
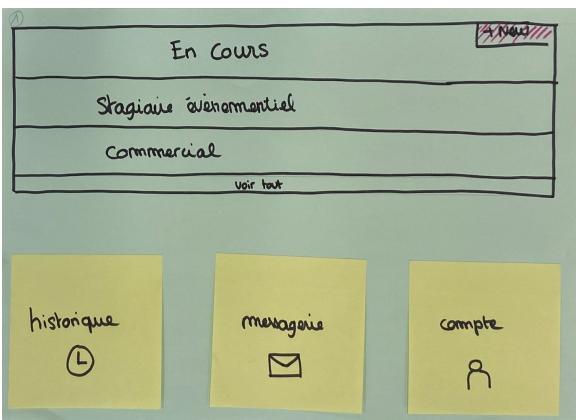
Nous avons proposé une première itération de notre solution aux alentours de fin novembre 2022. Cette première itération a été très importante car elle nous a permis de jeter les bases de notre prototype. Pour le réaliser, nous avons établit des besoins fonctionnels et non fonctionnels afin de proposer une solution qui :

- Facilite les **étapes du recrutement** en les formalisant grâce à un workflow.
- Facilite la **rédaction de l'offre** grâce à la disponibilité de templates.
- Permettre un **meilleur suivi** grâce à une base de données qui permet de voir en temps réel toutes les candidatures pour un poste.
- Facilite la **réception et le tri** des candidatures grâce à un transfert automatique des mails en fonction de mots clés.
- Facilite les **échanges** quant à la validation des profils retenus grâce à un système de messagerie.

Nous avons également construit des scénarios et cas d'usages qui puissent illustrer de manière plus concrète les services que rendraient notre solution.

b) Le prototype de notre solution

Sur la base de ces éléments qui seraient notre point d'appui pour la construction du prototype, nous avons réalisé une première itération sur papier. En voici quelques visuels :



← retour

✉️ Accueil ⚡ Notif

Nouvelles candidatures (Taper)

Joseline	Objet:	Tagger
Marie	Objet:	Tagger
Ane	Objet:	Tagger

← retour

Base de données candidats

③

Candidat	CV	LM	TAG	Etape	Favori
Jean	✓	✓	Vinterneant	en attente	★
Véro	✓	✓	~ à recruter	en attente	/
Jacques	✓	✓	X refus	/	/
Nathalie	✓	✓	en attente	en attente	/
Olivier	✓	✓	~ à recruter	en attente	/
Patrice	✓	✓	Vinterneant	en attente	/

c) Les premiers retours de notre solution

Globalement, concernant le retour sur la vue d'ensemble de notre prototype, il nous a été souligné que nous avions bien compris le contexte de l'entreprise dans son ensemble et leurs problématiques. Un **retour positif** nous a également été donné concernant le recrutement : selon eux, notre solution répondait bien dans son ensemble à leurs besoins. Selon les membres qui étaient présents lors de cette réunion, le premier jet est simple mais assez complet.

Concernant les fonctionnalités que pourrait offrir notre solution **plus en détail**, étant donné que nous avions proposé un prototype très global sur papier qui ne soit pas interactif, il était difficile pour les membres de l'équipe de juger de l'efficacité de notre solution et nous n'avons eu de **retour négatif** que sur le système de **messagerie**.

En effet, sur les personnes présentes, certains avaient un doute sur la présence d'une messagerie dédiée car elles pensaient que cela créait un outil de communication en plus alors que l'équipe en utilise déjà énormément.

Cependant, d'autres collaborateurs trouvent cela intéressant car cela permet d'avoir un historique des échanges sur le recrutement et de ne pas s'éparpiller sur plusieurs canaux juste pour parler du recrutement.

Il a donc été proposé d'avoir une messagerie interne comme sur l'outil Pipedrive qui soit synchronisé avec la boîte mail et qui permette d'envoyer des courriels directement depuis l'outil. Etant donné que les collaborateurs regardent constamment leurs mails, le but est d'avoir un visuel sur les échanges ou sur les notifications dans sa boîte mail sans avoir à se connecter constamment sur l'outil dédié au recrutement.

Il y a également des **points à améliorer** et de **nouveaux besoins relevés** lors de ce premier retour :

Tout d'abord, le **besoin d'avoir une vue globale sur le recrutement** dès la page d'accueil, donc un **dashboard** avec l'état actuel de tous les recrutements, et des chiffres sur les candidatures reçues.

L'équipe a également évoqué le **besoin de choisir la ou les personnes en charge de la validation**.

Nous avons soumis l'idée d'**administrer des droits aux employés** mais nous devions réfléchir à créer plus de catégories autres que "administrateur, éditeur, lecteur" tel que "superviseur" ou des droits également sur la validation par exemple.

L'équipe nous a également fait part d'un autre besoin : un **système d'archive** des candidatures reçues en général, afin de pouvoir repiocher une ancienne candidature si besoin.

B) Deuxième itération : premier prototype interactif

a) Ce qu'apporte notre solution

Suite à nos premiers retours utilisateurs, nous avons préparé et proposé une **deuxième itération** de notre solution en rendant cette fois-ci notre **prototype interactif** en le réalisant sur figma.

Lors de cette deuxième itération, nous avons **pris en compte les premiers retours** obtenus lors de notre première proposition afin d'effectuer des **changements** : nous avons notamment décidé de **retirer le système de messagerie** qui nous paraissait non pertinent aux vues des avis divergents des membres de l'équipe qui utilisent déjà leurs propres outils de communication.

Nous avons également **ajouté un dashboard** permettant d'avoir une vue globale sur tous les recrutements en cours, et nous avons **ajouté un système permettant d'attribuer des statuts** (superviseur, administrateur) **et des droits** (lecture, écriture) aux membres de l'équipe selon leur rôle au sein du processus de recrutement. Ces statuts et droits ne seront modifiables que par l'administrateur du système. Nous avons aussi intégré un système d'archivage permettant de revenir sur d'anciennes candidatures.

Enfin, nous avons mis en place un **système d'identification** pour pouvoir se connecter et accéder à notre webapp afin que chacun ait un compte et puisse se voir attribuer des statuts et des droits.

b) Le prototype

Pour effectuer cela, nous avons re-modélisé ce que serait le système de recrutement avec notre solution et nous sommes également revenues sur nos scénarios et cas d'usage afin de parfaire notre prototype. Nous avons également dû faire des choix quant à certaines fonctionnalités et directions que nous souhaitions prendre.

Le prototype en wireframe interactif a ensuite été présenté début décembre pour un deuxième retour utilisateur. Voici quelques visuels de celui-ci :

https://www.figma.com/file/BCrHqwAHMTgtfC4TBMDI59/prototype_design_1?node-id=0%3A1&t=1N1ZdhXWetcvzz1G-1

Dashboard

Archives des Candidatures

CANDIDAT	CV	LM	DATE DE RÉCEPTION	POSTES
Jean D.	🕒	🕒	01/01/2022	Animateur 01/22
Véronique A.	🕒	🕒	01/01/2022	Animateur 01/22
Jacques B.	🕒	🕒	01/01/2022	Animateur 01/22
Marie C.	🕒	🕒	01/01/2022	Animateur 01/22
Marie C.	🕒	🕒	01/01/2022	évenementiel 01/22

Equipe

Nouvelle offre de recrutement

Timeline

Template

Candidatures

CANDIDAT	CV	LM	TAG	ETAPES	FAVORI
Jean D.	🕒	🕒	Intéressant	entretien	★
Véronique A.	🕒	🕒	A revoir	en attente	
Jacques B.	🕒	🕒	Refus	mail envoyé	
Marie C.	🕒	🕒	En attente	en attente	

Tri / Tags

c) Les retours de notre deuxième itération

Nous avons pu faire évaluer ce deuxième prototype de manière beaucoup plus efficace que la première fois car l'interaction apportée a permis aux membres du chaudron de tester et de rendre compte de plusieurs points à améliorer.

Dans la **globalité**, notre solution a plu et paraissait assez **intuitive** puisque ceux qui ont pu la tester ont trouvé les informations qu'ils cherchaient sans se tromper et rapidement.

Après la phase de test et de découverte, nous avons questionné Ysée, Juliette et Julie afin d'avoir des remarques et des **retours constructifs** sur le prototype pour que nous puissions encore l'améliorer lors de notre troisième itération. Les retours que nous avons eu concernaient principalement **quelques modifications à effectuer** : les membres nous ont suggéré la possibilité d'ajouter des étiquettes de **type de poste** à pourvoir afin de les classer par catégories, elles ont également proposé l'idée de pouvoir faire en sorte de voir les **templates uniquement à la création** de l'offre, créer une **archive de mail** comme dans un CRM, pouvoir faire en sorte de supprimer, **modifier** ou mettre en pause la création d'une **annonce**, créer une " **to do list**" **des plateformes** sur lesquelles l'offre a bien été publiée, créer des template en fonction de chaque site (de façon à rappeler les informations nécessaire à remplir pour chaque plateforme), créer un **système de poke** en cas de non réponse de la part du validateur, créer des **liens de partage** vers une autre messagerie, ou encore créer un **système de gestion des candidatures spontanées** étant que celles-ci doivent souvent être ajoutées à la main car envoyées sur une autre adresse mail que celle dédiée.

C) itération finale : évaluation du prototype fonctionnel

a) Ce qu'apporte notre solution

La troisième itération présentée début janvier a été pour nous la plus éprouvante car il fallait à la fois penser à prendre en compte les retours utilisateurs, mais aussi penser aux aspects techniques de notre solution (base de données, architecture technique, complexité de réalisation). Il fallait faire des choix et choisir les solutions qui nous paraissaient les plus adaptées.

Pour cela, nous avons pris en compte les retours obtenus lors de l'itération précédente et nous avons ajouté des modifications à notre prototype. Nous avons notamment complètement **réorganisé la structure de notre système** en partant du principe que les mails ne seraient non plus transférés automatiquement grâce à des mots clé depuis le mail dédié mais plutôt directement récupérés sur le site du chaudron via un formulaire que les candidats doivent remplir. L'adresse mail quant à elle servira toujours d'intermédiaire entre les candidats et le chargé de recrutement pour les retours (propositions d'entretien, mail de refus, etc).

Nous avons aussi **amélioré le dashboard** en le séparant en 2 parties : une partie permettra d'avoir une vue globale sur l'ensemble des actions menées au Chaudron, et l'autre sera plus personnelle et concerne seulement les recrutements gérés par la personne

connectée (les personnes qui ne sont assignés à aucun recrutement ont un rôle de lecteur et ne verront que le dashboard global). Toujours dans ce souci de ne donner la possibilité à chacun de ne modifier que ce qui le concerne, nous avons mis au point le **système de droit** : si un utilisateur n'est pas assigné à un recrutement en question alors il pourra seulement le consulter sans lui apporter de modifications.

Nous avons aussi amélioré notre système en le rendant plus fonctionnel : nous avons ajouté des **messages d'erreurs**, de **confirmation**, et nous avons élaboré **différentes interfaces en fonction des rôles** de chacun (ce qui est le cas de l'administrateur par exemple).

Nous avons ajouté la possibilité de consulter une **base de données de l'ensemble des candidats** pour toutes les offres, mais aussi de consulter les **bases de données par offres** indépendamment les unes des autres. Des **fiches individuelles** des candidats seront également consultables via cette base de données.

Notre système permet aussi de ne voir les **template uniquement à l'étape concernée**, comme suggéré lors de la dernière itération, mais aussi de pouvoir les gérer de manière indépendante au cas où les utilisateurs voudraient en ajouter, en supprimer, etc.

Toujours sous la demande des membres du chaudron, nous pouvons désormais choisir de **modifier l'offre de poste** à tout moment et choisir de la rédiger ultérieurement. Lors de la création de l'offre, les utilisateurs pourront aussi **attribuer des catégories et des types de contrats** afin de pouvoir effectuer des classements et les filtrer par la suite dans la base de données.

Enfin, nous avons **uniformisé les termes** utilisés dans le prototype car "offre" et "poste" pouvaient facilement créer des confusions. Nous avons également respecté une charte graphique aux couleurs du Chaudron.

b) Scénarios et cas d'usages

Afin de mieux saisir le contexte d'utilisation de notre solution nous avons réalisé des scénarios et des cas d'usages.

Scénario d'usage 1 :

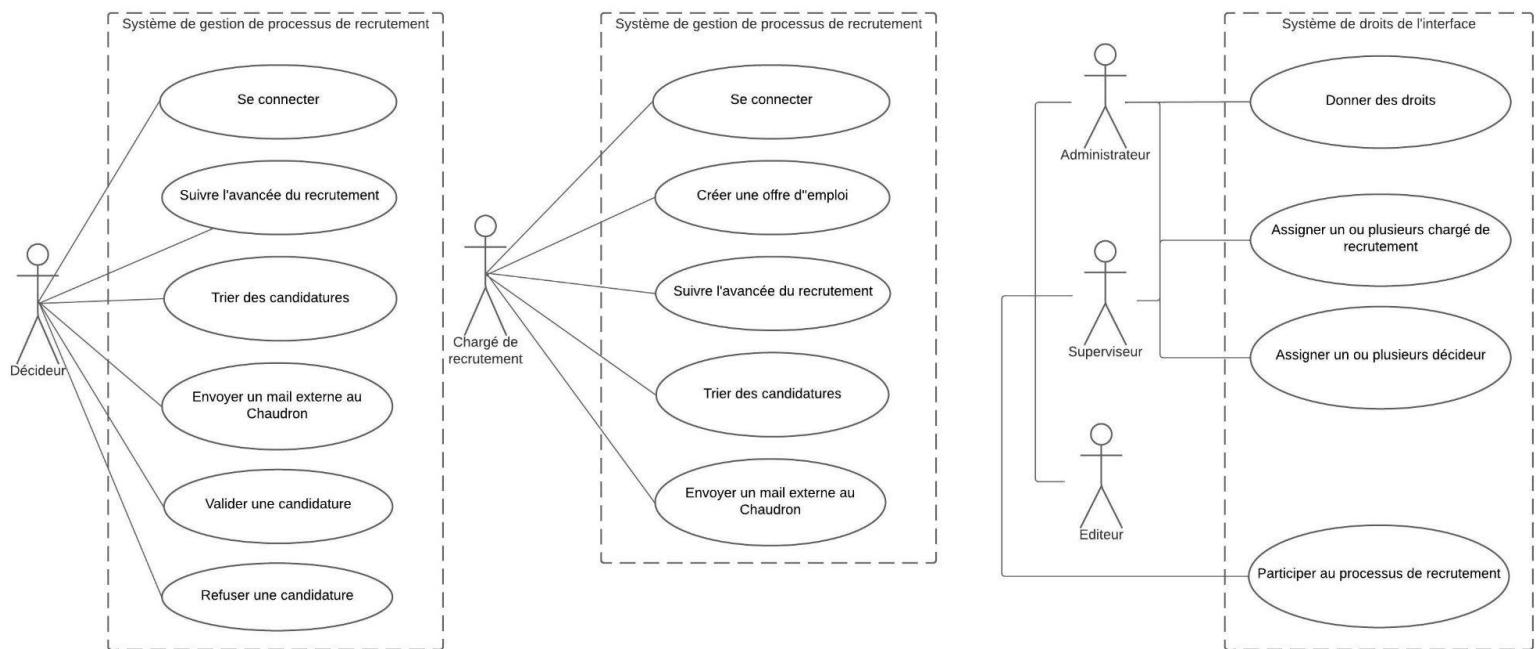
La chargée de recrutement souhaite **créer une nouvelle offre d'emploi** pour le poste de commercial. Elle souhaite faire cela rapidement car elle n'a pas le temps et n'est pas formée aux ressources humaines. Elle **se connecte** alors à son interface et clique sur "**nouvelle offre**" à partir du **Dashboard** qui lui permet d'avoir une vue d'ensemble sur tous

les recrutements en cours. Elle est dirigée vers une page sur laquelle elle peut **renseigner le titre de l'offre** en question, sélectionner la **catégorie** de l'offre dans un menu déroulant, choisir un **type de contrat** parmi une liste dans un menu déroulant, et **assigner un chargé de recrutement** et un **chargé de validation** toujours grâce à des menus déroulant. Ce système lui permet d'être rapide car elle n'a pas besoin de réfléchir à ce qu'elle va entrer. Elle est contente, elle n'aura pas à envoyer de message au chargé de validation car il recevra automatiquement une notification. En cliquant sur **suivant**, elle pourra **choisir de rédiger son offre immédiatement** (soit à partir d'un template, soit rédiger l'offre par elle-même), ou elle pourra aussi choisir de rédiger son offre **ultérieurement**. Son offre est créé : le workflow de son offre apparaît à la bonne étape et notre chargée de recrutement est satisfaite car elle a été rapide et guidée tout au long de ces étapes de création d'une offre.

Scénario d'usage 2 :

Un membre du chaudron a reçu une **notification** sur son interface. Il voit qu'il a été **assigné comme chargé de validation** du dernier recrutement sur le poste de stagiaire en événementiel. Il est content car il voit que des candidatures ont été reçues et que le recrutement **est déjà au stade** de tri. Il **valide** les candidatures **préalablement classées** comme intéressantes qu'il juge pertinentes pour la prochaine étape : le premier entretien. Il ne perd pas de temps sur l'envoi des mails car l'envoi de notification est automatique pour les candidatures validées et celles refusées, un gain de temps qui le réjouit.

Cas d'usages :



c) Le prototype

En prenant en compte toutes ces modifications, le prototype a été mis au point :

https://www.figma.com/file/yQ8dEKdgJx0BRAjGtTStVF/Prototype_final?node-id=0%3A1&t=ju9QdCaMAyjaDOAc-1

Tout d'abord, nous avons réfléchi au moyen le plus efficace pour réceptionner les candidatures. Actuellement, LeChaudron.io publie ses offres sur son site internet et reçoit les candidatures par mail. Cependant nous avons jugé qu'il était compliqué de "parser" (Parcourir le contenu d'un texte ou d'un fichier pour en extraire des éléments) le contenu d'un mail et en sortir des éléments à mettre en base. Le plus simple est donc de créer un formulaire sur le site wordpress avec des champs définis. Nous avons fait un rapide prototype de ce formulaire sur le site wordpress déjà existant.

The screenshot shows the LeChaudron.io website with a job listing for a "STAGE – CHARGE-E DE DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES". The right side of the screen displays a large image of a person's hands typing on a keyboard, with the text "FORMULAIRE DE CANDIDATURE" overlaid. Below this, there is a form with fields for "Nom", "Prénom", "Email", and "Téléphone". A dashed box contains a file upload field labeled "Cliquez ici / Déposez le fichier ici". The "Mes motivations" section is a large empty text area. At the bottom, there are "Annuler" and "Valider" buttons. On the left, there is a sidebar with sections for "Missions", "Profil", "Les modalités du poste", and "Articles Similaires".

Voici les pages principales de notre prototype et les particularités détaillées :

DASHBOARD

Notifications (3)

Mes actions à faire (Tout voir)

- 4 candidatures à trier sur Consultant.e.s - Data, banque, ou secteur public
- 2 candidatures à valider sur Stage chef de projet

Mes recrutements en cours (Tout voir)

- CD/CONSEIL/2301 2023 - Consultant.e.s - Data, banque, ou secteur public

Candidatures non triées (Voir)

- 4 2023 - Consultant.e.s - Data, banque, ou secteur public

Dernières candidatures reçues (Tout voir)

- LUNDY Louis 2023 - Consultant.e.s - Data, banque, ou secteur public, 21/12/22
- LANTÉGNE Karolita 2023 - Consultant.e.s - Data, banque, ou secteur public, 21/12/22

Actuellement au Chaudron ...

- 3 Offres en cours
- 10 Nouvelles candidatures spontanées reçues

Le dashboard est la page d'accueil de notre prototype. Une fois que l'utilisateur s'est connecté sur l'interface, il a accès aux données sur le recrutement en général dans l'entreprise et sur les recrutements et candidatures non traitées qui sont assignés à l'utilisateur. De cette interface (sans compter le menu), il est possible d'accéder aux offres en cours, aux candidatures reçues.

OFFRES EN COURS / ARCHIVE

Notifications

Rechercher par nom, code...

Filtrer + Nouvelle offre

Référence	Nom	Catégorie	Statut	Responsables
SPONTANÉE	Candidature spontanée	/	10	
Référence	Nom	Catégorie	Statut	Responsables
SG/COMM/2212	2022 - Stage commercial	Commercial	Poste à rédiger	
CD/EVEN/2212	2022 - Chargé événementiel	Événementiel	Offre à publier	
CD/CONSEIL/2301	2023 - Consultant.e.s - Data, banque, ou secteur public	Conseil	Candidature à trier	

La page offres regroupe toutes les offres créées par les collaborateurs de l'entreprise. Chaque offre possède une référence propre. La page offre permet d'accéder à toutes les informations de chaque offre : référence, nom, catégorie, statut, candidatures reçues et les responsables de l'offre. Il est aussi possible en cliquant sur "ARCHIVE" d'accéder aux anciennes offres archivées.

Retour

Notifications

2023 - Consultant.e.s - Data, banque, ou secteur public

Référence : CD/CONSEIL/2301

Modifiez l'offre

STATUT

Offre rédigée → Offre à publier → Candidature à trier → Offre clôturée

Voir l'offre Publier Mettre fin au processus

En cliquant sur une offre, on accède à toutes ses informations de façon plus complète et plus précise. On peut voir par exemple, à quelle étape du processus de recrutement, en est la candidature. On peut voir l'offre et voir et trier les candidatures reçues pour cette offre. On peut également mettre fin au processus une fois que l'offre a été pourvue.

Modification de l'offre

Titre de l'offre
Titre de l'offre

Catégorie
Sélectionner une catégorie pour l'offre

Type de contrat
Sélectionner le type de contrat pour cette offre

Chargé.e.s de recrutement
Sélectionner un.e chargé.e de recrutement

Chargé.e.s de validation
Sélectionner un.e chargé.e de validation

Annuler Enregistrer les modifications

Via la page création d'une offre, il est possible comme son nom l'indique de créer une nouvelle offre. Il suffit d'entrer le titre de l'offre, sa catégorie (type de métiers), son type de contrat, qui sera chargé du recrutement et qui sera chargé de validation.

CANDIDATURES

Ici sont regroupées toutes les candidatures.

Rechercher par nom, code...	Filtrer	Voir les nouvelles candidatures			
Nom	Prénom	ID Poste	Intitulé poste	Statut	Date de réception
Lanteigne	Karolita	CD/CONSEIL/2301	2023 - Consultant.e.s - Data, banque, ou secteur public	Nouveau	21/01/23
Louis	Lurdy	CD/CONSEIL/2301	2023 - Consultant.e.s - Data, banque, ou secteur public	Refusé	03/01/23
Barteaux	Anna	CD/CONSEIL/2301	2023 - Consultant.e.s - Data, banque, ou secteur public	Attente retour validation	03/01/23
Michel	Emma	CD/CONSEIL/2301	2023 - Consultant.e.s - Data, banque, ou secteur public	Entretien	02/01/23
Aucoin	Nadine	SG/PROJET/2202	2022 - Stage chef(fe) de projet transition numérique	Acceptée	21/12/22
Bertrandre	Marie	CD/CONSEIL/2301	2023 - Consultant.e.s - Data, banque, ou secteur public	Nouveau	21/12/22

Retour

LANTEIGNE Karlotta

[Modifier la candidature](#)

ID de poste :	CD/CONSEIL/2301	Classement :	Intéressant
Nom de poste :	2023 - Consultant.e.s - Data, banque, ou secteur public	Statut :	Attente retour validation
Date de réception :	21/12/22	Fichiers :	
Coordonnées :	0102030405 karolita.lanteigne@gmail.com	Notes recrutement :	
Motivations :			
		Ajouter une note	
		Voir l'offre	

TEMPLATES

Ici sont regroupées tous les templates par catégorie

Rechercher par nom, code...	Filtrer	+ nouveau template	+ nouvelle catégorie
Administratif	2 templates		
Commercial	2 templates		
Mail	3 templates		
Conseil Data	3 templates		
Animateur / Facilitateur	4 templates		
Événementiel	4 templates		
Design	3 templates		
Conseils transition	3 templates		

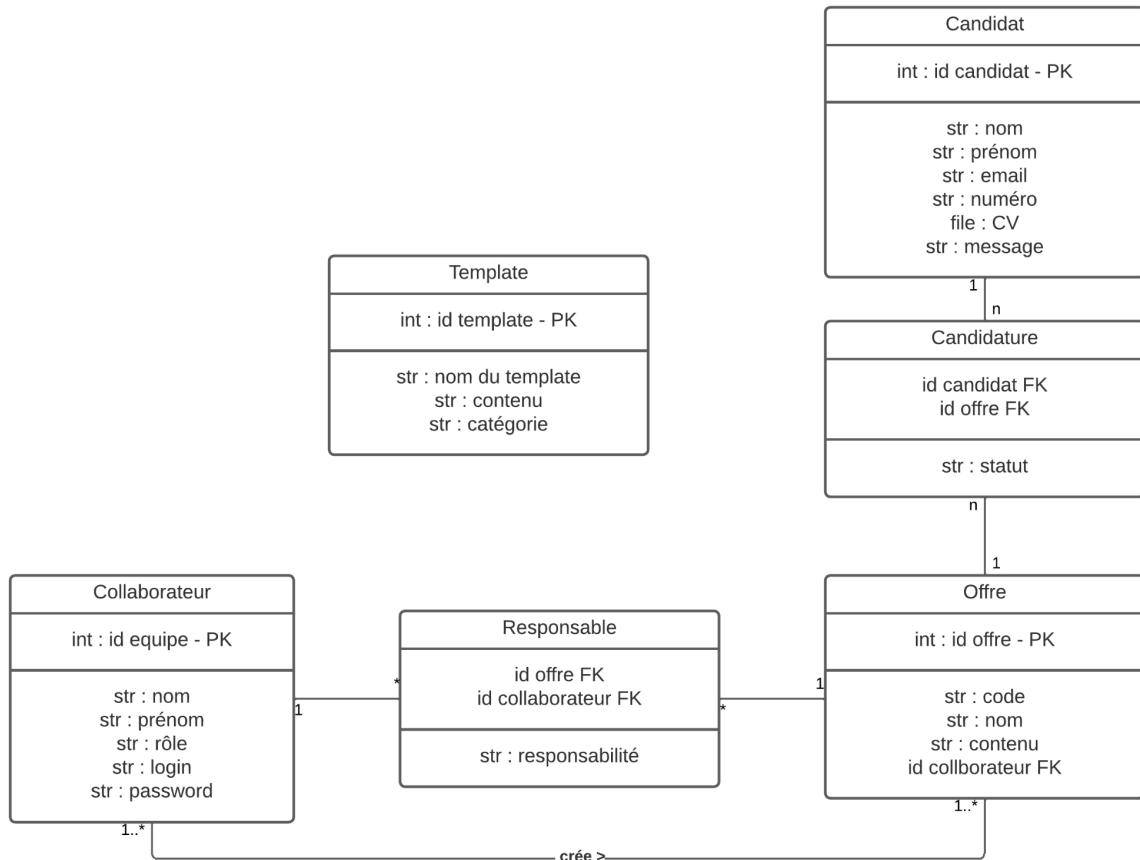
La page "candidatures" regroupe et référence toutes les candidatures reçues (toutes offres confondues). Il est ainsi possible de visualiser rapidement les informations principales de chaque candidature. Il est aussi possible via le bouton "voir les nouvelles candidatures", de ne voir que les nouvelles candidatures ou grâce à un bouton de filtrer les candidatures selon le statut, le nom, le poste,

En cliquant sur une candidature on accède à toutes ses informations de façon plus complète et précise. Il est ainsi possible d'accéder au CV, à la lettre de motivation du candidat, de modifier le statut de la candidature (entretien, en attente de retour, refusée, acceptée et nouveau), de modifier le classement (intéressant, à revoir, refusé) et d'ajouter, si on le souhaite, une note informative.

La page "templates", permet de créer de nouveau template à utiliser lors de la rédaction des offres.

III - Usages et services du prototype final

A) Schéma de la base de données



Notre base de données comprend les tables suivantes :

candidat : cette table contient les informations sur les candidats qui postulent à des offres d'emploi sur le site web. Elle a une colonne *id_candidat* qui est utilisée comme clé primaire pour identifier chaque candidat de manière unique, ainsi que des colonnes pour stocker le *nom*, *le prénom*, *l'email*, *le numéro* et *le CV du candidat* (qui est stocké sous forme de fichier).

collaborateur : cette table contient les informations sur les collaborateurs du Chaudron. Elle a une colonne *id équipe* qui est utilisée comme clé primaire pour identifier chaque collaborateur de manière unique, ainsi qu'une colonne *nom* et *prénom* qui stocke le nom du collaborateur, et une colonne *rôle* qui stocke son rôle et qui donne ses droits. Le collaborateur a aussi des attributs *login* et *password*.

offre : cette table contient les informations sur les offres d'emploi créées sur l'interface. Elle a une colonne *id_offre* qui est utilisée comme clé primaire pour identifier chaque offre d'emploi de manière unique, ainsi que des colonnes pour stocker le *titre de*

l'offre, son code et son contenu. La colonne *id_collaborateur* est une clé étrangère qui référence la table équipe, en fonction du collaborateur qui crée l'offre..

responsable : cette table enregistre les collaborateurs en charge du recrutement sur offre. Elle a comme "clé primaire" *id_collaborateur*, *id_offre* qui sont des clés étrangères qui référencent respectivement les tables collaborateur et offre. L'attribut *responsabilité* indique si la personne est valideur ou chargée de recrutement.

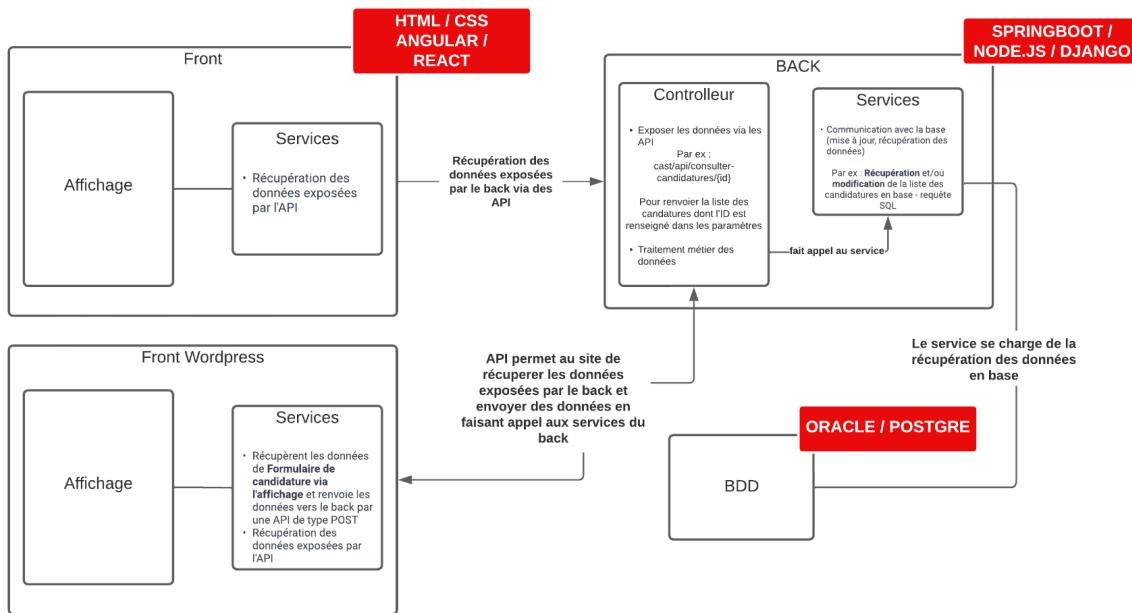
template : cette table contient des modèles de contenus d'offres créés par les collaborateurs du Chaudron et contenant des variables qui peuvent être changées. Elle a une colonne *id_template* qui est utilisée comme clé primaire pour identifier chaque modèle de manière unique, ainsi qu'une colonne *nom du template* qui stock le nom du modèle et une colonne *contenu du template* qui stock le contenu du modèle sous forme de code HTML avec des variables.

candidature : cette table enregistre les candidatures soumises par les candidats sur le site web. Elle a une comme clé primaire *id_candidat*, *id_offre* qui sont des clés étrangères qui référencent respectivement les tables candidat et offre. L'attribut statut indique l'état de la candidature (par exemple, "en attente", "accepté", "refusé").

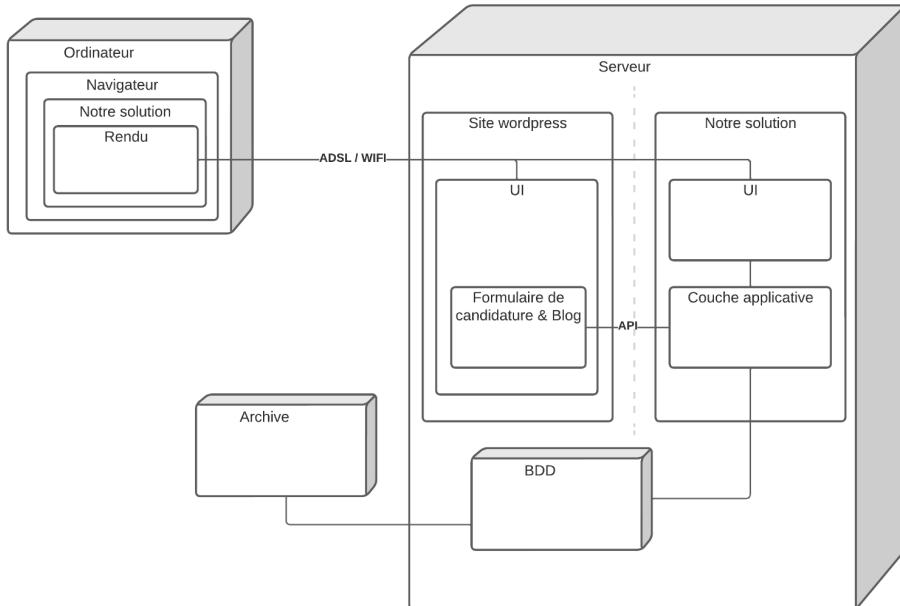
Les tables candidat et offre sont reliées par la table candidature qui est tout simplement la table qui stock les candidats et les offres auxquelles ils postulent. La table responsable met en lien la table Collaborateur et la table Offre et stocke les données sur les valideurs et recruteurs sur chaque offre. Ce sont des tables créées dues à la relation n,n de ces tables. En effet, un candidat peut postuler à plusieurs offres et inversement une offre à plusieurs candidats. Tout comme un collaborateur peut s'occuper de plusieurs offres et une offre est gérée par plusieurs collaborateurs.

Il y a tout de même une autre relation entre Collaborateur et Offre, un collaborateur peut créer plusieurs offres mais une offre n'est créée que par un seul collaborateur.

B) Architecture technique du système proposé



Pour visualiser l'architecture technique, nous avons modélisé notre interface avec les services.



C) Complexité de réalisation (coût, devis, etc.)

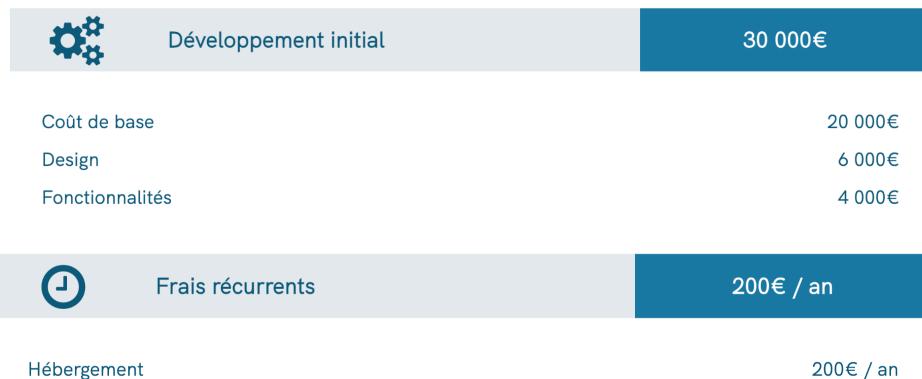
C.1) Notre solution

La solution peut être développée, en prenant un ou des développeurs freelance (étant donné que l'entreprise travaille avec beaucoup d'indépendants) ou développer par une agence.

Au vu de la complexité de notre projet, il est difficile de donner une véritable estimation du coût de développement de notre solution. Nous avons quand même essayé de donner des chiffres mais ceux-ci peuvent fortement évoluer. Nous estimons le temps de réalisation de notre application à 6 mois.

	Avec un développeur Freelance
Coût de déploiement	15.000 - 25.000 euros
Nom de domaine	envirion 10 euros par an pour un domaine .fr
Hébergement	environ 70 euros par mois
Base de données	environ 50 euros par mois

Nous avons ensuite estimé le coût par une agence web sur [La fabrique du Net](#). Avec les paramètres que nous avons rentrés, le site estime un coût de développement de 30.000 euros et des frais annuels de 200 euros par an.



C.2) Welcome to the jungle (Welcome to the Jungle Solutions : ATS)

Welcome to the Jungle est une plateforme en ligne qui aide les entreprises à attirer et à retenir les talents en leur fournissant des informations sur les différentes entreprises et les opportunités de carrière. Cela comprend des articles de blog, des témoignages d'employés, et des annonces d'emploi. Les entreprises peuvent également créer leur propre page employeur sur la plateforme pour partager des informations sur leur culture d'entreprise, leurs avantages et les postes à pourvoir.

Il est possible pour les candidats de postuler aux offres d'emploi directement en ligne. La plateforme met à disposition une section de conseils pour les candidats pour optimiser leurs CV et lettres de motivation

Nous nous intéressons notamment à Welcome to the Jungle Solutions : ATS (Applicant Tracking System) qui est une solution en ligne de suivi des candidats utilisée par les employeurs pour gérer le processus de recrutement. C'est une plateforme dite **SaaS** (software as a service) est donc une solution clé en main pour les entreprises. En effet, elle permet aux employeurs de collecter, de trier et de suivre les candidatures en un seul endroit. Ses caractéristiques sont :

- la possibilité pour les candidats de soumettre leur CV et leur lettre de motivation en ligne
- la création des formulaires de candidature pour collecter des informations sur les candidats
- la possibilité d'assigner des recruteurs
- des outils de filtrage pour trier les candidatures et les classer par pertinence
- la possibilité de communiquer avec les candidats pour organiser des entretiens
- des tableaux de bord pour suivre l'avancement de chaque candidat dans le processus de recrutement

Il s'agit donc de la solution qui se rapproche le plus de notre projet.

Les coûts : L'abonnement à la plateforme dépend de la taille de l'entreprise et du nombre d'utilisateurs. L'entreprise ne met cependant pas à disposition ses tarifs mais nous avons réussi à les obtenir grâce à l'équipe du Chaudron. Le coût de l'utilisation de cette interface adaptée serait donc de 300€ par mois, 3600€ à l'année.

		STARTER	PRO
MARQUE EMPLOYEUR		Présentez votre entreprise et vos équipes	
Vitrine Welcome to the Jungle		Onglets Standard (Profil Equipe, Tech, Jobs)	Onglets standard + 2 options parmi : Culture, Télétravail, Avantages salariés, Tech+
Multi-Langues		✗	✓
Contenu		1 Tournage 15 photos - 3 vidéos	1 Tournage 20 photos - 5 vidéos
Cession des droits photos et vidéos		✗	✓
RECRUTEMENT		Commencez à recruter !	
Publication d'offres		Illimitée	Illimitée
Accès Welcome Kit		Basic	Full
Site Carrrière		Basic	Full
Fonctionnalités avancées		✗	✓
Interface avec vos outils pour diffuser vos offres		✗	✓
ACCOMPAGNEMENT		Suivez votre performance	
Suivi de la performance		1 Rapport Starter	1 Rapport Pro
		220€/mois 2,640 €/an	300€/mois 3,600 €/an

Cet outil a les avantages et inconvénients de tout SaaS, c'est une solution clé en main, facile d'accès, mis à jour en externe et facilement scalable, cependant on souligne également une dépendance pour l'entreprise cliente envers le fournisseur, aux limitations de personnalisation, et à la gestion des données et des risques liés à leurs stockage en externe.

C.3) Coda

Nous avons aussi décidé de développer un prototype sur un outil NoCode pour plusieurs raisons. Premièrement, cela permettra aux employés de l'entreprise d'utiliser un logiciel complètement interactif (contrairement à Figma qui n'est qu'une maquette). Mais qui disposera de moins de fonctionnalités que l'outil développé en webapp. Deuxièmement, cela leur permettra aussi de s'approprier l'outil en l'intégrant dans une routine de travail.

Dans l'immédiat, l'entreprise n'est pas dans la possibilité d'investir autant dans un outil de recrutement. Si l'outil leur convient, Le Chaudron pourra alors décider de le développer complètement afin de bénéficier de toutes les fonctionnalités disponibles.

Coda est un logiciel de productivité qui combine les fonctionnalités d'un traitement de texte, d'un tableur et d'un outil de présentation en une seule application. Il se distingue par sa capacité à relier des sections de données pour créer des workflows de données puissants, ce qui permet une collaboration efficace pour des documents professionnels.

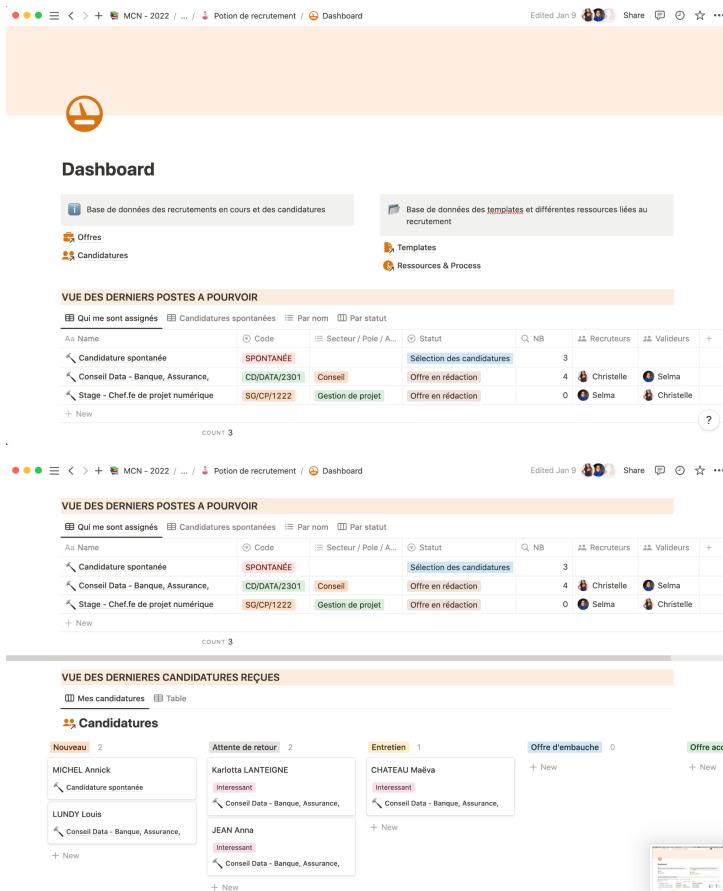
En ce qui concerne le coût : Le Chaudron utilise déjà Coda, au quotidien et paie déjà pour son utilisation. Nous supposons donc que Coda n'engendrera pas de frais en plus pour l'entreprise. Coda propose quatre offres différentes et le prix dépend du nombre de "Doc Maker". Et actuellement l'entreprise paie environ 24 euros/mois selon le taux de change. Soit 300 euros l'année en arrondissant.

coda Product Solutions Resources | Gallery Pricing Sign in Request a demo Get started

Free	Pro	Team	Enterprise
For getting started.	For scaling yourself & your team.	For more powerful collaboration.	For control, security, and support.
Free for your whole team	\$10/month per Doc Maker Save \$50 with Packs in Pro	\$30/month per Doc Maker Save \$260 with Packs in Team	Custom Save \$470 with Packs in Enterprise
Key features:	Everything in Free, plus:	Everything in Pro, plus:	Everything in Team, plus:
✓ Create collaborative docs ✓ Connected tables, charts, kanban boards, and forms ✓ Powerful formulas & automations ✓ Pull in data from 3rd-party tools & services via Packs	✓ Unlimited doc size ✓ 30-day version history ✓ Hidden pages ✓ Custom form branding ✓ Pro Packs ✓ Access to Coda experts	✓ Unlimited automations ✓ Unlimited version history ✓ Doc locking ✓ Private doc folders ✓ Sync across docs ✓ Team Packs ✓ Access to Coda experts	✓ SAML SSO ✓ User provisioning (SCIM) ✓ Advanced access controls ✓ Audit events ✓ Advanced user management ✓ SOC 2 Report ✓ Enterprise Packs ✓ Dedicated customer success manager
Free Packs, always free  +20 more	Packs in this tier:  +30 more	Packs in this tier:  +53 more	Packs in this tier:  +62 more

Nous avons donc créé un prototype avec des fonctionnalités similaires à notre solution sur Notion (car c'est l'outil que nous maîtrisons) qui peut-être dupliqué sur Coda.

Comme WTTJ, cet outil a également ses limites. C'est un SaaS donc il y a une dépendance au fournisseur de service, avec un risque de pertes de données...



The screenshot shows a Coda dashboard with several cards and tables. At the top, there's a clock icon and a title 'Dashboard'. Below are two cards: 'Base de données des recrutements en cours et des candidatures' (with sections 'Offres' and 'Candidatures') and 'Base de données des templates et différentes ressources liées au recrutement' (with sections 'Templates' and 'Ressources & Process').

The main area contains three tables under the heading 'VUE DES DERNIERS POSTES A POURVOIR':

Qui me sont assignés	Candidatures spontanées	Par nom	Par statut
Candidature spontanée	SPONTANÉE	Sélection des candidatures	3
Conseil Data - Banque, Assurance,	CD/DATA/2301	Offre en rédaction	4
Stage - Chef(fe) de projet numérique	SG/CP/1222	Gestion de projet	0

Below these is another table under 'VUE DES DERNIERS POSTES A POURVOIR':

Qui me sont assignés	Candidatures spontanées	Par nom	Par statut
Candidature spontanée	SPONTANÉE	Sélection des candidatures	3
Conseil Data - Banque, Assurance,	CD/DATA/2301	Offre en rédaction	4
Stage - Chef(fe) de projet numérique	SG/CP/1222	Gestion de projet	0

At the bottom, there's a table under 'VUE DES DERNIERES CANDIDATURES REÇUES':

Mes candidatures	Table			
Candidatures				
Nouveau 2	Attente de retour 2	Entretien 1	Offre d'embauche 0	Offre accueillie 0
MICHEL Annick	Karolita LANTEIGNE	CHATEAU Maëva	+ New	+ New
Candidature spontanée	Intéressant	Intéressant		
LUNDY Louis	Conseil Data - Banque, Assurance,	Conseil Data - Banque, Assurance,		
Conseil Data - Banque, Assurance,	JEAN Anna	Conseil Data - Banque, Assurance,		
+ New	+ New	+ New		

Voici le lien de l'espace Notion :

<https://lestudio1912.notion.site/Potion-de-recrutement-c79f7d7b907b41d88f72e9ff8b29fcf2>

IV - Eléments d'évaluation de la proposition

Lors de notre dernière itération, nous avons fait évaluer notre prototype. Pour cela, nous avons pris un rendez-vous avec quatre collaborateurs du Chaudron. Nous avons établi un protocole et des tâches à faire sur notre solution. Notre problématique était : Le prototype permet-il de gérer de façon simple et intuitive le processus de recrutement ? Nous avons émis comme hypothèse : les utilisateurs arrivent facilement à naviguer sur le prototype et à se l'approprier.

Nous nous sommes donc donné rendez-vous dans les locaux des commanditaires et nous leur avons envoyé le prototype Figma. Nous avons demandé aux collaborateurs d'effectuer l'expérience sur leurs ordinateurs afin de ne pas avoir de biais, en utilisant nos ordinateurs qui ne leurs sont pas familiers.

Les **tâches** à faire étaient les suivantes :

1- Connectez-vous à votre interface (en appuyant sur tab pour remplir les champs identifiant et mot de passe). Regardez vos nouvelles notifications et marquez comme "lues" celles

d'aujourd'hui. Allez voir les candidatures de la dernière notification : refusez la candidature de Lucien pour le stage de chef de projet dont vous êtes le décideur.

2- Créez une offre d'emploi pour recruter un CONSULTANT DATA (remplir les champs requis en appuyant sur la touche Tab), catégorie conseil, en CDD avec Julie comme chargée de recrutement et Juliette comme chargée de validation. Ne pas rédiger d'offres pour le moment.

3- Créez un nouveau Template : titre = OFFRE STAGE EVENEMENTIEL (remplir les champs requis en appuyant sur la touche Tab), catégorie = Evénementiel.

4- Vous êtes chargé de recrutement de l'offre Consultant Data, consultez la candidature de LANTEIGNE Karlotta, classez sa candidature comme Intéressante et changez le statut en "Attente de retour".

La dernière tâche était une tâche "Think Aloud", le participant devait dire à voix haute, ces actions et ces ressentis pendant l'exécution de la tâche.

5- Modifiez l'offre d'emploi CONSULTANT DATA que vous avez créé plus tôt : vous changerez le type de poste pour un CDI et vous mettrez Ysée en tant que chargée de recrutement. Juliette restera chargée de la validation.

Suite à ces tâches, nous avons fait passer aux participants un questionnaire avec des questions SUS (System Usability Scale), ce sont 10 questions à répondre sur une simple échelle de Likert (1: pas du tout d'accord à 5: tout à fait d'accord) donnant une vue globale des évaluations subjectives de l'utilisabilité. Nous avons également ajouté 6 questions sur la même échelle afin d'évaluer le guidage et la charge de travail de notre système. Le questionnaire post-expérimentation est disponible en annexe.

Avec ce questionnaire, nous avons pu établir les scores SUS de notre système. C'est un score sur une échelle de 100 calculés à partir des réponses au questionnaire. Ici les S1,S2,S3 et S4 représentent les participants, anonymisés.

																					SCORE SUS (REF : 100)	SCORE GUIDAGE (REF : 50)
S1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	98	50	
S2	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	90	42	
S3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4			95	44	
S4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	93	48	

Nous pouvons voir que sur 100, pour nos 4 participants le score SUS est supérieur ou égal à 90/100. Pour le score lié aux questions sur le guidage, les scores sont supérieurs ou égal à 40. Nous considérons donc que notre système est satisfaisant.

Enfin, à la suite du questionnaire, nous avons eu deux phases d'entretien, un entretien individuel avec chaque participant et un entretien de groupe afin de confronter les avis de chacun et discuter d'éventuelles améliorations en proposant des idées et des compromis.

Les retours positifs :

As-tu trouvé ce système facile à utiliser ? Pourquoi ?	Ah oui ! C'est... l'interface bien organisée. Pour l'instant j'ai l'impression d'avoir dessus tout ce dont j'ai besoin.
	oui globalement simple à utiliser, pas de soucis
	Il n'y a pas beaucoup de menus déjà sur le côté, il n'y a pas beaucoup de menus, même d'informations affichées de manière générale. Donc c'est assez simple de trouver...
Savais-tu toujours les actions que tu pouvais faire /où tu pouvais cliquer et où ça allait t'amener ?	Je ne savais pas forcément où j'allais atterrir mais ça c'est parce que je ne connais pas encore l'interface super bien mais où est ce que je pouvais aller oui.
	je ne passe pas 3 heures à chercher les informations, c'est simple, c'est direct, on les trouve. C'est pour ça que j'ai trouvé facile ...
Y a-t-il des moments où tu te sentais perdu ?	Réponse générale : non
Trouves-tu qu'il y avait trop ou pas assez d'informations ?	Je trouve qu'on est au bon niveau en fait, ça ne déborde pas d'infos
Est-ce que l'interface est pertinente ?	Faudra au moins le tester en condition réelle et voir comment cela s'inclut dans le quotidien et le tester de A à Z dans un exemple concret mais pour l'instant ça avait l'air de plutôt fonctionner.

En ce qui concerne les axes d'améliorations, nous avons modifié notre prototype afin de régler les problèmes évoqués par l'équipe. Le prototype final ne devrait donc plus avoir/présenter les problèmes évoqués. Voici quelques uns de ces retours :

- J'ai peut être juste pas bien compris la différence entre offre et Template, mais oui globalement simple à utiliser, pas de soucis.
- Juste peut être modifier offre qui n'est pas très visible parce qu'il se recule un peu par rapport au reste.
- Sur candidatures non traitées t'as 4/10 et ici non triées t'as 8 et pour moi en fait je sais pas forcément la différence entre non traité et non trié
- La question qui peut se poser, c'est plus en termes de design de web design qui est l'affirmation ne doit pas être donné uniquement par la couleur pour les personnes qui ont par exemple des handicaps visuels par exemple quelqu'un qui est daltonien verra pas... Là typiquement un daltonien ne voit pas la couleur mais voit le statut.
- Ajouter une page notifications car c'est rassurant si on a cliqué et que nos notifs ne disparaissent pas.

- ... En bref, des remarques pour améliorer l'interface

Globalement, nous avons eu de très bon retours sur notre interface avec des évaluations allant dans ce sens. Cette évaluation a donc confirmé tout notre travail depuis le début du projet.

V - Bilan sur le service proposé / le prototype associé

A) Sur le service proposé

La problématique était centrée autour de celle du recrutement. Le système de recrutement était en effet à revoir car désorganisé, inefficace et contraignant.

Le Chaudron ayant vu son effectif augmenté ces dernières années et ses besoins en employés devenir de plus en plus important , a décidé au cours de la fin de l'année 2022, d'améliorer le système de recrutement.

Après l'étude de l'entreprise, nous avons pu relever les problèmes et contraintes liés aux ressources humaines. Pour cela, nous avons donc décidé de créer un système qui, tout d'abord, responsabilise officiellement les employés en leur assignant des rôles, et qui ensuite les charge, en fonction du besoin, de gérer une offre et ses candidatures.

Du fait de l'organisation horizontale de l'entreprise et de l'absence de ressources humaines, notre service permet ainsi de créer une organisation et un suivi plus clair des différentes étapes du recrutement : de la création de l'offre à la sélection des candidats. Ainsi, ses utilisateurs pourront gagner en temps et en efficacité. De plus, notre service permet la création d'une archive des candidatures et un suivi détaillé de chaque candidat.

Le système de fonctionnement de notre service pourrait également s'étendre jusqu'aux autres domaines de l'entreprise et ainsi améliorer l'organisation générale en servant de support de communication, de gestion, de suivi et de traitement des données.

B) Sur le prototype associé

Notre prototype fût réalisé sur le logiciel Figma, qui nous a permis de réaliser une maquette interactive très réaliste de notre service numérique. Etant donné les limites *no code* du logiciel Figma, les fonctionnalités ne sont pas aussi poussées que sur un prototype développé. Mais il est tout de même possible de comprendre le fonctionnement du service et de visualiser son interface.

Nous avons essayé via notre prototype de représenter le plus fidèlement notre service. Après l'avoir fait testé, les retours furent globalement positifs et enthousiastes. Lors

de l'utilisation du prototype, les utilisateurs ont su répondre facilement aux tâches demandées et ont su s'approprier rapidement l'outil.

Les fonctionnalités d'organisation, de création, de suivi et de tri des offres et candidatures étaient facilement comprises et prises en main lors des tests réalisés en entreprise grâce à une visualisation simple, claire et précise. Le fonctionnement du prototype était donc utile et intuitif.

Ainsi, le test du prototype nous permet d'émettre que notre service saura répondre aux besoins de l'entreprise vis-à-vis de la gestion du système de recrutement.

VI - Projection sur la suite du projet

Nous avons établi les étapes générales qui pourraient être suivies dans ce type de projet :

1- Définition du projet et élaboration d'un plan de développement : Cela implique la définition des objectifs du projet, la détermination des fonctionnalités et des exigences de l'interface, ainsi que la planification de la répartition du travail et des échéances.

2- Conception de l'interface et mise en place de l'environnement de développement : Cette étape comprend la création de maquettes de l'interface, la détermination de la structure de la base de données et la mise en place de l'environnement de développement, y compris l'installation et la configuration des outils nécessaires.

3- Développement du système : cette étape est celle du développement de chaque page, chaque fonctionnalité et chaque service et ressource.

4- Test et débogage de l'application : Cela implique de tester l'interface pour s'assurer qu'elle fonctionne correctement et de déboguer tout problème éventuel.

5- Mise en production et livraison du système : l'étape finale consiste à mettre l'application en ligne et à la livrer au client.

Notre système est basé sur un modèle côté client. En effet, sur notre webapp, les collaborateurs peuvent créer des offres d'emploi, consulter et gérer les candidatures reçues,... Il pourrait être développé en utilisant des technologies web standard telles que HTML, CSS et JavaScript, et exécuté sur le navigateur de l'utilisateur. Les données telles que les offres d'emploi, les candidatures et les informations sur candidats seraient stockées et gérées côté serveur, et transmises au navigateur de l'utilisateur via des API web. Les actions de l'utilisateur, telles que la création d'une offre d'emploi, la consultation des candidatures,... seraient également transmises au serveur via des requêtes web pour être traitées.

Pour le Front (avec HTML & CSS) :

Nous proposons donc d'utiliser des technos front-end telles que Angular ou ReactJS pour gérer les interactions utilisateur :

- **Angular** est un framework front-end basé sur TypeScript qui permet de créer des applications Web dynamiques et riches en fonctionnalités. Il offre de nombreuses fonctionnalités pour faciliter la création d'interfaces mais est surtout ergonomique et relativement facile à prendre en main. Il y a beaucoup de ressources sur internet et une bonne communauté. Il permet de faire une belle architecture dissociant la partie traitement de données / affichage / récupération de données (vers une ressource)
- **React.js** est un framework JavaScript développé pour la création d'applications web interactives. Il est principalement utilisé pour créer des interfaces utilisateur côté client. Les composants sont des éléments réutilisables de l'interface utilisateur qui peuvent être utilisés pour créer des pages et des écrans dans l'application.

Pour le Back :

Il existe de nombreuses technologies back-end qui peuvent être utilisées pour développer une application web de gestion de recrutement. Les choix les plus courants incluent:

- **Node.js** est un framework Javascript et un environnement d'exécution côté serveur pour créer des applications web back-end et des API. Node.js a une grande communauté avec un grand nombre de bibliothèques et de packages disponibles.
- **Django** est un framework de développement web open-source écrit en Python qui facilite la création de back-ends d'application web robustes et évolutifs. Il offre un grand nombre de fonctionnalités pour gérer les données, les utilisateurs, les autorisations etc...
- **SpringBoot** est un framework back-end basé sur Java qui simplifie la création d'applications Web en offrant un certain nombre de fonctionnalités prêtes à l'emploi. Il permet de configurer et de déployer rapidement une application en incluant un serveur Web intégré, ce qui est particulièrement utile pour les projets de petite et moyenne taille. C'est un framework qui facilite la liaison entre le monde relationnel et le monde objet. Il facilite également la création et l'exposition des services via les API et propose une architecture permettant de dissocier la partie récupération des données en base, traitement de données et expositions de services. Le principal avantage est la maintenabilité et la facilité d'évolution.

Pour la gestion de bases de données :

Etant donné que les CV des candidats vont être stockés en base de données, il est important de choisir un système qui prend en charge des fichiers divers comme des .PDF. Nous proposons donc deux solutions :

- **PostgreSQL** est un système de gestion de base de données relationnelle open source qui offre une grande flexibilité et des performances élevées. Il est souvent utilisé pour stocker des données structurées.

- **Oracle** est un système de gestion de bases de données relationnelles qui prend en charge de nombreux types de données, tels que les données numériques, les chaînes de caractères, les dates et les images. Il existe de nombreux Système de gestion de base de données liés à oracle et donc facilitant la manipulation des données.

Si l'on utilise Djando avec Angular, il est à noter que cela peut poser des difficultés pour l'intégration entre les deux côté client et serveur, il est possible d'utiliser des briques comme Django Rest Framework pour palier à cela. Aussi Oracle a une bonne communauté et donc il existe beaucoup de ressources.

Angular et SpringBoot est une combinaison très classique et beaucoup retrouvée en entreprise donc il est plus simple de trouver des développeurs connaissant ces deux technologies.

Annexe

Questionnaire Post-Expérimentation

Questions sur le système (système = la plateforme de gestion de recrutement)		
<p>Je pense que j'aimerais utiliser ce système plus fréquemment. *</p>		
1 2 3 4 5		
Pas du tout d'accord <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> Tout à fait d'accord		
<p>J'ai trouvé ce système inutilement complexe. *</p>		
1 2 3 4 5		
Pas du tout d'accord <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> Tout à fait d'accord		
<p>J'ai trouvé ce système facile à utiliser. *</p>		
1 2 3 4 5		
Pas du tout d'accord <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> Tout à fait d'accord		
<p>Je suppose que la plupart des gens apprendraient très rapidement à utiliser ce système</p>		
1 2 3 4 5		
Pas du tout d'accord <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> Tout à fait d'accord		
<p>Je trouve ce système très contraignant à utiliser *</p>		
1 2 3 4 5		
Pas du tout d'accord <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> Tout à fait d'accord		
<p>Je me suis senti(e) très confiant(e) en utilisant ce système *</p>		
1 2 3 4 5		
Pas du tout d'accord <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> Tout à fait d'accord		
Questions sur le guidage et la charge de travail		
<p>Ce système était très intuitif, je savais toujours où j'étais et où je pouvais aller *</p>		
1 2 3 4 5		
Pas du tout d'accord <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> Tout à fait d'accord		
<p>Il y avait trop d'informations, je me sentais perdu *</p>		
1 2 3 4 5		
Pas du tout d'accord <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> Tout à fait d'accord		
<p>Les informations sur la plateforme étaient lisible (dimension des lettres, espace entre les mots) *</p>		
1 2 3 4 5		
Pas du tout d'accord <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> Tout à fait d'accord		
Je pense que j'aurais besoin d'un support technique pour être capable d'utiliser ce système.		
1 2 3 4 5		
Pas du tout d'accord <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> Tout à fait d'accord		
<p>Je trouve que les fonctionnalités du système sont bien intégrées. *</p>		
1 2 3 4 5		
Pas du tout d'accord <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> Tout à fait d'accord		
<p>Je trouve qu'il y a beaucoup trop d'incohérences dans ce système. *</p>		
1 2 3 4 5		
Pas du tout d'accord <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> Tout à fait d'accord		
<p>Je suppose que la plupart des gens apprendraient très rapidement à utiliser ce système *</p>		
<p>Je me suis senti(e) très confiant(e) en utilisant ce système *</p>		
1 2 3 4 5		
Pas du tout d'accord <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> Tout à fait d'accord		
<p>J'ai dû apprendre beaucoup de choses avant de me sentir familiarisé(e) avec ce système *</p>		
1 2 3 4 5		
Pas du tout d'accord <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> Tout à fait d'accord		
Retour	Suivant	Effacer le formulaire
<i>N'enverrez jamais de mots de passe via Google Forms.</i> <i>Ce contenu n'est ni rédigé, ni cautionné par Google. Signaler un cas d'utilisation abusive - Conditions d'utilisation Règles de confidentialité</i>		
Google Forms		
La plateforme était mal organisée (arrangement des images, textes et boutons) *		
1 2 3 4 5		
Pas du tout d'accord <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> Tout à fait d'accord		
<p>Je pense pouvoir utiliser cet outil dans mon quotidien *</p>		
1 2 3 4 5		
Pas du tout d'accord <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> Tout à fait d'accord		
<p>J'ai pensé à abandonner en cours de tâche *</p>		
1 2 3 4 5		
Pas du tout d'accord <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> Tout à fait d'accord		
Retour	Envoyer	Effacer le formulaire
<i>N'enverrez jamais de mots de passe via Google Forms</i>		