



Cahier des charges de refonte d'un jobboard

**Date limite de réception des plis
LUNDI 16 OCTOBRE 2023 A 16H**

Sommaire

1	CONTEXTE & ENJEUX	3
1.1	LE PROJET	3
1.2	LE SITE ACTUEL ET SON ECOSYSTEME	4
2	POSITIONNEMENT ET ATTENTES DES UTILISATEURS	6
2.1	LES ENJEUX	6
2.2	LES ATTENTES DES FUTURS UTILISATEURS	7
3	PHASAGE DU PROJET	8
3.1	LA PHASE 1 – « VITAL » (PRIORITE 1)	8
3.2	LA PHASE 2 – « ESSENTIEL »	9
3.3	LA PHASE 3 – « LUXE »	10
4	DETAIL DES FONCTIONNALITES	10
4.1	PHASE 1 – VITAL	10
4.2	PHASE 2 – ESSENTIEL	13
4.3	PHASE 3 – LUXE	14
5	DESCRIPTIONS TECHNIQUES	16
5.1	INTEGRATION AU SI	16
5.2	REFERENCEMENT SEO	17
5.3	ACTIVITES ET VOLUMETRIE DES DONNEES	18
5.4	EXPERIENCE UTILISATEUR	18
5.5	REGLEMENTATION	19
6	PRESTATION ATTENDUE	20
6.1	LANCEMENT ET CADRAGE PROJET	20
6.2	CONCEPTION (UX, UI ET FONCTIONNELLE)	20
6.3	REALISATION TECHNIQUE ET MIGRATION DES CONTENUS	21
6.4	RECETTE, FORMATION ET MISE EN LIGNE	21
6.5	MAINTENANCE ET EVOLUTION	22
7	PROTECTION DES DONNEES PERSONNELLES	22

1 Contexte & enjeux

1.1 Le projet

1.1.1 Préambule

1.1.1.1 LA BRANCHE DES SERVICES DE L'AUTOMOBILE ET DE LA MOBILITE

La branche des services de l'automobile et de la mobilité représente près de 100 métiers liés à l'automobile, au camion, à la moto et au vélo pendant l'ensemble de la durée de vie du véhicule, une fois sorti de l'usine, jusqu'à sa déconstruction et son recyclage.

Elle regroupe 13 secteurs d'activités :



Dans cette branche, 170 000 entreprises, 420 000 professionnels entretiennent près de 48 millions de véhicules et offrent chaque jour un service de proximité. 68 000 jeunes, lycéens et alternants, se forment chaque année à l'ensemble de ces métiers.

1.1.1.2 L'ANFA

L'ANFA (Association Nationale pour la Formation Automobile) est mandatée par les partenaires sociaux de la branche des services de l'automobile pour mettre en œuvre des dispositifs relevant de la politique nationale de formation de la branche dans le cadre des dispositions légales et réglementaires et dans le champ professionnel et géographique de la convention collective nationale des services de l'automobile.

En prise directe avec les multiples évolutions qui caractérisent le champ de la formation professionnelle et les mutations du secteur (évolutions technologiques et réglementaires, bouleversement des mobilités), l'ANFA se donne trois objectifs majeurs :

- > Pérenniser les entreprises, l'emploi et l'insertion des jeunes dans les services de l'automobile ;
- > Accompagner les acteurs de la branche face aux évolutions ;
- > Susciter des vocations et accompagner les carrières professionnelles dans des métiers d'avenir, via des dispositifs de formation initiale et continue.

1.1.2 Le projet

Il existe aujourd'hui plusieurs sites consacrés spécifiquement aux offres d'emploi relevant de la branche des services de l'automobile. Parmi ceux-là, plusieurs sont animés par des acteurs de la branche :

- › Job2Roues : job2roues.fr/ (désactivé courant 2023)
- › Bourse à l'emploi d'IRP Auto : bourse-emploi.irp-auto.com/
- › MonJobAuto, le site piloté par l'ANFA : monjobauto.fr

A noter que le site M-Jobs de l'OPCO Mobilités (<https://m-jobs.opcomobilites.fr/>) propose également des offres d'emploi de la branche, dont une partie provienne de MonJobAuto. Ce site a vocation à perdurer. Il ne relève pas du champ d'intervention de l'ANFA.

Afin de proposer un service plus optimal aux entreprises qui recrutent et aux personnes en recherche d'emploi, les acteurs de la branche des services de l'automobile ont décidé de **concentrer leurs forces sur un jobboard unique et de confier à l'ANFA la mission de le piloter.**

Dans ce contexte, la refonte du site doit répondre aux objectifs suivants :

- › Faire de la future plateforme le jobboard référent pour les offres d'emploi relevant de la branche des services de l'automobile,
- › Proposer un jobboard référençant un maximum d'offres afin de refléter le marché de l'emploi des services de l'automobile,
- › Offrir un service d'intérêt public optimisé aux entreprises qui recrutent et aux personnes en recherche d'emploi.

La prestation attendue dans le cadre de ce marché est composée de deux lots :

Lot 1 : La conception et la réalisation technique du nouveau jobboard, incluant l'hébergement
Lot 2 : la maintenance préventive et corrective d'une part et la maintenance évolutive d'autre part.

1.2 Le site actuel et son écosystème

1.2.1 Le site actuel

1.2.1.1 MISSION DU SITE MONJOB AUTO

Créée par l'ANFA en 2018, cette plateforme, accessible via l'URL <https://www.monjobauto.fr/> a pour mission de mettre en relation les offres d'emploi (y compris les offres d'alternance) et les candidats.

1.2.2.2 PRECISIONS SUR LE SITE ACTUEL

La plateforme actuelle a deux caractéristiques principales qui la distinguent des autres jobboards :

- C'est un service 100% gratuit pour les candidats comme pour les recruteurs.
- Les offres d'emploi sont accessibles aux candidats sans qu'ils doivent créer un compte.

Le site propose en moyenne 5000 offres d'emploi. Il est utilisé à la fois par recruteurs qui publient leurs offres via l'interface de back office du site et par des recruteurs utilisant des solutions de multiposting ou une connexion API.

1.2.2.3 POURQUOI LE PROJET DE REFONTE

L'actuel site en ligne doit être entièrement revu pour deux principales raisons :

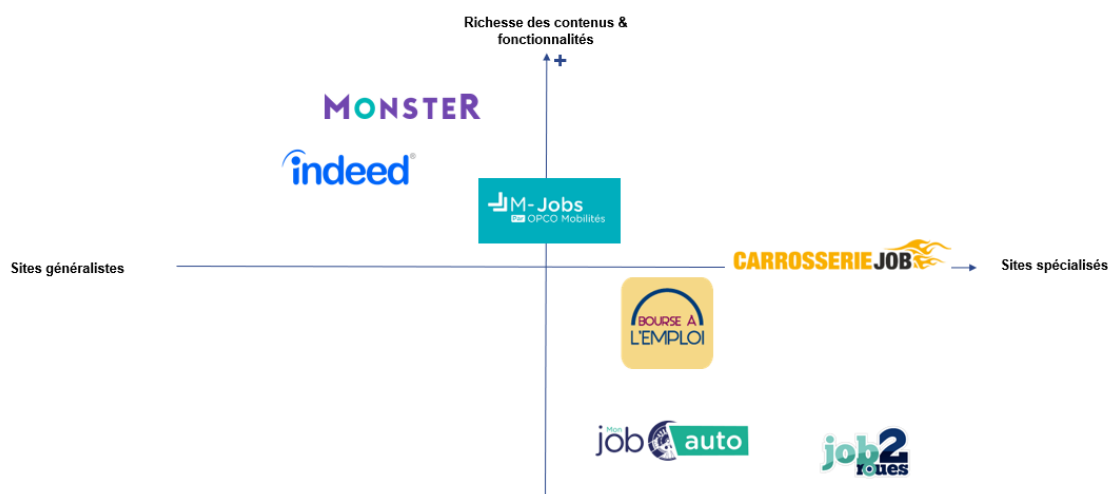
- › La solution technique choisie initialement (l'achat d'un produit commercialisé) réduit les possibilités d'évolution de fonctionnalités et de contribution et ne favorise nullement le référencement naturel du site,

- > Le nombre d'offres est en-dessous de la réalité du marché de l'emploi en France : il est attendu une optimisation afin de refléter celui-ci de manière plus optimale.

1.2.2 L'écosystème à prendre en compte

Les sites Job2Roues (job2roues.fr) et Bourse à l'emploi d'IRP Auto (bourse-emploi.irp-auto.com) ayant vocation à disparaître, il est important de porter un regard sur les dispositifs déjà utilisés et de collecter les initiatives en place qui nécessiteront des arbitrages (supprimer, remplacer, conserver...), afin de comprendre le périmètre d'intervention et la valeur ajoutée de chacun et de positionner la future solution.

L'étude est complétée par l'analyse fonctionnelle de deux acteurs généralistes, Indeed et Monster et d'un acteur indépendant Carrosserie Job (carrosseriejob.fr). L'étude complète est fournie en annexe. Répartition des acteurs en fonction de la richesse de leurs contenus et fonctionnalités et de leur positionnement :



Résumé des fonctionnalités et types de contenus recensés :

	Voir les dernières offres publiées	Créer un espace candidat	Messagerie candidat/recruteur	Système de notifications/alertes	Répondre à une offre	Trouver un centre de formation	Déposer une offre	S'inscrire à une newsletter	Avis sur les entreprises	Estimation de salaire	Conseils carrière & recrutement
Job2Roues	X	X	X		X	X	X	X			
Bourse à l'emploi IRP	X	X		X	X		X	X			
Opco mobilités	X	X			X		X				X
Carrosserie Job		X	X	X			X				
Indeed	X	X	X	X	X		X		X	X	X
Monster	X	X	X	X	X		X		X	X	X

Les « indispensables » d'un jobboard qui en ressortent sont les suivants :

- > Des offres d'emploi accessibles sans avoir à se créer de compte personnel
- > L'affichage du nombre d'offres et la mise en avant des dernières offres publiées permettant d'attester du caractère « vivant » du site et d'une information riche, régulièrement mise à jour
- > La création d'un compte côté candidat ou côté entreprise pour pouvoir déposer un CV ou une offre d'emploi
- > Un système de messagerie pour pouvoir échanger sans divulguer d'informations de contact personnelles.

Les éléments qui font la différence :

- > La gratuité ou non du dépôt d'offres d'emploi pour une entreprise
- > Les fonctionnalités ++ liées à l'espace personnel
- > Les contenus éditoriaux ++
- > Des offres d'accompagnement pour mieux recruter à destination des entreprises (service payant), la mise en avant des entreprises qui recrutent et même de « campagnes » marketing sur le modèle de Google Ads

- › Des avis sur les entreprises
- › Les liens avec des formations

2 Positionnement et attentes des utilisateurs

2.1 Les enjeux

2.1.1 Les cibles du jobboard

Les cibles actuelles de MonJobAuto sont les suivantes :

- › Entreprises (TPE / PME / Grands groupes)
- › Organismes de formation
- › Candidats

Les cibles suivantes viennent s'ajouter :

- › Les personnes en reconversion
- › Les futurs apprentis (potentiellement mineurs) / alternants accompagnés
- › Prescripteurs (collège, Missions locales...)
- › Les agences de recrutement

2.1.2 Le positionnement du nouveau jobboard

Lors de focus group organisés avec des représentants des utilisateurs & experts métiers ANFA et des acteurs de la branche, un consensus autour du positionnement du futur jobboard a été posé.

En plus d'être un site d'échange d'offres d'emploi et de CV, le nouveau site MonJobAuto devra être un « maillon » dans le parcours de l'utilisateur métier <-> formation <-> offres d'emploi, permettant d'orienter l'utilisateur – au bon moment - vers le site www.metiers-services-auto.com pour des contenus plus éditoriaux sur les formations, l'annuaire des lieux de formation, les métiers d'avenir et les formations qui y mènent... et inversement, d'associer des emplois à des parcours de formation.

2.1.3 Le changement d'identité du jobboard

Pour les acteurs de la branche, le projet de refonte de MonJobAuto est l'occasion d'adopter une nouvelle identité de marque autour des concepts Mobilité / Humain / Compétence / Recrutement / Secteur du véhicule / Roue-route / Véhicules, identité qui devra se refléter dans l'image de marque.

Ce changement de nom et d'identité de marque fait l'objet d'un chantier à part, en parallèle du projet de refonte. Des échanges avec le prestataire retenu sur ce sujet par l'ANFA sont à prévoir afin que le nouveau site incarne également cette nouvelle identité.

De ce changement de nom et de la spécificité de chaque domaine d'activité auto / moto / camion / vélo, découle également l'organisation du futur jobboard en termes d'entrées. Cette dernière s'articulera autour de quatre entrées correspondant aux quatre types de véhicules avec pour avantages :

- › Avoir une meilleure reconnaissance des utilisateurs
- › Se distinguer des métiers de la mobilité comme le train, l'avion...
- › Faire connaître le territoire de la branche

Est prévue également une entrée générique « tous véhicules » permettant aux visiteurs d'accéder à de l'information et des offres d'emploi sur tout type de véhicule puis d'affiner les contenus à l'aide de filtre par type de véhicule.

Les parcours utilisateurs devront être réfléchis et conçus afin de limiter les inconvénients liés au fait d'avoir quatre entrées principales en fonction du type de véhicule, à savoir :

- › Risque d'empêcher les parcours croisés et la découverte d'un même métier dans un secteur différent

- › Risque de ne pas suffisamment montrer la multitude des secteurs et des métiers couverts par le site

2.2 Les attentes des futurs utilisateurs

La phase de recherche utilisateurs menée en phase de cadrage a fait apparaître de grandes attentes en fonction des cibles (l'ensemble de la recherche utilisateurs sera fourni au prestataire retenu).

2.2.1 Les demandeurs d'emploi

Les grandes attentes des demandeurs d'emploi :

- › Pouvoir accéder à des offres d'emploi près de chez eux (ou de chez leurs parents pour les plus jeunes)
- › Avoir des offres suffisamment précises sur le détail des missions
- › Naviguer sur mobile car les candidats ne possèdent pas toujours un ordinateur personnel
- › Saisir rapidement et simplement leurs principales expériences et compétences sur l'outil de recherche d'offres d'emploi
- › Être alertés lors de nouvelles offres d'emploi correspondant à leurs critères de recherche
- › Mettre en avant les formations permettant d'accéder aux différentes offres d'emploi



Kevin, 20 ans
En formation maintenance des véhicules et matériels au CFA de Boulazac
 Célibataire, originaire de la région Dordogne

Le mécanicien auto

#MOTIVATION #AUTODIDACTE #PROACTIF #STABILITÉ

Ses objectifs

- Kevin souhaite trouver un emploi de mécanicien auto près de chez lui, à Périgueux.

<p>Ses motivations</p> <ul style="list-style-type: none"> Pouvoir compter sur son réseau pour atteindre son objectif: bouche-à-oreille entre jeunes de la formation, conseil et aide du formateur... Travailler avec un employeur qui sache lui faire confiance et l'aide à monter en compétences. Apprendre un maximum de compétences pour pouvoir devenir chef d'atelier. 	<p>Ses freins</p> <ul style="list-style-type: none"> N'a pas accès facilement à un ordinateur pour pouvoir travailler son CV et lettre de motivation et postuler en ligne. Ne tomber que sur des offres d'emploi pas assez précises sur le type de missions qui pourraient lui être confiées. Ne pas trouver un travail près de chez lui car pour le moment, il n'a pas de logement à lui. Il faut qu'il puisse économiser et ne pas perdre de temps avec les déplacements.
---	---

Aisance avec le numérique ● ● ○ ○ ○

Devices utilisés



90%
(tout le temps)



10%
(chez les parents)

«La motivation est la clé quand on est mécanicien, il faut essayer par soi-même et montrer qu'on est motivé pour travailler, pour apprendre. Pour trouver un job je préfère aller voir directement les entreprises qui m'intéressent et leur dire ce que je sais faire et ne sais pas faire, quitte à être pris pour 1 semaine d'essai. Si on est motivé, tout s'apprend vite.»

Son histoire


Kevin a quitté le système scolaire après la 3^{ème}. Passionné de mécanique, il a appris sur le tas, en s'entraînant d'abord sur des véhicules personnels, puis dans un garage Mercedes près de chez lui et enfin pendant 1 an auprès de la SNCF comme peintre carrossier. Grâce à sa conseillère Pôle Emploi il a trouvé une formation mécanicien de 3 mois au CFA de Boulazac qui va lui permettre de concrétiser son savoir-faire, d'obtenir un diplôme et l'espère, un emploi stable en mécanique automobile.

Son rêve à long terme ? Déménager sur la côté Ouest avec sa copine et pouvoir monter sa propre structure.

2.2.2 Les recruteurs

Les grandes attentes des recruteurs, qu'ils soient des responsables recrutement de grands groupes ou des dirigeants de TPE :

- › Disposer d'une plateforme spécialisée dans leur domaine d'activité (secteur un peu à part, très communautaire des vélocistes)
- › Avoir un outil directement connecté avec leurs SI RH pour les grands groupes
- › Pouvoir saisir simplement les offres d'emploi et faire un suivi efficace des candidatures déposées pour les plus petites structures



Stéphanie, 42 ans
Responsable recrutement au sein du Groupe Bernard
Mariée, 2 enfants

La responsable recrutement Groupe Bernard

#ORGANISÉE #CONSCIENCIEUSE #ACTIVE #EMPATHIQUE

Ses objectifs

- Stéphanie souhaite trouver un candidat motivé, désireux de monter en compétences au sein de la branche automobile du Groupe.



Ses motivations

- Disposer de plateformes de recrutement spécialisées pour les métiers du groupe autour de l'auto et du camion lui permettant de trouver des profils spécifiques à ces métiers.
- Travailler en collaboration avec les centres de formations en organisant des événements de communication et de recrutement sur les lieux de formation.

Ses freins

- Ne pas avoir assez de temps pour répondre aux candidatures dans un délai raisonnable.
- N'a pas d'outil centralisé lui permettant de suivre les parcours de recrutement sur chaque jobboard et chaque métier.
- Aimerais disposer de plus de ressources notamment pour pouvoir recruter via les réseaux sociaux qui permettent de mieux cibler les passionnés de mécanique et les jeunes.

Aisance avec le numérique ●●●○

Devices utilisés  **20%** (tout le temps)  **80%** (au travail)

« Nous sommes toujours à la recherche de nouveaux candidats pour notre branche automobile très active implantée sur plusieurs régions, Rhône-Alpes, Bourgogne et Franche-Comté. Peu importe qu'ils n'aient pas forcément beaucoup d'expérience. Ils seront intégrés à une équipe de passionnés qui saura les faire monter en compétences. »

Son histoire

Sophie a travaillé dans différentes structures au cours de sa vie professionnelle, d'abord dans une agence de communication, puis dans la restauration collective. Cela fait 5 ans qu'elle est responsable recrutement au sein du groupe Bernard, entreprise familiale de plus de 100 ans qui compte 350 salariés. Elle n'a qu'une seule personne dans son équipe et de nombreuses offres d'emploi à pouvoir. Elle utilise des jobboards spécialisés dans le secteur auto et camion qui sont les 2 branches d'activité du Groupe et généralistes pour les postes dits « tertiaires », comme la vente ou les fonctions support de l'entreprise.

3 Phasage du projet

Le futur jobboard devra être finalisé, de manière complète, sous deux ans.

Néanmoins, et afin d'offrir un service le plus rapidement possible, le projet sera découpé en 3 phases avec la possibilité de déployer les fonctionnalités au fil de l'eau selon le calendrier suivant :

- › Mise en ligne cible phase 1 : été 2024
- › Mise en ligne cible phase 3 : fin d'année 2025

3.1 La phase 1 – « Vital » (priorité 1)

Cette phase se concentrera sur des éléments déjà présents dans l'outil existant mais en version améliorée :

- › Conception mobile first
- › Recherche cartographique des offres d'emploi
- › Mise en avant des dernières offres publiées
- › Arrivée automatique d'offres d'emploi via l'API Pôle Emploi, avec un filtrage permettant de restreindre la remontée des offres relevant du périmètre des services autos
- › Géolocalisation (autour de moi / autour d'une adresse) pour recherche d'offres ou de CV
- › Formulaire de saisie d'une offre d'emploi / d'un CV
- › Tableau de bord dédié selon le profil

Liste détaillée des fonctionnalités de la phase 1

FONCTIONNALITES	STATUT	SCENARIO
page d'accueil site	existant	1-vital
recherche simple poste + liste de résultats	existant	1-vital
recherche simple CV + liste de résultats	nouveau	1-vital
fiche poste	existant	1-vital
fiche candidat	existant	1-vital
pop-in postuler	existant	1-vital
page éditoriale statique (présentation, mentions légales, CGU)	existant	1-vital
annuaire des entreprises	existant	1-vital
formulaire saisie CV	existant	1-vital
formulaire saisie offre	existant	1-vital
formulaire de contact	existant	1-vital
pop-in alertes	existant	1-vital
fiche entreprise	existant	1-vital
FAQ	existant	1-vital
page profil consultation	existant	1-vital
tableau de bord candidat	existant	1-vital
page Mes candidatures envoyées	existant	1-vital
gestion du compte perso	existant	1-vital
recherche géographique	nouveau	1-vital
sondage post offre	nouveau	1-vital
rapport/export sondage	nouveau	1-vital
Tableau de bord entreprise	existant	1-vital
branchement API Pole Emploi	existant	1-vital
responsive / mobile first	nouveau	1-vital
sur-header	nouveau	1-vital
création compte mail + mobile	nouveau	1-vital
mot de passe perdu	existant	1-vital
login	existant	1-vital
réutilisation des données personnelles	nouveau	1-vital
gestion de ses offres (modifier, supprimer, ajouter, mettre en suspens)	nouveau	1-vital
géolocalisation	nouveau	1-vital
reprise des données actuelles	nouveau	1-vital

3.2 La phase 2 – « Essentiel »

La phase 2 concerne des fonctionnalités pouvant être différées dans le temps, juste après les plus prioritaires. Bien que moins urgentes, elles représentent tout de même une vraie valeur ajoutée pour l'atteinte de l'objectif :

- > Maillage interne entre les différents sites de l'ANFA,
- > Saisie de CV au format simplifié
- > Alertes et notifications
- > Cross-selling vers des CV/offres similaires

Liste détaillée des fonctionnalités de la phase 2

FONCTIONNALITES	STATUT	SCENARIO
page Mes alertes d'emploi	existant	2-essentiel
formulaire de réponse automatique des entreprises	nouveau	2-essentiel
branchement sites ANFA pour éditorial (annuaire, formation, métier...)	nouveau	2-essentiel
accessibilité	nouveau	2-essentiel
branchement OPCO	nouveau	2-essentiel
gestion des rôles utilisateurs entreprises	nouveau	2-essentiel
notification sur critères	nouveau	2-essentiel
formulaire de saisie simplifiée CV	nouveau	2-essentiel
reconnaissance auto d'un CV pdf/word	nouveau	2-essentiel
partage RS, SMS, e-mail	nouveau	2-essentiel
cross selling CV	nouveau	2-essentiel
cross selling Offres	nouveau	2-essentiel

3.3. La phase 3 – « Luxe »

La phase 3 concernera des fonctionnalités permettant d'augmenter la satisfaction de l'utilisateur en améliorant son expérience sur la plateforme :

- › Carte des entreprises avec liste des métiers recherchés, des offres en cours et nombre de recrutements...
- › Remontées d'actualités sur les métiers, sur les formations

Liste détaillée des fonctionnalités de la phase 3

FONCTIONNALITES	STATUT	SCENARIO
messagerie : liste des messages	existant	3-luxe
messagerie : pop-in création message	existant	3-luxe
messagerie : notification	existant	3-luxe
page Mes articles	existant	3-luxe
page Mes favoris	existant	3-luxe
Mes préférences	existant	3-luxe
pop-in personnalisation accueil	existant	3-luxe
formulaire d'import d'une vidéo	nouveau	3-luxe
pop-in de visionnage d'une vidéo	nouveau	3-luxe
annuaire cartographique	nouveau	3-luxe
dictionnaire/index des compétences modifiable	nouveau	3-luxe
page éditoriale modifiable	nouveau	3-luxe
recherche globale au site	existant	3-luxe
API actualités formations	nouveau	3-luxe
API actualités métiers	nouveau	3-luxe
API actualités entreprises	nouveau	3-luxe
API actualités observatoire	nouveau	3-luxe
envoi newsletter	nouveau	3-luxe
page Mes événements	existant	3-luxe
branchement sites ANFA pour événement	nouveau	3-luxe

4 Détail des fonctionnalités

4.1 Phase 1 – Vital

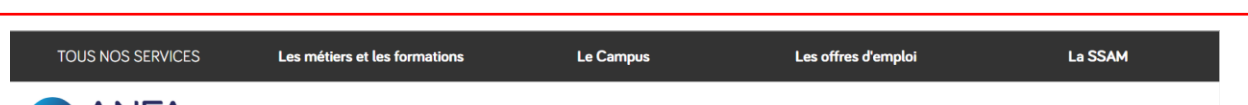
4.1.1 Généralités

4.1.1.1 SITE RESPONSIVE

Le site devra être développé en responsive design, avec une conception pensée mobile first, pour un affichage optimisé pour tout support de lecture. Gestion à minima de trois breakpoints (mobile, tablette verticale, tablette horizontale et desktop) à adapter selon les contenus (hors données, graphiques, open data...).

4.1.1.2 HEADER/FOOTER

Le site devra avoir un « sur-header » comprenant les accès aux autres sites et services de l'ANFA comme sur <https://www.anfa-auto.fr> pour mettre en lumière l'ensemble de l'écosystème de l'ANFA et permettre aux utilisateurs de naviguer facilement et rapidement d'un site à l'autre, en plus des liens contextuels qui existeront au sein des contenus.



Observatoire Métiers Certifications Accompagnement Coopération Européenne ANFA 

Header du site <https://www.anfa-auto.fr/>

4.1.1.3 FAQ

Le site doit permettre à l'ANFA d'enrichir le jobboard avec des questions/réponses fréquentes, qui doivent pouvoir être mises à jour facilement par les contributeurs ANFA.

4.1.1.4 RETOUR UTILISATEUR

Lors de la suppression d'une offre d'emploi ou d'un CV, un sondage permettra de savoir si l'utilisateur a trouvé un emploi/ un candidat, via le site ou via une autre source (site concurrent...).

4.1.2 Offres d'emploi

4.1.2.1 API

Le système cible doit proposer une API de connecteurs en webservice pour échanger avec d'autres ATS (Applicant Tracking System). L'appel à l'API de Pôle Emploi est indispensable pour le lancement de la nouvelle version du jobboard afin d'être en mesure de proposer un volume d'offres d'emploi spécialisées dans les secteurs auto, moto, vélo et camion, attractif pour les personnes en recherche d'emploi. Ces offres pourront être filtrées par type de véhicule.

4.1.2.2. MISE EN AVANT DES DERNIERES OFFRES PUBLIEES

La future plateforme doit faire remonter automatiquement les dernières offres d'emploi publiées par les entreprises. Les dernières offres publiées dynamiseront la page d'accueil pour inciter les utilisateurs à revenir.

Un abonnement aux dernières offres sera mis en place en fonction de critères (secteur, localisation...).

4.1.3 Espace personnel

4.1.3.2. CREATION D'UN COMPTE PERSONNEL

Le site permettra à chaque utilisateur de se créer un compte personnel. Ce dernier sera lié au n° de SIRET dans le cas des entreprises.

Les candidats devront pouvoir créer un compte personnel à partir d'une adresse e-mail ou d'un numéro de téléphone mobile (les utilisateurs n'ayant pas tous d'adresse mail).

4.1.3.2. TABLEAU DE BORD

Un tableau de bord dédié selon le profil utilisateur sera accessible depuis son espace personnel et lui permettra de suivre son activité sur la plateforme.

Ce tableau de bord sera différent selon le profil de l'utilisateur :

- > Pour les entreprises : le tableau de bord contiendra, entre autres, le nombre d'offres d'emploi postées, le nombre de CV retenus, le nombre d'offres d'emploi ayant trouvé preneur sur le site...
- > Pour les organismes de formation : mixte du tableau de bord recruteur et du tableau de bord candidat avec liste des offres d'emploi et liste de CV des candidats issus de leur organisme...
- > Pour les personnes en recherche, les demandeurs d'emploi, les jeunes... : le tableau de bord présentera un récapitulatif des offres auxquelles ils ont répondu, les offres des entreprises suivies, les offres et entreprises mises en favoris par les candidats...

4.1.4 Saisie des contenus par les utilisateurs

Les utilisateurs doivent pouvoir saisir, selon leur profil, une présentation de l'entreprise, une offre d'emploi, une candidature, une page profil.

4.1.4.1 LA SAISIE D'UNE OFFRE D'EMPLOI /ALTERNANCE

Les offres d'emploi ou d'alternance devront comporter, entre autres, les compétences demandées, le niveau d'expertise attendu, l'adresse de l'entreprise, le titre du poste, le lieu de travail, une description du poste, une présentation de l'entreprise...

L'entreprise ou l'organisme de formation pourra créer autant d'offres d'emploi qu'elle/il le souhaite et pourra les supprimer, les modifier ou les mettre en pause autant de fois qu'elle/il le souhaite.

4.1.4.2 LE DOSSIER DE CANDIDATURE

Il permettra au candidat de déposer, entre autres, une brève présentation de son profil, une ou plusieurs expériences professionnelles, une ou plusieurs formations, une ou plusieurs compétences... et permettre de charger sur la plateforme un CV, une lettre de motivation, une photo (non obligatoire), tout autre document au format pdf, jpg, png ou encore vidéo permettant de se faire connaître ou de postuler à une offre d'emploi.

Le candidat pourra créer autant de dossiers de candidature qu'il le souhaite et en disposera dans une bibliothèque dans laquelle il viendra piocher en fonction de l'offre à laquelle il répond.

Il pourra rendre accessible une partie de ce contenu aux entreprises et organismes de formation disposant d'un compte sur la plateforme.

4.1.4.3 PAGE PROFIL ENTREPRISE / ORGANISME DE FORMATION

Chaque entreprise et organisme de formation disposant d'un compte personnel sur le futur site disposera d'une page profil afin de valoriser son image comprenant – entre autres :

- > Une présentation de l'entreprise / de l'organisme de formation,
- > Un logo,
- > L'ensemble de ses établissements / liste de ses formations associées,
- > Une localisation sur Google Maps,
- > Des liens vers son site web et ses réseaux sociaux,
- > De liens vers des contenus hébergés sur ses réseaux sociaux,
- > Une liste de ses offres en cours

4.1.4.4 ANNUAIRE DES CANDIDATS / DES ENTREPRISES

Les candidats et entreprises qui le souhaitent pourront faire partie d'un annuaire qui sera accessible aux utilisateurs disposant d'un compte personnel sur la plateforme.

L'annuaire des candidats est accessible par les entreprises et organismes de formation ayant un compte, mais pas aux autres candidats.

L'annuaire des entreprises est accessible à tous les profils, même sans compte. L'annuaire des entreprises risquent de ne pas être très fourni au démarrage du site, il sera intéressant de proposer cet annuaire quand il aura un nombre d'entreprises conséquent.

4.1.4.4 DUPLICATION D'UNE OFFRE D'EMPLOI/ALTERNANCE OU D'UN DOSSIER DE CANDIDATURE

Toute offre d'emploi et tout dossier de candidature pourra être dupliqué et modifié autant de fois que nécessaire par l'utilisateur afin de simplifier la création d'une nouvelle offre d'emploi ou d'un nouveau dossier de candidature.

4.1.4.5 SUIVI DES OFFRES D'EMPLOI/ALTERNANCE

Le futur jobboard devra permettre à chaque entreprise et organisme de formation déposant une ou plusieurs offres d'emploi, de définir une période pendant laquelle ce contenu sera publié (date de début et date de fin) et de le faire évoluer : ajout, suppression, modification, mise en suspens...

4.1.5 Recherche

4.1.5.1 RECHERCHE MULTICRITERES

Une recherche multicritères parmi les offres d'emploi/alternance doit être possible sur le futur site : par région, par ville, par entreprise, par type de véhicule, par type de contrats, par date de publication, par date/période d'embauche, par type d'offre...

4.1.5.3 GEOLOCALISATION

La recherche doit permettre aux utilisateurs de trouver une offre d'emploi ou un candidat sur un rayon donné « autour de moi » ou autour d'une adresse saisie par l'utilisateur.

4.1.5.3. RECHERCHE CARTOGRAPHIQUE

Le futur site doit proposer une carte permettant de rechercher une offre d'emploi ou une entreprise. Des fonctionnalités telles que zoom et dézoom sur une région, une ville, des filtres avancés tels que « par type de véhicule », « par métier », « par type de contrat », « par entreprise » ... doivent être proposés.

4.2 Phase 2 – Essentiel

4.2.1 Généralités

4.2.1.1 ACCESSIBILITE NORMES RGAA

Le nouveau jobboard devra répondre aux exigences d'accessibilité du RGAA version 4.1.2 minimum pour avoir un niveau au moins « partiellement conforme », sans aucune erreur bloquante de conformité.

4.2.1.2 PARTAGE DES CONTENUS

Les contenus du futur site doivent pouvoir être partagés par les utilisateurs via les réseaux sociaux (LinkedIn, Whatsapp...) mais également par courriel.

4.2.1.3 LIEN VERS LES FORMATIONS

Chaque offre d'emploi publiée pourra faire le lien avec la page la plus proche du métier présenté sur le site [metiers-services-auto.com](https://www.metiers-services-auto.com), par exemple via une page préfiltrée.

4.2.2 Offres d'emploi

4.2.2.1 LIEN AVEC LE SITE D'OPCO MOBILITES

Les offres d'emploi du futur site doivent être automatiquement publiées sur le site <https://m-jobs.opcomobilites.fr/>, le jobboard d'OPCO Mobilités.

De même, les offres du périmètre de jobboard, publiées sur <https://m-jobs.opcomobilites.fr/>, devront pouvoir apparaître sur le futur site.

4.2.2.2 LIEN AVEC LE SITE METIERS SERVICES

Un lien doit être créé entre les offres d'emploi du futur site MonJobAuto et les formations présentées sur le site <https://www.metiers-services-auto.com/>, permettant éventuellement d'y accéder.

Inversement les contenus présentés sur le site <https://www.metiers-services-auto.com/> (formation, fiches métiers, alternances...) doivent rediriger vers les offres d'emploi potentiellement en lien se trouvant sur la plateforme.

4.2.2.3 CROSS SELLING OFFRES

Un lien doit se faire entre les différentes offres d'emploi proposant des similarités sur des points restant à définir avec l'ANFA.

Le candidat retenu devra proposer des solutions marketing.

4.2.3 Espace personnel

4.2.3.1 LES ALERTES

Selon des critères de recherche d'emploi précis renseignés par les utilisateurs au sein de leur espace personnel (à l'inscription ou ultérieurement afin d'enrichir leur profil), ces derniers doivent pouvoir

paramétrer des alertes les informant lorsque de nouvelles offres d'emploi correspondant à ces critères sont publiées.

4.2.3.2 GESTION DES ROLES UTILISATEURS

Les entreprises et organismes de formation doivent pouvoir gérer une base d'utilisateurs rattachés à leurs entités et leur attribuer des rôles, possédant chacun des périmètres d'action différents : édition ou consultation des offres d'emploi, des éléments propres à l'entreprise ou à l'organisme en question (description, médias, contenus actualités...).

4.2.3.4 GESTION AUTOMATIQUE DES CANDIDATURES

Les entreprises doivent pouvoir paramétrer des courriels automatiques envoyés aux candidats selon un cycle qu'elles définiront : accusé de bonne réception de la candidature, une notification au candidat que sa candidature a été lue par l'entreprise, un courrier de refus, courrier de prise de RDV...

4.2.4 Saisie des contenus

4.2.4.1 SAISIE D'UN CV AU FORMAT SIMPLIFIE

Chaque candidat doit pouvoir, s'il le souhaite, saisir un CV dans un format bref, dont les champs doivent être définis avec l'ANFA.

4.2.4.2 ADRESSE CANDIDAT ET ENTREPRISES

Un service de complétion d'adresse et de géocodage doit être proposé. Google Maps est utilisé aujourd'hui. La géolocalisation concerne les entreprises, les organismes de formation et les candidats.

4.2.5 Candidature

4.2.5.1 IMPORT DE CV

Les candidats doivent pouvoir charger sur la plateforme leur CV dans les différents formats communément acceptés (Word et PDF).

4.2.5.2 MISE EN AVANT DE CV

Les derniers CV publiés par les candidats (qui souhaitent les mettre en libre consultation auprès des entreprises) doivent remonter dans la base de données (annuaire) candidats et sur la page d'accueil du site. Pour les recruteurs et organismes de formation ayant un compte.

4.3 Phase 3 – Luxe

4.3.1 Généralités

4.3.1.1 MOTEUR DE RECHERCHE GLOBAL AU SITE

Ce dernier doit permettre de remonter des résultats de recherche classés par catégorie de contenus. A définir par l'ANFA : les catégories de contenus (offres d'emploi, actualités, entreprises...), ainsi que l'orthographe acceptée sur les termes recherchés. Une solution « intelligente » sera à proposer par le prestataire retenu (Elasticsearch, Algolia...).

4.3.1.2 ENVOI DE COURRIELS EN MASSE

Il est attendu de la plateforme un service d'envoi de mails en masse, capable d'expédier des campagnes de quelques dizaines de milliers de courriels. Une newsletter pourra être envoyée sur le même modèle.

4.3.1.3 GESTION DE GALERIES DE CONTENUS MULTIMEDIA

Le futur site doit permettre à chaque entreprise et organisme de formation de gérer une galerie de contenus multimédia (photos, vidéos... formats à définir), que cette dernière pourra utiliser dans sa description, ses actualités et ses offres d'emploi.

4.3.2 Espace personnel

4.3.2.1 SYSTEME DE MESSAGERIE INTERNE

Afin de protéger les données personnelles des utilisateurs du site, celui-ci doit proposer un système de messagerie permettant aux utilisateurs de communiquer entre eux, sans avoir à échanger un numéro de téléphone ou une adresse électronique.

4.3.2.2 GESTION DES FAVORIS

Le site doit permettre aux utilisateurs disposant d'un compte personnel de marquer les contenus qu'ils souhaitent en les ajoutant à une bibliothèque de contenus classés par catégories : offres d'emploi, actualités, entreprises... L'utilisateur pourra créer des catégories personnalisées.

4.3.3 Saisie des contenus

Les candidats doivent pouvoir déposer, s'ils le souhaitent, leur CV et leur lettre de motivation au format vidéo (format à valider avec le prestataire retenu, selon la solution retenue).

Celui-ci pourra remplacer ou compléter le CV au format simplifié ou le dépôt de CV et lettre de motivation au format Word ou PDF.

4.3.4 Annuaire cartographique des entreprises

Le futur site doit permettre aux candidats de visualiser une carte de France présentant, par entreprise, la liste des métiers recherchés précédemment, des offres en cours et le nombre de recrutements réalisés dans l'année, afin que les candidats puissent connaître les entreprises locales et proposer leur candidature de manière spontanée.

4.3.5 Contenus éditoriaux

4.3.5.1 LES REMONTEES D'ACTUALITES

Le futur site devra mettre en avant (niveau de détail à définir en conception) des contenus déjà existants sur d'autres sites de l'écosystème digital de l'ANFA, de façon à améliorer à la fois le maillage entre les différents sites, le référencement naturel du jobboard et à enrichir l'expérience utilisateur.

Les typologies de contenus faisant l'objet de ces mises en avant :

- > Actualités sur les formations
- > Actualités sur les métiers
- > Actualités sur les entreprises
- > Actualités sur les données de l'Observatoire des métiers des services de l'automobile

4.3.5.2 LES CONTENUS EDITORIALISES

Une partie des contenus du futur site sera dédiée à la création ou à la reprise de contenus éditorialisés existants autour des conseils aussi bien à destination des recruteurs - comment utiliser un jobboard, comment déposer une annonce... - qu'à destination des candidats – conseils pour rédiger une lettre de motivation, réaliser un CV, passer un entretien, comprendre une annonce, dictionnaire des compétences/mots métier/...

Ces contenus seront à la main de contributeurs ANFA, tant pour la création, modification, publication/dé-publication et suppression.

Ces contenus pourront être mutualisés avec d'autres sites de l'écosystème digital de l'ANFA.

5 Descriptions techniques

La solution proposée peut être spécifique ou basée sur un progiciel.

5.1 Intégration au SI

5.1.1 Interfaces d'alimentation

Afin de valider la qualité des personnes et entreprises (y compris organismes de formation) inscrites, le S.I. actuel utilise le répertoire SIRENE.

Le système cible doit assurer la même fonction pour automatiser au mieux ces contrôles.

Dans le cadre du présent appel d'offre, le système cible doit proposer une API de connecteurs en webservices pour échanger avec les ATS (Applicant Tracking System) connectées actuellement à la plateforme MonJobAuto. Ces dernières sont les suivantes :

- > Hello Work
- > Pôle Emploi
- > Flatchr
- > Talent Plug
- > Beetween
- > Welcome To Jungle
- > AF Talent
- > SOFTY
- > AcceleRH
- > APEC
- > Multiposting
- > Broadbean

A noter que d'autres services pourront être connectés par la suite, le nouvel outil devra donc pouvoir s'y brancher facilement.

5.1.2 Sécurité de la plateforme

5.1.2.1 DISPONIBILITE

Le site est ouvert 24/24h et 7/7j, avec un taux de disponibilité attendu d'au moins 99.5% (~4h/mois de downtime acceptable). Un faible temps de rétablissement garanti sera aussi apprécié, sachant qu'une part importante du trafic a lieu en fin de journée.

Au sens de la capacité à rendre le service dans des conditions correctes, les performances sont intégrées au facteur de disponibilité. Le candidat devra préciser quels dispositifs il met en place pour les garantir, et s'il s'engage sur des temps de réponse (hors problème de qualité du réseau).

Si d'autres mesures sont proposées, notamment pour la navigation depuis un téléphone, elles seront prises en considération.

5.1.2.2 INTEGRITE, CONFIDENTIALITE ET RGPD

Les bases d'annonces et de candidats (données à caractère personnel) constituent un des biens essentiels de l'application.

Le candidat décrira ce qu'il prévoit :

- Pour garantir l'intégrité des données, par exemple au travers de mécanismes transactionnels.
- Pour se prémunir contre la perte de données.
- Pour assurer la confidentialité des données à caractère personnel.
- Pour garantir la conformité au RGPD.

Il pourra faire référence à des chapitres dédiés si nécessaire pour éviter les redites.

5.1.2.3 TRAÇABILITE

Aucun dispositif de traçabilité particulier n'est attendu sur ce système. Toutefois, si la solution prévue intègre des mécanismes particuliers ; ils pourront être décrits.

5.1.3 Hébergement

La plateforme d'hébergement est à prévoir dans le cadre du présent marché, qu'elle soit sur un hébergement dédié, mutualisé ou sur un mode SaaS personnalisé pour les besoins de l'ANFA.

Il est attendu a minima le chiffrement (https) et la compression des échanges réseau, ainsi que la présence d'un cache de mandataire inverse (reverse-proxy cache) ou d'un CDN pour les performances. La sécurité de la tête de plateforme devra aussi comprendre un pare-feu et une protection anti-déni de service. La présence de fonctions supplémentaires comme un pare-feu applicatif (WAF) ou un anti-scanner sera appréciée.

En complément sur la sécurité un antivirus est nécessaire pour scanner les pièces uploadées, au moment de leur chargement et périodiquement, à la mise à jour des signatures virales.

Enfin, la performance RSE de l'hébergement proposé sera considérée.

5.1.4 Intégration avec des services tiers

Le site doit proposer l'intégration de vidéos des plateformes Youtube, Vimeo et Dailymotion dans ses pages de contenu.

Un service de complétion d'adresse et de géocodage doit être proposé. Google Maps est utilisé aujourd'hui. La géolocalisation concerne les entreprises, les centres de formation et les CV.

L'audience du site doit être mesurée par Google Analytics. Il faut donc être en mesure de paramétrer le plan de marquage.

Il est attendu de la plateforme un service d'envoi de mails en masse, capable d'expédier des campagnes de quelques dizaines de milliers de courriels. Le calcul du taux de retour n'est cependant pas prévu à ce stade pour mesurer l'efficacité des campagnes.

5.2 Référencement SEO

Le site concerne à la fois un public professionnel (organismes de formation, entreprises) et le grand public (chercheurs d'emploi, recherches de formations). Le bon classement du site dans les résultats des moteurs de recherche est important pour le succès du site.

Le candidat précisera quels mécanismes il compte mettre en place pour assurer ce bon référencement. La solution retenue devra pouvoir assurer un référencement naturel optimal afin d'optimiser le trafic existant et d'être un socle pérenne pour une meilleure visibilité.

A minima, le futur prestataire devra apporter une réponse pertinente sur les sujets suivants :

- Règles d'écriture des URL,
- Structure des pages,
- Gestion des titres, méta Description, des H1 et des micros donnés,
- Optimisation du maillage interne, des menus et des arborescences,
- Optimisation de la vitesse de téléchargement des pages,
- Mise en place d'un plan du site XML,

De plus, il devra conseiller sur la gestion des noms de domaine afin de conserver le trafic actuel, les marques pages :

- > <https://www.job2roues.fr> , redirigé vers <https://www.mobilians.fr/>
- > <https://www.irp-auto.com/>
- > <https://www.monjobauto.fr/>

Il est attendu qu'il puisse éviter le cybersquatting.

Et enfin, il devra détailler un plan pour être en mesure de proposer des noms de (sous-)domaine par univers (auto, moto, vélo, camion), ou un autre mécanisme permettant de donner une identité visuelle propre à chaque catégorie.

5.3 Activités et volumétrie des données

5.3.1 Critères de dimensionnement de l'activité

Il n'y a pas ou peu de fichiers partagés directement sur le site, limite à 10Mo des photos, à 50Mo des vidéos, à 5Mo pour les PDF.

Quelques chiffres clés sur les trois sites :

	MonJobAuto	Job2Roues	IRP-Auto
Annonces actives	5 000	120	188
Candidatures	3 800	~120	
Visites / an	45 000		
Pages vues / an	50 000	15 000	
Entreprises		~ 7 000 motos (pour ~13 000 salariés) ~ 3 000 vélos (pour ~6 000 salariés)	
Candidats			
Pics de trafic	Fin d'après-midi Mois de juin		
	Reprise de données à prévoir	Pas de reprise de données	Pas de reprise de données

5.3.2 Données présentes

Le candidat devra présenter quelle stratégie de gestion des données (annonces, CV, information des entreprises ou organismes de formation...) :

- Durée de conservation
- Archivage en ligne ou hors ligne

Cela concerne des aspects de stratégie de rétention, de sauvegarde, de protection contre la perte, contre la divulgation et éventuellement de chiffrement en détaillant les mécanismes de gestion des secrets :

- Fréquence des sauvegardes
- Nature des sauvegardes (complètes, partielles, chiffrées) et contenu (base, fichiers contribués)
- Plan de rétention

La perte de données maximale admissible est de 24h.

5.4 Expérience utilisateur

Sont visées les dernières versions des navigateurs Chrome/Chromium, Edge, Safari et Firefox, y compris dans leur variante mobile lorsqu'elle existe.

Les temps de réponse, y compris sur réseau mobile, doivent donner une expérience de navigation agréable. Nous rappelons que les temps de réponse participent aussi à la note SEO. Le répondant devra détailler les mécanismes qu'il compte mettre en œuvre pour garantir cette fluidité dans les meilleures conditions.

5.4.1 Mobile / desktop

Les fonctionnalités dédiées aux candidats visent en majorité la navigation sur mobile (68% du trafic). Cette partie du site doit être en mobile first, prenant en compte la facilité de navigation et de saisie en tactile. Les aspects responsive web design doivent permettre un usage sur tablette ou ordinateur, mais sont mineurs.

Les fonctionnalités dédiées aux organismes de formation et aux entreprises sont plutôt utilisées sur ordinateur ou pilotées via API. Ces dernières doivent aussi être documentées et si possible appuyées sur des normes du marché afin d'éviter les spécificités et d'offrir la portabilité dans les meilleures conditions.

5.4.2 Accessibilité

Pour ces deux populations (candidats et organismes de formation/entreprises), l'accessibilité doit être prise en compte pour un accès simplifié aux informations, notamment via un moteur de recherche intuitif et permettant de cibler facilement les contenus recherchés (incluant des critères de géolocalisation).

La rédaction des mentions d'accessibilité du site fait aussi partie du travail demandé.

Le candidat détaillera les mécanismes qu'il compte mettre en place pour garantir la qualité des saisies en aidant les contributeurs au site à respecter ces objectifs.

5.4.3 Alertes mails

Des alertes mails paramétrables permettent aussi bien aux candidats qu'aux recruteurs et organismes de formation de définir des critères d'alertes pertinents pour leur activité.

Les alertes par mail pourront être activées pour les éléments suivants :

- Candidat : publication d'une nouvelle offre correspondant aux critères
- Candidat : modification d'une offre correspondant aux critères
- Candidat : résumé (hebdomadaire) des visites sur le profil
- Candidat : réception d'un message ou d'une réponse sur la messagerie privée
- Organisme de formation/entreprise : publication d'un profil correspondant aux critères
- Organisme de formation/entreprise : réception d'un message ou d'une réponse sur la messagerie privée

Si d'autres éléments d'alerte par mail semblent pertinents au candidat, il pourra le signaler dans sa réponse.

5.4.4 Authentification

La fédération avec des services d'identité tiers est envisageable pour tous les profils.

A défaut, l'authentification se fera par identifiant et mot de passe avec un compte local à la solution. Les modalités classiques en cas de perte de mot de passe sont à prévoir.

Pour les candidats, l'accès au site est immédiat après la création du compte. La validation de l'adresse mail est demandée, mais pas exigée pour accéder aux fonctionnalités. Des mesures anti-bot devront être mises en œuvre pour éviter la pollution du site par des faux profils.

L'authentification pour les rôles à privilège (administrateur fonctionnel ou technique) devra avoir la possibilité d'exiger le multi-facteur (application OTP, sms, mail...). Une trace de ces accès devra être conservée en accord avec les recommandations de la CNIL.

5.5 Règlementation

Il est attendu du candidat qu'il respecte strictement les questions relatives au respect du RGPD sachant qu'une partie des données des candidats concernent des personnes mineures en recherche d'un emploi ou d'une alternance.

Le mécanisme de recueil du consentement est à décrire.

A ce titre, il sera apprécié qu'un système de messagerie interne puisse effectuer la mise en relation entre un candidat et un organisme de formation ou un recruteur, sans divulguer a priori les informations de contact (ex. email, numéro de portable) d'un candidat.

6 Prestation attendue

6.1 Lancement et cadrage projet

6.1.1 Lancement

Le candidat retenu devra organiser une réunion de lancement du projet dès la signature du marché. Cette réunion rassemblera l'équipe du candidat et l'équipe du service Communication de l'ANFA.

Cette réunion aura pour objectifs :

- La présentation de tous les acteurs du projet, leurs rôles et leurs responsabilités,
- Le rappel du contexte du projet, son cadre budgétaire et calendaire,
- La présentation de la démarche organisationnelle et méthodologique du candidat,
- La description détaillée du déroulé des phases de la démarche proposée par le candidat,
- L'initialisation du projet avec notamment la définition des modalités d'échanges et la planification des premières actions.

A l'issue de cette réunion, le candidat retenu devra transmettre à l'équipe du service Communication de l'ANFA le support de la réunion, éventuellement ajusté en fonction des échanges, récapitulant l'ensemble des points abordés.

6.1.2 Cadrage

À la suite de la réunion de lancement, le candidat retenu pourra démarrer par une phase de cadrage du projet si des points devaient être approfondis (sur la base du travail préliminaire au présent cahier des charges).

Exemple de points à approfondir :

- Approfondissement de certains éléments,
- Qualification de l'ensemble des écrans à concevoir,
- Validation de la solution logicielle retenue,
- Proposition de sprints de mise en œuvre,

A l'issue de la phase de cadrage, le candidat devra transmettre à l'équipe du service Communication :

- Une note de cadrage détaillant le périmètre d'intervention,
- Une feuille de route détaillant le séquençage et le planning de mise en œuvre et de mise en ligne du projet.

6.2 Conception (UX, UI et fonctionnelle)

6.2.1 Prototype basse définition

Le candidat retenu devra définir les principes clés de navigation et d'ergonomie de l'interface utilisateurs du dispositif cible à travers la réalisation de wireframes et d'un prototype basse définition (wireframes interactifs).

Le prototype aura pour objectifs :

- De déterminer les principes de navigation principaux, secondaires, alternatifs et en fonction des différents devices
- De définir et d'organiser les différents types de contenus et de fonctionnalités au sein des différents types d'écrans

- D'initier la modélisation des interactions indispensables pour une expérience utilisateur efficiente
- De tester et de partager les principes clés de navigation et d'ergonomie

Le candidat retenu devra transmettre à l'équipe du service Communication :

- Les wireframes desktop de l'ensemble des écrans identifiés dans la note de cadrage ou au démarrage du projet
- Les versions mobiles de certains écrans
- Les prototypes basse définition (wireframes interactifs) de certains parcours
- Les résultats de tests utilisateurs (si la démarche en prévoit)

6.2.2 User stories / Backlogs

Dans le cas où le futur prestataire aura choisi un développement spécifique, il retranscrira, sur la base du prototype et de la grille fonctionnelle et technique du CCTP, les besoins sous la forme d'user stories en vue du développement du site.

6.2.3 Univers graphique et UI

Le prestataire devra joindre à sa réponse à l'appel d'offre, des références de travaux réalisés proches en termes de typologies de projet.

A noter que la charte graphique du futur site n'est pas encore connue, un travail ayant lieu en parallèle sur le nom du jobboard et sur son identité de marque.

6.3 Réalisation technique et migration des contenus

6.3.1 Développements et intégration

Le futur site pourra être développé à partir d'un outil « sur étagère », d'un CMS ou via un développement spécifique.

6.3.2 Développement du site en fonction des user stories.

Le futur prestataire proposera et décrira la démarche préconisée selon son choix de développement.

6.3.3 Migration des contenus

Une liste de contenus à conserver (au format csv) sera transmise au futur prestataire. Charge à ce dernier de migrer le contenu au sein du nouveau dispositif.

6.4 Recette, formation et mise en ligne

La phase de développement et de paramétrage par le candidat retenu se conclut par une phase de tests et d'intégration couvrant le périmètre des users stories. La recette a pour but de s'assurer du bon fonctionnement de la solution livrée ainsi que du respect des exigences de l'ANFA. Elle s'effectuera notamment avec les données reprises.

- La recette du site sera réalisée par l'équipe du service Communication de l'ANFA sur la base d'un cahier de recette fourni par le prestataire
- Le futur prestataire mettra à disposition de l'équipe du service Communication de l'ANFA un système de déclaration et de gestion des anomalies dont il détaillera le fonctionnement.
- La recette fera l'objet d'un procès-verbal de réception qui conditionnera la bascule en phase de mise en ligne.

Le futur prestataire accompagnera également les contributeurs du futur dispositif dans l'appropriation du back office. Pour cela, le candidat retenu aura la charge d'initier la phase de recette et de former l'équipe du service Communication de l'ANFA : administrateur (3 personnes et plus) et contributeur (3 personnes).

Le candidat retenu devra transmettre à l'équipe du service Communication de l'ANFA :

- Le cahier de recette utilisé pour la réalisation de ses propres tests
- Le plan et les supports de formation

6.5 Maintenance et évolution

6.5.1 Maintenance préventive et corrective (sur bon de commande)

Cette prestation comprend la prévention et la correction des anomalies observées sur la solution mise en œuvre pour l'ANFA (se basant sur les users stories initiales et les évolutions apportées post mise en ligne) et post garantie. Les maintenances préventive et corrective attendues doivent à minima couvrir les prestations suivantes :

- La résolution des anomalies bloquantes et non bloquantes, et la correction des bogues constatés sur la plateforme de production ou sur la plateforme de recette (le cas échéant),
- La communication et la mise en place de mise à jour logicielle après accord de l'ANFA. Afin d'avoir la plus grande visibilité possible, le futur candidat fournira un document explicatif sur les mises à jour/patch de sécurité des logiciels lorsqu'une mise à jour / un patch de sécurité est disponible.
- La fourniture des procédures de déploiement des correctifs et l'assistance de l'hébergeur pour le déploiement des corrections sur les deux plateformes de production et de recette (le cas échéant).

Le niveau de sévérité des bogues, le processus, les délais et les heures d'ouverture seront les mêmes que durant la phase de garantie.

6.5.2 Maintenance évolutive (sur bon de commande)

Pour chaque demande d'évolution, le process suivant sera à respecter :

- Brief de l'ANFA
- Rédaction d'une proposition d'action et calendrier
- Si acceptation de l'ANFA, émission d'un bon de commande et démarrage de la prestation dans le respect des normes énoncées dans le présent cahier des charges.

Les taux journaliers moyen seront ceux issus de l'annexe financière du présent cahier des charges.

Un outil de suivi de ticket sera proposé et mis en place par le titulaire afin de disposer d'une traçabilité des demandes correctives, applicatives et évolutives.

7 Protection des Données Personnelles

L'acheteur et le candidat, agissant en qualité de responsable du traitement distinct, font leur affaire des obligations leur incombant au titre de la réglementation relative à la protection des données à caractère personnel, en particulier du règlement 2016/679 du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données ainsi que toute disposition légale ou réglementaire nationale et européenne, en particulier la loi Informatique et Libertés modifiée, ainsi que l'ensemble des recommandations, délibérations et autres normes édictées par la Commission Nationale de l'informatique et des Libertés.

A Meudon, le 20 Septembre 2023

Stéphane RIVIERE
Président de l'ANFA



Bernard GUYOT
Vice-Président de l'ANFA

