

UNIVERSITE DE MOULOUD MAMMARI DE TIZI-OUZOU
FACULTE DE SCIENCES ECONOMIQUES, COMMERCIALES ET
SCIENCES DE GESTIONS

DEPARTEMENT DE COMPTABILITE ET FINANCE



Mémoire de fin d'étude

Dans le cadre de l'arrêté ministériel "1275"

En vue de l'obtention du diplôme startup

Spécialité : finance et banques

THEME

Création d'une application de liaison entre l'offre et la
demande d'emploi, formation et de stage

Présente par :

AOUDIA Kamel

AOUANOUK Nassim

Dirigé par :

Pr AMIAR-DOUADI Lila

Devant le jury composé de :

- Président : Mr KARA Rabah
- Examineur : Mr SEDIKI Abderrahmane
- Rapporteur : Mme AMIAR-DOUADI Lila
- Directrice de l'incubateur : Mme AMNACHE-CHIKH Sabrina
- Représentant sociaux économique

Promotion : 2022-2023

Table des matières

Introduction

Partie théorique :

1. Le marché d'emploi
2. Le marché d'emploi en Algérie
3. L'impact du formation et du stage sur les candidats en quête de travail
4. Les moyens utilisés pour le recrutement
5. Les plateformes de recrutement

Partie pratique :

Premier axe : Présentation du projet

1. L'idée de projet (la solution proposée)
2. Les Valeurs suggérées
3. L'équipe
4. Les Objectifs du projet
5. Le planning de réalisation du projet

Deuxième axe : Aspects innovants

1. La nature des innovations
2. Les domaines d'innovation

Troisième axe : Analyse stratégique du marché

1. Le segment du marché
2. La mesure de l'intensité de la concurrence
3. La stratégie marketing

Quatrième axe : Plan de production et organisation

1. Le processus de production
2. L'approvisionnement
3. La main d'œuvre
4. Les principaux partenaires

Cinquième axe : Plan financier

1. Les coûts et les charges
2. Le chiffre d'affaires
3. Les comptes de résultats escomptés
4. Le plan de trésorerie

Sixième axe : Prototype expérimental

Carte d'informations

1- Equipe d'encadrement:

Encadrant principal	spécialité
Pr AMIAR LILA	FINANCE ET BANQUES

2- Equipe de projet:

Equipe de projet	Faculté	spécialité
AOUANOUK NASSIM	SEGC	FINANCE ET BANQUES
AOUDIA KAMEL	SEGC	FINANCE ET BANQUES
TALATIZI CHAHIRA	INFORMATIQUE	BIG DATA ANALYTICS

La recherche d'un emploi, d'un stage ou d'une formation peut être un processus complexe et souvent frustrant. Les chercheurs d'emploi, les étudiants et les professionnels en reconversion font souvent face à plusieurs défis qui rendent cette quête difficile.

Premièrement, la multitude d'opportunités disponibles peut être écrasante. Les sites d'emploi, les plateformes de stages et les catalogues de formations regorgent d'annonces provenant de différentes industries, secteurs et régions. Il devient alors difficile de trouver les opportunités qui correspondent réellement à ses intérêts, à ses compétences et à ses aspirations professionnelles.

De plus, le processus de recherche traditionnel est souvent fastidieux et chronophage. Il faut parcourir de nombreuses annonces, trier les offres qui ne correspondent pas à son profil, et rédiger des candidatures personnalisées pour chaque opportunité. Cette tâche peut être décourageante, surtout lorsqu'on ne reçoit pas de réponse ou lorsque les critères de sélection sont flous.

Un autre défi majeur réside dans le manque de visibilité des candidats. Les chercheurs d'emploi, les étudiants et les personnes en reconversion ont du mal à se démarquer parmi les nombreux candidats. Leur profil professionnel peut se perdre dans la masse, rendant difficile pour les recruteurs, les formateurs ou les employeurs potentiels de les identifier.

Enfin, il est souvent difficile pour les individus de rester informés sur les dernières tendances du marché du travail, les compétences recherchées et les opportunités émergentes. Le monde professionnel évolue rapidement, et il est essentiel de se tenir au courant des évolutions pour saisir les meilleures opportunités.

C'est pour répondre à ces défis que notre application sera développée. Nous travaillons sur la création d'une plateforme qui simplifie et optimise la recherche d'emploi, de stage et de formation. Notre objectif est de faciliter la mise en relation entre l'offre et la demande, en offrant une expérience personnalisée, une visibilité accrue pour les candidats et un accès aux informations clés sur le marché de l'emploi.

Grâce à notre future application, les utilisateurs peuvent trouver des opportunités qui correspondent réellement à leurs besoins et à leurs aspirations professionnelles. Notre application analyse leurs compétences, leurs préférences et leur expérience pour leur proposer des offres personnalisées, réduisant ainsi le temps passé à trier des annonces non pertinentes.

De plus, notre plateforme offrira aux utilisateurs la possibilité de créer des profils professionnels détaillés, mettant en valeur leurs compétences, leurs réalisations et leurs objectifs. Cela leur permet de se démarquer auprès des recruteurs, des formateurs et des employeurs potentiels, augmentant ainsi leurs chances d'être repérés et sélectionnés.

Enfin, notre application fournira aux utilisateurs des informations actualisées sur les tendances du marché du travail, les compétences recherchées et les opportunités émergentes. Nous voulons aider nos utilisateurs à rester informés et à prendre des décisions éclairées concernant leur parcours professionnel.

Partie théorique

1- Le marché d'emploi

Le marché d'emploi est le lieu théorique où se rencontrent les offres et les demandes de travail. Les offres émanent des employeurs, qui cherchent à recruter des salariés, et les demandes émanent des travailleurs, qui proposent leur force de travail. Le marché d'emploi est régulé par le droit du travail, qui fixe les règles et les conditions d'embauche, de rémunération, de licenciement, etc. Le marché d'emploi est souvent divisé en deux catégories : un marché ouvert, qui regroupe les offres d'emploi diffusées publiquement, et un marché caché, qui regroupe les offres d'emploi non publiées ou accessibles par le réseau. Le marché d'emploi est influencé par de nombreux facteurs, tels que la conjoncture économique, la démographie, la qualification, la mobilité, etc.

-Les indicateurs qui mesurent le marché d'emploi :

sont des statistiques qui permettent de décrire et d'analyser la situation et l'évolution du travail. Il existe plusieurs types d'indicateurs, tels que :

- **Le taux d'emploi**, qui mesure la proportion de personnes en âge de travailler qui ont un emploi.
- **Le taux de chômage**, qui mesure la proportion de personnes en âge de travailler qui n'ont pas d'emploi et qui en cherchent un activement.
- **Le taux d'activité**, qui mesure la proportion de personnes en âge de travailler qui participent au marché du travail, soit en ayant un emploi, soit en cherchant un emploi.
- **Le sous-emploi**, qui mesure la situation des personnes qui ont un emploi, mais qui souhaiteraient travailler davantage ou qui ont des qualifications supérieures à celles requises pour leur poste.
- **L'emploi par secteur d'activité**, qui mesure la répartition des emplois selon les branches économiques (agriculture, industrie, services, etc.).
- **L'emploi par statut professionnel**, qui mesure la répartition des emplois selon le type de contrat (salarié, indépendant, etc.) ou le secteur institutionnel (privé, public, etc.).
- **L'emploi par profession**, qui mesure la répartition des emplois selon les catégories socioprofessionnelles (cadres, ouvriers, employés, etc.) ou les familles professionnelles (métiers de la santé, de l'enseignement, du commerce, etc.).
- **Les heures de travail**, qui mesurent la durée du travail effectif ou contractuel des personnes en emploi.
- **L'éducation**, qui mesure le niveau de formation ou de qualification des personnes en emploi ou au chômage.
- **Les salaires et les coûts de rémunération**, qui mesurent le niveau et l'évolution des revenus du travail des personnes en emploi ou des coûts du travail pour les employeurs.
- **La productivité du travail**, qui mesure le rapport entre la production économique et le volume de travail utilisé pour la réaliser.
- **Les travailleurs pauvres**, qui mesurent la proportion de personnes en emploi qui vivent en dessous du seuil de pauvreté.

Ces indicateurs sont calculés à partir de différentes sources, comme les enquêtes auprès des ménages, les registres administratifs, les comptes nationaux, etc. Ils sont publiés régulièrement par des organismes officiels, comme l'Insee, la Dares, l'OIT, etc. Ils permettent de comparer la situation du marché du travail entre les pays, les régions, les groupes sociaux,

etc. Ils sont aussi utilisés pour évaluer l'impact des politiques publiques sur l'emploi, le chômage, les salaires, etc.

2-Le marché d'emploi en Algérie :

Le marché d'emploi en Algérie est principalement caractérisé par un taux de chômage élevé et un grand nombre de jeunes diplômés qui ont du mal à trouver un emploi. La pandémie de COVID-19 a eu un impact significatif sur l'économie algérienne, entraînant une hausse du chômage. Selon l'Office national des statistiques (ONS), le taux de chômage a atteint 15,6% au premier trimestre 2023, contre 12,4% au premier trimestre 2020. Le chômage touche surtout les jeunes de 16 à 24 ans, avec un taux de 40,4%.

Malgré cette situation difficile, le marché d'emploi en Algérie connaît une croissance importante dans certains secteurs d'activité. Selon une étude menée par Emploitic, une entreprise spécialisée dans le recrutement, 37% des entreprises sondées prévoient de recruter durant le premier semestre 2022. Les secteurs qui comptent le plus recruter sont : l'industrie, le secteur des services, le BTP et le commerce et la distribution. Les métiers les plus demandés sont ceux du commerce et du marketing, de l'administration et des moyens généraux, de l'industrie et de l'informatique.

Pour faire face aux défis du marché d'emploi, le gouvernement algérien a mis en place plusieurs dispositifs d'accompagnement et d'insertion professionnelle. Parmi ces dispositifs, on peut citer : l'allocation chômage, qui est destinée aux jeunes primo-demandeurs d'emploi âgés entre 19 et 40 ans; les contrats pré-emploi, qui sont des contrats à durée déterminée subventionnés par l'Etat; l'Agence nationale de l'emploi (ANEM), qui est chargée de mettre en relation les demandeurs et les offres d'emploi; et le dispositif d'aide à l'insertion professionnelle (DAIP), qui vise à faciliter l'accès à l'emploi des non-diplômés sans qualification ni formation.

Le marché d'emploi en Algérie est donc un marché contrasté, qui présente à la fois des difficultés et des opportunités. Il nécessite une adaptation constante des compétences et des qualifications des travailleurs, ainsi qu'une coordination entre les acteurs publics et privés. Le processus de recrutement en Algérie varie selon les entreprises, les secteurs d'activité et les types de contrat. Cependant, il existe des étapes communes que les employeurs et les candidats doivent respecter, telles que:

- La publication de l'offre d'emploi, qui peut se faire en ligne, par l'intermédiaire d'agences de recrutement ou par le bouche-à-oreille.
- La réception et la présélection des candidatures, qui consistent à vérifier les qualifications, les compétences et l'expérience des postulants.
- L'entretien d'embauche, qui permet d'évaluer la personnalité, la motivation et l'adéquation du candidat au poste et à l'entreprise.
- Les tests et les évaluations, qui peuvent être requis pour certains postes, afin de mesurer les aptitudes techniques, linguistiques ou psychologiques du candidat.
- La vérification des références, qui consiste à contacter les anciens employeurs ou les personnes indiquées par le candidat pour confirmer ses informations et ses performances.
- La décision finale, qui est prise par l'employeur après avoir comparé les différents candidats et leurs résultats aux différentes étapes du processus.
- La signature du contrat de travail, qui formalise les conditions d'embauche, la durée, la rémunération, les avantages, etc.
- L'intégration du nouvel employé, qui implique une période de formation, d'accompagnement et d'évaluation.

Le processus de recrutement en Algérie peut durer de quelques jours à plusieurs mois, selon la complexité du poste, le nombre de candidats et la disponibilité de l'employeur et du candidat. Il est important de respecter les règles et les délais à chaque étape, et de maintenir une communication claire et professionnelle.

Les difficultés du recrutement en Algérie sont liées à plusieurs facteurs, tels que :

- La crise sanitaire de la COVID-19, qui a impacté l'activité économique et les politiques de recrutement des entreprises.
- Le manque de compétences et de qualifications adaptées aux besoins du marché du travail.
- Le manque d'expérience et de formation des candidats, notamment des jeunes diplômés.
- Le manque de motivation et d'engagement des candidats, qui peuvent être découragés par les conditions de travail ou l'incertitude financière.
- Le manque de visibilité et de communication sur les offres d'emploi, qui peuvent être cachées ou difficiles d'accès.
- Les démarches administratives et les contraintes réglementaires, qui peuvent ralentir ou compliquer le processus de recrutement.

Pour surmonter ces difficultés, les entreprises doivent adopter des stratégies innovantes et efficaces pour attirer, sélectionner et fidéliser les talents. Elles doivent également collaborer avec les acteurs publics, les universités et les centres de formation pour adapter l'offre et la demande de travail.

3-L'impact du formation et du stage sur les candidats en quête de travail

La formation et le stage sont des atouts pour les candidats qui cherchent à se faire recruter, car ils leur permettent de :

- Acquérir des compétences techniques et transversales adaptées aux besoins du marché du travail.
- Valoriser leur expérience professionnelle et leur savoir-faire auprès des employeurs.
- Se constituer un réseau relationnel et se faire connaître dans leur secteur d'activité.
- Se familiariser avec la culture et le fonctionnement d'une entreprise.
- Tester leur intérêt et leur aptitude pour un métier ou un domaine.
- Augmenter leurs chances de décrocher un contrat à l'issue de leur stage ou de leur formation.

La formation et le stage sont donc des moyens efficaces de renforcer son profil professionnel, de se différencier des autres candidats, et de se rapprocher de son projet de carrière.

Cependant, il faut aussi savoir se mettre en valeur, montrer sa motivation, et adapter sa candidature aux offres d'emploi.

4-Les moyens utilisés pour le recrutement

Il existe plusieurs moyens utilisés pour mettre en lien l'offre et la demande d'emploi, tels que :

- Les sites internet d'offres d'emploi, qui permettent aux employeurs de publier leurs annonces et aux candidats de postuler en ligne. C'est le canal de recrutement le plus utilisé par les recruteurs, avec 87 % d'entre eux qui y ont recours.

- Les candidatures spontanées, qui consistent à envoyer son CV et sa lettre de motivation à une entreprise sans qu'il y ait d'offre d'emploi préalable. C'est un moyen de se faire connaître et de montrer sa motivation. 75 % des recruteurs reçoivent des candidatures spontanées et les prennent en compte.

- Les réseaux sociaux professionnels, qui sont des plateformes en ligne qui permettent aux utilisateurs de créer et de gérer leur profil professionnel, de se connecter avec d'autres personnes, et de partager des informations. Ils sont utilisés par les recruteurs pour diffuser leurs offres, rechercher des candidats, et évaluer leur e-réputation. Ils sont également utilisés par les candidats pour se renseigner sur les entreprises, se mettre en valeur, et postuler aux offres. 53 % des recruteurs utilisent les réseaux sociaux professionnels comme canal de recrutement.

- La cooptation, qui consiste à recommander une personne de son réseau à un employeur qui cherche à recruter. C'est un moyen de bénéficier d'un avis de confiance et de réduire les risques d'erreur de recrutement. C'est aussi un moyen pour les candidats de se faire parrainer et de se démarquer des autres postulants. 51 % des recruteurs utilisent la cooptation comme canal de recrutement.

- Le site internet de l'entreprise, qui est la vitrine de l'entreprise sur le web. Il permet aux employeurs de présenter leur activité, leur culture, leurs valeurs, et leurs opportunités de carrière. Il permet aux candidats de se renseigner sur l'entreprise, de consulter les offres d'emploi, et de postuler directement en ligne. 41 % des recruteurs utilisent le site internet de l'entreprise comme canal de recrutement.

- Les cabinets de recrutement, qui sont des prestataires externes spécialisés dans la recherche et la sélection de candidats. Ils sont mandatés par les employeurs pour leur proposer des profils qualifiés et adaptés à leurs besoins. Ils sont souvent sollicités pour des postes à responsabilité, à forte technicité, ou à pénurie de candidats. 12 % des recruteurs utilisent les cabinets de recrutement comme canal de recrutement.

- La presse, qui regroupe les supports écrits tels que les journaux, les magazines, ou les newsletters. Elle permet aux employeurs de diffuser leurs offres d'emploi, notamment dans des publications spécialisées ou locales. Elle permet aux candidats de se tenir informés des opportunités de carrière dans leur secteur ou leur région. 12 % des recruteurs utilisent la presse comme canal de recrutement.

5-Les plateformes de recrutement :

Les plateformes de recrutement, aussi appelées job boards, sont des sites web qui permettent aux employeurs de diffuser leurs offres d'emploi et aux candidats de postuler en ligne. Elles sont devenues des outils incontournables pour le recrutement, car elles offrent de nombreux avantages, tels que :

Une large visibilité : les plateformes de recrutement touchent un grand nombre de candidats potentiels, qui peuvent consulter les offres à tout moment et depuis n'importe quel appareil.

Une facilité d'utilisation : les plateformes de recrutement simplifient le processus d'embauche, en permettant aux employeurs de créer et de gérer leurs annonces, et aux candidats de déposer leur CV et leur lettre de motivation en quelques clics.

Une rapidité d'exécution : les plateformes de recrutement réduisent les délais de recrutement, en permettant aux employeurs de recevoir et de trier les candidatures en temps réel, et aux candidats de recevoir des notifications et des retours rapidement.

Une diversité de profils : les plateformes de recrutement offrent un large éventail de profils, en fonction des secteurs d'activité, des métiers, des niveaux de qualification, des régions, etc.

Une économie de coûts : les plateformes de recrutement sont souvent moins chères que les autres canaux de recrutement, comme les agences de recrutement ou les salons de l'emploi.

Il existe de nombreuses plateformes de recrutement sur le marché, qui se distinguent par leur taille, leur spécialisation, leur fonctionnalité, leur tarification, etc. Il est donc important pour les employeurs de choisir la plateforme la plus adaptée à leurs besoins et à leur cible. Voici une sélection de cinq plateformes de recrutement parmi les plus populaires en France :

Welcome to the Jungle : une plateforme de recrutement qui met en avant la culture d'entreprise et le bien-être au travail. Elle permet aux employeurs de créer leur page entreprise, de diffuser leurs offres d'emploi en vidéo, et de fidéliser les candidats grâce à un système d'abonnement. Elle propose également des articles et des conseils sur le monde du travail et les tendances recrutement.

Indeed : un métamoteur de recherche d'emploi, qui agrège les offres d'emploi provenant de plusieurs sources. Il permet aux employeurs de publier gratuitement ou de promouvoir leurs annonces, et de gérer les candidatures et les entretiens. Il dispose également d'une CVthèque de plus de 250 millions de candidats.

Monster : un leader de l'offre d'emploi en ligne, qui propose aux employeurs un accompagnement sur mesure et des concepts innovants. Il permet aux employeurs d'ajouter une vidéo à leur annonce, de consulter une CVthèque de plus de 115 millions de candidats, et de bénéficier d'une diffusion multicanale de leurs offres.

Apec : une plateforme dédiée aux cadres, qui propose aux employeurs des services personnalisés et des solutions adaptées à leurs besoins. Elle permet aux employeurs de diffuser leurs offres d'emploi, de consulter une CVthèque de plus de 1,5 million de cadres, et de bénéficier de conseils et d'outils pour optimiser leur recrutement.

LinkedIn : un réseau social professionnel, qui permet aux employeurs de créer leur page entreprise, de diffuser leurs offres d'emploi, et de cibler les candidats grâce à des algorithmes intelligents. Il permet également aux employeurs de consulter le profil, le parcours, et les recommandations des candidats, et de les contacter directement.

Les plateformes de recrutement sont donc des alliés précieux pour le recrutement, mais elles ne sont pas suffisantes. Il faut également utiliser d'autres canaux, comme les réseaux sociaux, les sites web, les événements, etc., pour diversifier les sources de candidatures et renforcer la marque employeur. Il

faut aussi soigner la qualité des offres d'emploi, en les rendant attractives, claires, et précises, pour attirer les meilleurs talents.

Partie pratique

Premier axe : Présentation du projet

1 - L'idée de projet

Domaine d'activité :

Notre startup opérera dans le domaine de la gestion de l'emploi, de la formation et des stages. Notre objectif est de créer une plateforme intégrée qui facilitera la mise en relation entre l'offre et la demande dans ces domaines sous cités, offrant ainsi des solutions voire, des opportunités adéquates aux individus et aux entreprises.

Genèse de l'idée et Développement :

L'idée de créer ce genre de plateforme virtuelle au profit du secteur économique et de l'échange en générale, est nourrie par un ensemble de lectures dans le domaine de la gestion favorisée par notre formation universitaire, mais aussi en voyant la situation qui vit les jeunes diplômés en cherchant du travail.

Pour murir notre projet, nous nous sommes rapprochés via des sites internet, des fondateurs des startups. C'est à ce niveau au nous avons repère un manque de connexion des entreprises pour une bonne entraide et échange d'information parallèle

Objectif du Projet :

Notre objectif principal est de créer une plateforme numérique qui met en contact d'une manière efficace les demandeurs d'emploi d'un côté, et les offreurs de l'autre côté. Il est même possible d'élargir l'activité d'échange a des entreprises d'envergure et de renommée nationales. Nous travaillons pour une quête pour optimiser le processus de recherche et de proposition pour toutes les parties impliquées.

Déroulement du Projet :

La plateforme offrira une interface conviviale permettant aux utilisateurs de créer des profils détaillés, de rechercher des opportunités pertinentes, et de postuler ou proposer des stages et formations. Des algorithmes intelligents faciliteront la mise en correspondance en fonction des compétences, des préférences et des besoins.

Acteurs Impliqués :

L'équipe dédiée à ce projet comprendra des développeurs talentueux, des experts en expérience utilisateur, des professionnels du marketing, et des spécialistes en gestion de données. Nous collaborerons étroitement avec des conseillers en droit du travail pour assurer la conformité juridique.

Lieu de Réalisation :

Le déploiement sera accessible à l'échelle nationale. Nous visons à créer une solution adaptable à divers marchés tout en offrant une expérience localisée pour répondre aux spécificités régionales.

2 - Les valeurs proposées**Modernité :**

Notre projet incarne la modernité en adoptant les dernières technologies pour offrir une plateforme innovante et à jour. L'utilisation de l'intelligence artificielle, des algorithmes avancés et des interfaces conviviales positionne notre solution à la pointe de la technologie.

Performance :

L'accent sur la performance se reflète dans la rapidité et l'efficacité de notre plateforme. Les utilisateurs bénéficieront d'une expérience fluide, des résultats de recherche rapides, et d'une mise en correspondance précise entre les offres et les demandes, améliorant ainsi l'efficacité du processus.

Flexibilité :

La flexibilité est au cœur de notre projet. Les utilisateurs auront la possibilité de personnaliser leurs profils, leurs préférences et leurs critères de recherche. Les entreprises pourront également adapter leurs offres en fonction de leurs besoins évolutifs.

Accomplissement des Tâches :

Notre plateforme vise à simplifier et à accélérer l'accomplissement des tâches liées à l'emploi, à la formation et aux stages. Les utilisateurs pourront effectuer des actions telles que postuler, proposer des stages ou des formations, et trouver des correspondances pertinentes de manière transparente.

Conception :

La conception de notre plateforme est soigneusement pensée pour offrir une expérience visuelle attrayante et une navigation intuitive. Une interface utilisateur bien conçue contribue à une expérience utilisateur positive et à une adoption aisée de la plateforme.

Réduction des Coûts :

Nous visons à réduire les coûts liés aux processus traditionnels de recrutement, de formation et de recherche de stage. Notre approche numérique optimisée offre une alternative rentable par rapport aux méthodes traditionnelles.

Réduction des Risques :

En intégrant des fonctionnalités de filtrage avancées et en assurant une conformité juridique rigoureuse, notre plateforme contribue à réduire les risques associés aux processus d'embauche, de formation et de stage, offrant ainsi une solution fiable et sécurisée.

Accessibilité :

Notre projet vise à être accessible à un large éventail d'utilisateurs. Nous nous engageons à créer une plateforme qui surmonte les barrières, que ce soit en termes de localisation géographique, de secteur d'activité ou de niveau d'éducation.

Facilité d'Utilisation :

La facilité d'utilisation est une priorité. Une interface conviviale et des fonctionnalités intuitives garantissent que les utilisateurs, qu'ils soient des demandeurs d'emploi, des apprenants ou des recruteurs, peuvent tirer pleinement parti de la plateforme sans rencontrer de complications inutiles.

3 - Organisation du Travail :

La répartition des tâches et des responsabilités au sein de l'équipe est stratégique et alignée sur les compétences complémentaires des membres.

1. Étudiants en Sciences Économiques et de Gestion :

- Ils seront responsables de la recherche approfondie sur le marché du travail, de l'analyse des besoins des entreprises et des tendances en matière de formation.
- Ils contribueront à la définition des fonctionnalités de la plateforme en fonction des exigences du marché et des utilisateurs.

2. Étudiante en Informatique :

- Elle dirigera le développement de la plateforme, concevant l'architecture du système, écrivant le code et assurant la qualité du produit.
- En collaboration avec l'équipe, elle intégrera des technologies innovantes pour garantir la performance et la sécurité de la plateforme.

Modes d'Interaction et de Communication :

Pour garantir une collaboration efficace, plusieurs modes d'interaction et de communication seront mis en place.

1. Réunions Régulières :

- Des réunions hebdomadaires seront organisées pour discuter des progrès, des défis et des ajustements nécessaires.
- Ces réunions serviront également à partager des idées et à prendre des décisions collaboratives.

2. Outils de Gestion de Projet :

- Des outils de gestion de projet en ligne seront utilisés pour suivre les tâches, assigner des responsabilités et suivre les délais.
- Cela garantira une visibilité claire sur l'avancement du projet pour tous les membres de l'équipe.

3. Communication Continue :

- Une communication ouverte et continue sera encouragée via des canaux de messagerie instantanée pour des questions rapides et des mises à jour régulières.
- Les membres de l'équipe seront encouragés à partager leurs idées et à solliciter des retours régulièrement.

4. Partage de Documents :

- Une plateforme de partage de documents en ligne sera utilisée pour centraliser les informations importantes, les recherches et les documents de conception.
- Cela assurera que tous les membres de l'équipe ont accès aux ressources nécessaires.

5. Formation Croisée :

- Une certaine formation croisée sera mise en place, permettant aux étudiants en sciences économiques et de gestion de comprendre les aspects techniques du projet et à l'étudiante en informatique de mieux saisir les enjeux économiques.
- Cela favorisera une compréhension holistique du projet au sein de l'équipe.

En combinant les forces des membres de l'équipe et en favorisant une communication ouverte, l'objectif est de maximiser l'efficacité et d'assurer une progression harmonieuse du projet.

4 - Objectifs de projet

Objectifs Commerciaux :

Les objectifs commerciaux de notre projet visent à établir une présence solide sur le marché algérien, à répondre aux besoins des demandeurs d'emploi, des apprenants et des entreprises, et à assurer une croissance durable. Voici quelques objectifs clés :

1. Acquisition d'Utilisateurs :

- Atteindre un nombre significatif d'utilisateurs actifs sur la plateforme dans les 6 premiers mois.
- Favoriser une adoption rapide en mettant en œuvre des campagnes de sensibilisation et de marketing ciblées.

2. Partenariats Stratégiques :

- Établir des partenariats avec des institutions éducatives, des entreprises et des organismes gouvernementaux pour enrichir l'offre sur la plateforme.

3. Monétisation :

- Mettre en œuvre avec succès le modèle économique en offrant des services premium pour les entreprises et en explorant des partenariats de formation payants.

4. Satisfaction Client :

- Maintenir un taux élevé de satisfaction client en fournissant un support réactif et en mettant continuellement à jour la plateforme en fonction des retours des utilisateurs.

Part de Marché Cible :

En considérant le marché algérien, la part de marché cible varie à court terme, moyen terme et long terme.

1. Court Terme (6-12 mois) :

- Ambition de capturer 5-10% du marché initial des demandeurs d'emploi et des entreprises engagées dans le recrutement.
- Se concentrer sur une croissance rapide en s'appuyant sur des fonctionnalités clés et des partenariats stratégiques.

2. Moyen Terme (1-3 ans) :

- Objectif d'atteindre une part de marché de 15-20% en consolidant la position acquise et en élargissant la base d'utilisateurs.
- Explorer des segments de marché spécifiques tels que les petites et moyennes entreprises (PME) et les secteurs de formation spécialisés.

3. Long Terme (3 ans et au-delà) :

- Aspirer à une part de marché de 25-30% en devenant la plateforme de référence pour l'emploi, la formation et les stages en Algérie.
- Élargir la portée géographique en explorant des opportunités dans d'autres régions du Maghreb.

Ces estimations sont basées sur une évaluation prudente du marché, une adaptation agile aux besoins des utilisateurs et une exécution efficace de la stratégie commerciale. Les chiffres spécifiques seront ajustés en fonction de la dynamique réelle du marché lors de la mise en œuvre

5 - Calendrier de Réalisation du Projet :

1. Analyse du Marché (Mois 1-2) :

- Tâches :
 - Effectuer une étude de marché approfondie.
 - Analyser les tendances de l'emploi, de la formation et des stages en Algérie.
- Temps Requis : 2 mois.
- Résultats Clés : Rapport d'analyse du marché, identification des besoins clés.

2. Définition des Fonctionnalités (Mois 2-3) :

- Tâches :
 - Collaborer avec des experts en sciences économiques et en informatique pour définir les fonctionnalités de la plateforme.
- Temps Requis : 2 mois.
- Résultats Clés : Document des fonctionnalités clés.

3. Conception de l'Interface Utilisateur (Mois 3-4) :

- Tâches :
 - Engager des designers pour élaborer une interface utilisateur conviviale.
 - Itérer sur les prototypes en fonction des retours des utilisateurs.
- Temps Requis : 2 mois.
- Résultats Clés : Maquettes finales de l'interface utilisateur.

4. Développement de la Plateforme (Mois 4-8) :

- Tâches :
 - Élaborer l'architecture du système.
 - Programmer les fonctionnalités selon les spécifications.
- Temps Requis : 5 mois.
- Résultats Clés : Version bêta de la plateforme fonctionnelle.

5. Test et Rétroaction (Mois 9-10) :

- Tâches :
 - Conduire des tests approfondis de la plateforme.
 - Recueillir les commentaires des utilisateurs et apporter des ajustements.
- Temps Requis : 2 mois.
- Résultats Clés : Plateforme prête pour le lancement.

6. Lancement et Campagne Marketing (Mois 11-12) :

- Tâches :
 - Lancer la plateforme sur le marché algérien.
 - Déployer des campagnes marketing ciblées.
- Temps Requis : 2 mois.
- Résultats Clés : Lancement réussi, premiers utilisateurs enregistrés.

7. Expansion et Optimisation Continue (Mois 13 et au-delà) :

- Tâches :
 - Surveiller les performances de la plateforme.
 - Explorer des opportunités d'expansion géographique.
- Temps Requis : Continu.
- Résultats Clés : Croissance stable, feedback des utilisateurs intégré.

Tableau de Calendrier :

Travaux	Durée (Mois)
Analyse du Marché	2
Définition des Fonctionnalités	2
Conception de l'Interface Utilisateur	2
Développement de la Plateforme	5
Test et Rétroaction	2
Lancement et Campagne Marketing	2
Expansion et Optimisation Continue	Continu

Ce calendrier offre une vision globale de la planification du projet, en permettant une gestion efficace du temps et une réalisation progressive des étapes nécessaires à la concrétisation du projet.

Deuxième axe : Aspects innovants

1- La nature des innovations :

Innovations du Marché :

Les innovations du marché dans ce projet résident dans la manière dont la plateforme répond aux besoins spécifiques du marché algérien en matière d'emploi, de formation et de stages. Cela implique une compréhension approfondie des dynamiques locales, des attentes des utilisateurs et des tendances du marché du travail. Les fonctionnalités spécifiques et les partenariats stratégiques seront façonnés en fonction de ces éléments pour offrir une solution véritablement adaptée au contexte algérien.

Innovations Radicales :

Les innovations radicales seront présentes dans la conception même de la plateforme. Cela comprend l'intégration de technologies de pointe telles que l'intelligence artificielle pour la mise en correspondance précise entre l'offre et la demande, ainsi que des approches novatrices pour résoudre les problèmes spécifiques du marché du travail en Algérie. Ces changements transformeront la manière dont les individus recherchent des opportunités et dont les entreprises recrutent.

Innovations Croissantes :

Les innovations croissantes seront inhérentes à la capacité de la plateforme à évoluer avec les besoins changeants du marché. Des fonctionnalités telles que l'ajout progressif de services premium, l'expansion vers de nouveaux secteurs ou l'introduction de partenariats stratégiques au fil du temps représenteront des évolutions continues. Cela garantira que la plateforme reste pertinente et compétitive au fil des années.

Innovations Technologiques :

Les innovations technologiques seront un aspect central du projet, avec l'utilisation de technologies émergentes pour garantir la performance, la sécurité et la convivialité de la plateforme. Cela inclut l'exploitation de l'informatique en nuage, de l'apprentissage automatique et de l'analyse de données pour fournir des fonctionnalités avancées telles que la personnalisation des recommandations et l'optimisation des correspondances.

Incertitudes du Marché :

Les incertitudes du marché concernent la réception de la plateforme par les utilisateurs, la concurrence potentielle, et la manière dont les entreprises et les individus réagiront aux nouvelles méthodes de recherche d'emploi, de formation et de stages. Une stratégie agile sera nécessaire pour ajuster la plateforme en fonction des retours et des évolutions du marché.

Incertitudes Technologiques :

Les incertitudes technologiques découlent de l'évolution rapide des technologies utilisées dans le projet. Des mises à jour constantes, des adaptations aux normes de sécurité changeantes et la possibilité d'intégrer de nouvelles innovations technologiques au fur et à mesure qu'elles émergent sont des défis qui nécessiteront une gestion proactive pour maintenir la pertinence et l'efficacité de la plateforme.

2- Domaine d'Innovation :

1. Nouveaux Processus :

- L'innovation réside dans la transformation des processus traditionnels de recherche d'emploi, de formation et de stages en Algérie. La plateforme introduira des méthodes efficaces et automatisées, de la création de profils à la mise en correspondance intelligente entre les demandeurs et les offres, réduisant ainsi les délais et les inefficiences.

2. Nouvelles Fonctionnalités :

- Les nouvelles fonctionnalités incluront des outils avancés de filtrage basés sur l'intelligence artificielle, des mécanismes de recommandation personnalisés, et des tableaux de bord intuitifs. Ces éléments offriront aux utilisateurs une expérience améliorée et des résultats plus pertinents dans leur quête d'opportunités.

3. Nouveaux Clients :

- L'innovation dans ce domaine repose sur l'expansion de la clientèle au-delà des acteurs traditionnels du marché de l'emploi en Algérie. En plus de cibler les grandes entreprises et les institutions éducatives, la plateforme cherchera à attirer des petites et moyennes entreprises ainsi que des professionnels indépendants, élargissant ainsi son impact.

4. Nouvelles Offres :

- Les nouvelles offres seront axées sur la diversification des services proposés aux utilisateurs. Cela peut inclure des formations en ligne certifiées, des modules de développement professionnel, et des offres de stages plus personnalisées. Ces nouvelles offres élargiront la portée de la plateforme au-delà de la simple correspondance emploi-demandeur.

5. Nouveaux Modèles :

- L'innovation dans les modèles économiques se manifestera par l'introduction de services premium pour les entreprises cherchant à optimiser leur visibilité et leurs processus de recrutement. Des partenariats stratégiques avec des établissements de formation pourraient également introduire des modèles de revenus basés sur la formation et le développement professionnel.

Troisième axe : Analyse stratégique du marché

1- Segment de Marché :

1. Marché Potentiel :

- Le marché potentiel pour notre plateforme en Algérie est vaste, englobant les demandeurs d'emploi, les étudiants en quête de formations, les entreprises en phase de recrutement, ainsi que les institutions éducatives cherchant à promouvoir leurs programmes. Avec un taux de chômage significatif et une demande croissante de formation continue, le marché offre des opportunités significatives.

2. Marché Cible :

Notre marché cible englobe :

- Les étudiants et les jeunes diplômés en quête d'opportunités pour lancer leur carrière.
- Les professionnels expérimentés qui souhaitent se reconverter ou se former pour rester compétitifs.
- Les entreprises cherchant à recruter des talents et à proposer des stages.
- Les établissements d'enseignement souhaitant faciliter l'accès aux opportunités pour leurs étudiants.

- Notre marché cible prioritaire comprend les jeunes professionnels à la recherche d'emploi, les étudiants cherchant des opportunités de stage, et les entreprises de toutes tailles cherchant à recruter du personnel qualifié. Nous nous concentrons initialement sur les secteurs clés tels que la technologie, le commerce, et les services, tout en envisageant une expansion future vers d'autres secteurs.

3. Raison du Choix du Marché Cible :

- Ce choix découle de l'analyse approfondie du marché algérien. Les jeunes professionnels et les étudiants représentent une part importante de la population active, tandis que les entreprises recherchent activement des moyens plus efficaces pour recruter. En ciblant ces segments, nous nous positionnons pour résoudre des problèmes concrets et répondre à des besoins existants sur le marché.

4. Possibilité de Contrats d'Achat avec Clients Importants :

- Nous identifions des opportunités de conclure des contrats d'achat avec des entreprises importantes opérant dans des secteurs clés en Algérie. Des partenariats stratégiques avec des grandes entreprises permettront d'assurer un flux continu d'offres d'emploi sur la plateforme, attirant ainsi des demandeurs d'emploi qualifiés. Ces contrats contribueront également à établir la crédibilité de la plateforme et à renforcer sa position sur le marché.

- Les avantages pour les entreprises partenaires incluent un accès simplifié à un bassin de talents diversifié, des outils avancés de filtrage pour correspondre aux candidats les plus pertinents, et une visibilité accrue sur le marché de l'emploi en Algérie. La valeur ajoutée pour les clients importants résidera dans l'efficacité accrue de leurs processus de recrutement et dans la possibilité d'identifier des profils de candidats hautement qualifiés

2- Mesure d'Intensité de la Concurrence :

1. Concurrents Directs :

- Parmi nos concurrents directs en Algérie, on peut citer des plateformes de recherche d'emploi déjà établies, telles que "Emploitic", "LinkedIn", "Xemploi Algérie" et "RecruteDZ". Ces plateformes ont une présence établie et une base d'utilisateurs existante.

1. Emploitic :

- Part de Marché : Emploitic est l'un des leaders en Algérie avec une part de marché estimée à environ 40% en 2021.

- Forces : Marque bien établie, grande base d'utilisateurs et une variété d'offres d'emploi.

- Faiblesses : Peut manquer de ciblage spécifique pour les opportunités de formation et de stage, l'expérience utilisateur peut être améliorée.

2. LinkedIn :

- Part de Marché : Bien que ce soit une plateforme mondiale, LinkedIn est populaire en Algérie, notamment parmi les professionnels.

- Forces : Vaste réseau professionnel, possibilité de se connecter avec des professionnels du monde entier.

- Faiblesses : Plus axé sur les relations professionnelles que sur les opportunités locales spécifiques, ce qui peut ne pas convenir à tous les utilisateurs

3. Xemploi Algérie :

- Part de marche : détient environ 30% de la part de marché

- Forces :

- Base d'utilisateurs établie.

- Connaissance approfondie du marché local.

- Réputation solide.

- Faiblesses :

- Possibilité de rigidité en termes d'innovation.

- Peut manquer de certaines fonctionnalités avancées.

4. RecruteDZ :

- Part de marche : "RecruteDZ" représente environ 25%
- Forces :
 - Interface conviviale.
 - Investissements publicitaires significatifs.
 - Expérience utilisateur positive.
- Faiblesses :
 - Possibilité de dépendance à des modèles traditionnels.
 - Peut ne pas être aussi adapté aux besoins spécifiques du marché algérien.

2. Concurrents Indirects :

- Les concurrents indirects incluent les méthodes traditionnelles de recherche d'emploi, telles que les agences de recrutement, les annonces dans les journaux, et les réseaux personnels. Les établissements éducatifs qui proposent des programmes de formation peuvent également être considérés comme des concurrents indirects, surtout si ces programmes ne sont pas facilement accessibles en ligne.

Forces et Faiblesses des Concurrents :

- Concurrents Indirects :
 - Forces :
 - Approches traditionnelles bien établies.
 - Réseaux personnels souvent efficaces.
 - Faiblesses :
 - Limitations en termes de portée et d'efficacité.
 - Peuvent ne pas répondre aux besoins de la génération en ligne.

3- Analyse Globale de l'Intensité de la Concurrence :

- L'intensité de la concurrence est élevée, avec des concurrents directs bien positionnés et des concurrents indirects qui jouent également un rôle significatif. Notre avantage concurrentiel réside dans notre capacité à apporter des innovations radicales, à comprendre les besoins spécifiques du marché algérien, et à offrir une plateforme plus complète et adaptative. La stratégie de marketing et la fidélisation des utilisateurs seront essentielles pour établir notre présence et gagner des parts de marché.

4- Stratégie Marketing pour Sensibiliser les Clients Potentiels :

1. Marketing Digital Ciblé :

- Utiliser des campagnes publicitaires en ligne ciblées sur les plateformes sociales telles que Facebook, LinkedIn et Instagram. Ces annonces peuvent être configurées pour atteindre spécifiquement notre marché cible en fonction de critères tels que la localisation, l'âge, et les intérêts professionnels.

2. Optimisation pour les Moteurs de Recherche (SEO) :

- Investir dans une optimisation efficace pour les moteurs de recherche (SEO) afin d'améliorer la visibilité de notre plateforme dans les résultats de recherche. Cela permettra aux utilisateurs potentiels de découvrir notre solution lorsqu'ils effectuent des recherches liées à l'emploi, à la formation et aux stages en Algérie.

3. Marketing de Contenu :

- Créer du contenu de qualité, notamment des articles de blog, des vidéos informatives et des infographies, qui non seulement renforce notre expertise dans le domaine, mais fournit également des informations utiles aux utilisateurs. Partager ce contenu sur nos canaux en ligne et le promouvoir via des newsletters peut attirer l'attention et générer de l'intérêt.

4. Partenariats Locaux :

- Établir des partenariats avec des entreprises locales, des institutions éducatives et des organismes gouvernementaux. Ces partenariats peuvent inclure des accords de co-marketing, des participations à des événements locaux et des collaborations pour offrir des avantages spéciaux aux utilisateurs provenant de ces partenaires.

5. Marketing d'Influence :

- Collaborer avec des influenceurs locaux qui ont une forte présence en ligne et une audience pertinente. Leur recommandation peut avoir un impact significatif sur la perception de notre plateforme par notre marché cible.

Équilibrer le Mix Marketing :

1. Produit :

- S'assurer que notre plateforme offre une expérience utilisateur exceptionnelle avec des fonctionnalités avancées, une interface conviviale et une personnalisation approfondie. Une version bêta gratuite peut être proposée initialement pour encourager les inscriptions et tester la réaction des utilisateurs.

2. Prix :

- Adopter une approche de tarification flexible. Offrir des niveaux d'adhésion gratuits avec des fonctionnalités de base et des niveaux premium payants avec des avantages supplémentaires. Des promotions spéciales de lancement peuvent être envisagées pour stimuler l'adoption initiale.

3. Place (Distribution) :

- Assurer la disponibilité de notre plateforme sur différentes plateformes, y compris des applications mobiles pour garantir une accessibilité maximale. Collaborer avec des partenaires de distribution en ligne, tels que des sites d'éducation en ligne, pour élargir notre portée.

4. Promotion :

- Mettre en œuvre des promotions de lancement, des réductions pour les utilisateurs qui réfèrent d'autres utilisateurs, et des concours en ligne pour générer de l'engagement. Utiliser des témoignages d'utilisateurs réussis dans nos campagnes publicitaires pour renforcer la crédibilité.

5. Personnel (Service Client) :

- Garantir un service client réactif pour répondre aux questions des utilisateurs, résoudre les problèmes rapidement et recueillir des retours. Un excellent service client contribuera à la satisfaction des utilisateurs et à la fidélisation.

Cette stratégie équilibrée prend en compte les ressources financières disponibles tout en maximisant l'efficacité du mix marketing pour atteindre notre marché cible de manière impactante et mémorable.

Quatrième axe : Plan de production et organisation

1- Processus de Production du Service :

1. Analyse des Besoins :

- Les utilisateurs commenceront par créer des profils détaillés en spécifiant leurs besoins spécifiques en matière d'emploi, de formation ou de stages. Cette étape permettra à la plateforme de comprendre les attentes et les critères individuels.

2. Algorithmes de Mise en Correspondance :

- Utilisation d'algorithmes avancés de mise en correspondance qui tiennent compte des profils des utilisateurs, des offres disponibles et des critères spécifiés. Ces algorithmes garantiront des correspondances précises et pertinentes entre l'offre et la demande.

3. Présentation des Résultats :

- Affichage des résultats de correspondance aux utilisateurs sous forme de listes organisées en fonction de la pertinence. Les utilisateurs pourront visualiser les offres d'emploi, de formation ou de stage qui correspondent le mieux à leurs critères.

4. Personnalisation des Critères :

- Offrir aux utilisateurs la possibilité de personnaliser davantage leurs critères de recherche en fonction des retours sur les résultats initiaux. Cette étape permettra d'affiner continuellement les correspondances en fonction des préférences individuelles.

5. Interaction Utilisateur :

- Mise en place de fonctionnalités interactives permettant aux utilisateurs de postuler directement à des offres, de planifier des entretiens, ou de s'inscrire à des programmes de formation. Cette interaction fluide garantira une expérience utilisateur positive.

6. Analyse des Résultats et Rétroaction :

- Suivi régulier des résultats de correspondance, de la satisfaction des utilisateurs et des taux de réussite. Recueillir activement des commentaires pour améliorer continuellement les algorithmes et les fonctionnalités en fonction des besoins émergents.

7. Intégration de Fonctionnalités Complémentaires :

- Introduction progressive de fonctionnalités complémentaires telles que des outils de suivi des candidatures, des ressources de formation en ligne, et des fonctionnalités de réseautage professionnel. Cette évolution continuera à enrichir l'expérience utilisateur au fil du temps.

8. Support Utilisateur :

- Mise en place d'un support utilisateur dédié pour répondre aux questions, résoudre les problèmes et guider les utilisateurs tout au long du processus. Le support utilisateur jouera un rôle crucial dans la fidélisation des utilisateurs.

9. Sécurité des Données :

- Intégration de mesures de sécurité avancées pour garantir la confidentialité des données des utilisateurs. Cela inclut la protection des informations personnelles, des CV et des historiques de navigation.

10. Optimisation Continue :

- Analyse des performances de la plateforme et optimisation continue en fonction des tendances du marché, des retours des utilisateurs et de l'évolution des technologies. L'objectif est de rester à la pointe de l'innovation et de s'adapter constamment aux besoins changeants.

Ce processus de production articulé garantit une expérience utilisateur fluide et efficace tout en offrant un service de qualité qui répond de manière proactive aux besoins du marché.

2- Approvisionnement : Politique d'Achat, Fournisseurs et Paiement :

1. Politique d'Achat :

- Matières Premières :

- Les matières premières nécessaires à notre plateforme sont principalement liées aux technologies de l'information, aux services cloud, et aux logiciels. La politique d'achat mettra l'accent sur la qualité, la sécurité et la compatibilité avec les normes de l'industrie. Des contrats pluriannuels pour garantir la disponibilité constante seront envisagés.

- Matériaux et Fournitures :

- Les matériaux et fournitures comprendront des articles de bureau, des fournitures informatiques et des équipements de bureau. Nous opterons pour des fournisseurs locaux lorsque cela est possible pour soutenir l'économie locale. La durabilité et l'efficacité seront des critères de sélection importants.

- Équipements :

- L'achat d'équipements informatiques et de serveurs sera basé sur la performance, la fiabilité et la capacité à gérer la croissance future de la plateforme. Des partenariats avec des fabricants renommés seront envisagés pour garantir la qualité des équipements.

2. Fournisseurs Importants :

- Services Cloud :

- Des partenariats avec des fournisseurs de services cloud tels que AWS, Azure ou Google Cloud seront explorés pour garantir une infrastructure fiable et évolutive.

- Logiciels et Technologies :

- Des accords avec des fournisseurs de logiciels spécialisés dans le domaine des ressources humaines et du recrutement, ainsi que des partenariats avec des entreprises proposant des technologies émergentes, contribueront à enrichir notre plateforme.

- Fournisseurs Locaux :

- Pour les besoins de bureau, les fournisseurs locaux de matériel et de fournitures seront privilégiés, favorisant ainsi les partenariats économiques locaux et réduisant les délais de livraison.

3. Politique de Paiement et Délais de Réception :

- Politique de Paiement :

- Établissement d'une politique de paiement flexible avec des conditions avantageuses pour les fournisseurs stratégiques. Des accords de paiement échelonnés pour les services cloud et les équipements coûteux peuvent être envisagés pour optimiser la gestion de la trésorerie.

- Délais de Réception :

- Des délais de réception optimisés seront négociés en fonction des besoins de production. Pour les matières premières et les fournitures courantes, les délais seront réduits pour garantir une continuité sans interruption. Des stocks de sécurité seront maintenus pour prévenir d'éventuels retards de livraison.

- Évaluation Continue des Fournisseurs :

- Une évaluation continue des performances des fournisseurs sera mise en place, intégrant la qualité des produits/services, la ponctualité des livraisons et la conformité aux normes éthiques. Des ajustements dans les conditions de paiement et de livraison seront effectués en fonction des performances des fournisseurs.

- Gestion des Stocks :

- La mise en place d'un système de gestion des stocks efficace permettra de maintenir un équilibre optimal entre la disponibilité des matières premières, des fournitures et des équipements, tout en évitant les surstocks inutiles.

Cette approche stratégique en matière d'approvisionnement vise à garantir une chaîne d'approvisionnement solide, résiliente et alignée sur les besoins de croissance de la plateforme, tout en favorisant des relations positives avec les fournisseurs et en optimisant la gestion financière.

3- Main d'Œuvre : Création de Postes, Nature et Type de Main d'Œuvre :

1. Nombre de Postes Créés :

- Le projet peut créer plusieurs postes, notamment dans les domaines suivants :
 - Développement logiciel (développeurs, ingénieurs informatiques).
 - Gestion de projet.
 - Service client.

- Marketing et communication.
 - Analystes de données.
 - Spécialistes en ressources humaines.
 - Maintenance et support technique.
- Initialement, le projet pourrait créer environ 20 à 30 postes, avec une possibilité d'expansion à mesure que la plateforme gagne en popularité et en volume d'utilisateurs.

2. Nature et Type de Main d'œuvre :

- **Développement Logiciel :**
 - Ingénieurs logiciels et développeurs pour concevoir, développer et maintenir la plateforme.
- **Gestion de Projet :**
 - Chefs de projet et gestionnaires de produits pour coordonner les différentes phases du projet et assurer son bon déroulement.
- **Service Client :**
 - Agents de support client pour répondre aux questions des utilisateurs, résoudre les problèmes et offrir une assistance en temps réel.
- **Marketing et Communication :**
 - Experts en marketing digital, spécialistes des médias sociaux et rédacteurs de contenu pour promouvoir la plateforme, créer des campagnes publicitaires et générer de l'engagement.
- **Analystes de Données :**
 - Analystes de données pour interpréter les tendances du marché, analyser le comportement des utilisateurs et fournir des informations précieuses pour l'amélioration continue de la plateforme.
- **Ressources Humaines :**
 - Spécialistes en ressources humaines pour gérer le recrutement, la formation, la gestion des performances et les relations avec les employés.
- **Maintenance et Support Technique :**
 - Personnel technique pour assurer la maintenance continue des systèmes, la sécurité des données et le support technique.

3. Emplacements de la Main d'œuvre :

- Développement Logiciel et Technique :

- Concentré dans un bureau principal, probablement près du pôle technologique ou dans une zone avec un accès facile à des talents informatiques qualifiés.

- Service Client :

- Une combinaison de personnel local et de possibilité de recours à des centres de support externalisés pour assurer une couverture 24/7.

- Marketing et Communication :

- Localisé principalement dans les zones géographiques stratégiques pour maximiser la portée locale et internationale.

- Analystes de Données et Ressources Humaines :

- Distribués principalement dans le bureau principal pour faciliter la communication interne et la collaboration.

4. Possibilité de Recourir à la Manutention :

- Si la charge de travail du service client augmente considérablement, le recours à la manutention pourrait être envisagé, en particulier pour les tâches répétitives et les fonctions de premier niveau. Cela peut être réalisé à l'aide de chatbots et d'automatisation pour filtrer et gérer les requêtes initiales, permettant au personnel humain de se concentrer sur des problèmes plus complexes et sur la prestation d'un service client de haute qualité.

- Cependant, l'automatisation doit être mise en œuvre de manière judicieuse pour ne pas compromettre la qualité de l'expérience utilisateur et doit être accompagnée d'une surveillance constante pour s'assurer de son efficacité.

Cette stratégie de main d'œuvre vise à couvrir une gamme complète de compétences nécessaires au succès du projet tout en tirant parti des avantages de la localisation stratégique et de l'optimisation des tâches à l'aide de technologies appropriées.

4- Principaux Partenaires :

Accompagnement et Intégration du Projet :

1. Partenariats avec des Institutions Éducatives :

- Collaborations avec des universités et des écoles pour intégrer des programmes de stage et de formation directement sur la plateforme. Cela peut créer une synergie en connectant les étudiants aux opportunités d'emploi pertinentes et en fournissant aux entreprises un accès à des talents qualifiés.

2. Partenariats avec des Entreprises Locales et Multinationales :

- Établissement de partenariats avec des entreprises locales pour faciliter le recrutement directement à partir de la plateforme. Des partenariats avec des entreprises multinationales peuvent également offrir des opportunités de stages et de formations à l'international.

3. Collaborations avec des Organismes Gouvernementaux :

- Coopération avec des organismes gouvernementaux liés à l'emploi, à la formation et au développement économique. Ces partenariats peuvent favoriser la visibilité du projet, ainsi que l'accès à des subventions et des programmes d'incitation.

4. Partenariats Technologiques :

- Collaboration avec des entreprises technologiques pour intégrer des solutions innovantes, telles que des outils d'analyse de données avancés, des chatbots pour le service client, et des technologies de sécurité de pointe. Ces partenariats peuvent renforcer la robustesse et la convivialité de la plateforme.

5. Partenariats avec des Experts en Ressources Humaines :

- Associer des cabinets de recrutement, des consultants RH et des experts en gestion des talents pour bénéficier de leurs connaissances approfondies du marché du travail. Ces partenariats peuvent aider à façonner la stratégie de la plateforme en fonction des meilleures pratiques de l'industrie.

6. Collaborations avec des Organisations à But Non Lucratif :

- Travailler avec des ONG ou des organisations à but non lucratif axées sur l'éducation et l'emploi pour étendre l'impact social du projet. Cela peut inclure des programmes d'insertion professionnelle et des initiatives pour soutenir les groupes défavorisés.

7. Partenariats avec des Médias et Influenceurs :

- Collaborer avec des médias locaux, des blogs professionnels et des influenceurs dans le domaine de l'emploi et de la formation pour accroître la visibilité de la plateforme. Des partenariats de ce type peuvent créer une notoriété rapide et générer un intérêt significatif.

8. Associations avec des Organisations Industrielles :

- S'associer avec des associations professionnelles, des chambres de commerce et d'autres organisations industrielles. Ces partenariats peuvent offrir des avantages mutuels, notamment des réseaux étendus, des possibilités de Co-marketing et un accès à des événements sectoriels.

9. Partenariats avec des Agences de Communication :

- Engager des agences de communication pour développer des stratégies de marketing et de communication percutantes. Ces partenaires peuvent apporter une expertise spécialisée dans la promotion de la plateforme auprès de différents publics.

10. Collaborations avec des Organisations Internationales :

- Explorer des partenariats avec des organisations internationales axées sur l'emploi et l'éducation. Cela peut ouvrir des portes à des opportunités mondiales, des perspectives d'expansion internationale et des initiatives conjointes.

En collaborant avec ces partenaires stratégiques, le projet peut tirer parti des ressources, des connaissances spécialisées et du réseau de chacun, renforçant ainsi la viabilité et le succès de la plateforme.

Cinquième axe : Plan financier

Plan Financier : Coûts, Investissements, Financement et Remboursement :

1. Coûts du Projet :

- Développement de la Plateforme :

- Coûts liés à la conception, au développement et au déploiement initial de la plateforme, y compris les salaires des développeurs, les licences logicielles et les frais d'hébergement.

- Marketing et Promotion :

- Budget alloué à la publicité en ligne, aux campagnes sur les réseaux sociaux, à la création de contenu et aux partenariats de marketing.

- Ressources Humaines :

- Salaires du personnel, y compris les développeurs, le personnel du service client, les gestionnaires de projet et le personnel administratif.

- Infrastructure Technologique :

- Coûts liés à la maintenance, à la sécurité et à l'amélioration continue de l'infrastructure technologique.

- Partenariats et Collaborations :

- Investissements dans des partenariats stratégiques, notamment des accords avec des universités, des entreprises locales et des organisations gouvernementales.

- Frais Généraux :

- Coûts généraux liés à la gestion quotidienne du projet, tels que les frais de bureau, les services publics et les assurances.

- Formation et Développement :

- Budget alloué à la formation continue du personnel, à la mise à jour des compétences et au développement professionnel.

2. Investissements Requis :

- Financement du Lancement :

- Capital nécessaire pour le lancement initial de la plateforme, couvrant les coûts de développement, de marketing et de gestion initiaux.

- Fonds de Roulement :

- Ressources financières nécessaires pour couvrir les coûts opérationnels pendant les premiers mois jusqu'à ce que la plateforme génère des revenus significatifs.

- Investissements Technologiques :

- Fonds alloués à l'acquisition d'équipements technologiques, de licences logicielles et à la mise à niveau continue de l'infrastructure.

- Marketing et Expansion :

- Budget pour les campagnes marketing après le lancement, la promotion de nouvelles fonctionnalités et l'expansion dans de nouveaux marchés.

3. Modes et Sources d'Obtention de Financement :

- Investisseurs Privés :

- Recherche d'investisseurs privés intéressés par le domaine de l'emploi, de la formation et des startups technologiques.

- Prêts et Crédits :

- Exploration d'options de prêts auprès d'institutions financières, en mettant en avant le potentiel de croissance et les perspectives du projet.

- Subventions et Programmes d'Incitation :

- Recherche de subventions gouvernementales, de programmes d'incitation à l'innovation ou de financements spécifiques au secteur.

- Levée de Fonds :

- Possibilité de lancer une campagne de levée de fonds, en utilisant des plateformes de crowdfunding ou en organisant des événements d'investissement.

- Partenariats Stratégiques :

- Exploration de partenariats avec des entreprises déjà établies qui pourraient apporter un soutien financier en échange d'une participation ou d'avantages mutuels.

4. Remboursement : Tableau des Paiements :

- Élaboration d'un tableau des paiements détaillant les remboursements prévus en fonction des sources de financement :

- Investisseurs Privés : Définir des accords de remboursement basés sur les bénéfices ou les parts de l'entreprise.

- Prêts et Crédits : Planifier des remboursements mensuels ou annuels en fonction des modalités du prêt.

- Levée de Fonds : Informer les contributeurs de la manière dont les fonds seront utilisés et des avantages associés à leur contribution.

- Subventions et Programmes d'Incitation : Respecter les conditions de remboursement spécifiées dans les accords.

- Intégrer une clause de flexibilité dans le tableau des paiements pour s'adapter aux variations potentielles de la situation financière du projet.

Ce plan financier détaillé offre une vision complète des coûts, des investissements et des sources de financement, tout en établissant un cadre clair pour le remboursement, assurant ainsi une gestion financière transparente et durable du projet.

Estimation Approximative des Coûts pour notre projet en Dinar Algérien :

Catégorie	Coûts/Investissements (en DZD)	Sources de Financement (en DZD)	Remboursements Annuels (en DZD)
Développement de la Plateforme	800,000	Investisseurs Privés	Variable en fonction des bénéfices
Marketing et Promotion	300,000	Prêts et Crédits	100,000 (prêt sur 3 ans)
Ressources Humaines	500,000	Fonds de Roulement	Non applicable
Infrastructure Technologique	200,000		
Partenariats et Collaborations	100,000		
Frais Généraux	150,000		
Formation et Développement	50,000		
Investissements Technologiques**	100,000		
Marketing et Expansion	200,000		
Total	2,300,000 DZD	Total des Sources	Variable (dépend du financement mixte)

Note : Ces montants sont des estimations plus adaptées à une petite entreprise au lancement. Il est important de s'ajuster en fonction des besoins spécifiques, de la taille de l'entreprise et des ressources disponibles.

Cette estimation réduite vise à refléter les coûts potentiels pour le lancement d'une petite entreprise. Il est toujours recommandé de réaliser une analyse détaillée en fonction des circonstances spécifiques de l'entreprise, des exigences du marché local et des possibilités de financement disponibles.

Calcul du Chiffre d'Affaires

- Scénario Optimiste :

Note : Les chiffres présentés sont basés sur des estimations hypothétiques et peuvent varier en fonction de nombreux facteurs réels.

Catégorie	Nombre d'Utilisateurs/Entreprises	Taux d'Utilisation	Tarification Moyenne (DZD)	Chiffre d'Affaires Annuel (DZD)
Offres d'Emploi	5,000	80%	1,000	4,000,000
Formations en Ligne	2,000	70%	500	700,000
Services de Recrutement	800	90%	2,000	1,440,000
Espace Publicitaire	-	-	Tarifs négociés	1,000,000
Total Chiffre d'Affaires Annuel	-	-	-	6,140,000 DZD

Note : Ces estimations se basent sur une tarification moyenne par utilisateur/entreprise, un taux d'utilisation réaliste, et des chiffres hypothétiques d'utilisateurs dans chaque catégorie. Le chiffre d'affaires réel peut être influencé par divers facteurs, y compris les conditions du marché et la croissance de la plateforme.

Dans ce scénario optimiste, le chiffre d'affaires annuel est estimé à 6,140,000 DZD. Il est important de souligner que ces chiffres sont basés sur des hypothèses et des estimations, et qu'une analyse approfondie des tarifications, des utilisateurs potentiels et du marché réel est nécessaire pour une projection plus précise.

Calcul du chiffre d'Affaires

- Scénario Pessimiste :

Catégorie	Nombre d'Utilisateurs/Entreprises	Taux d'Utilisation	Tarifcation Moyenne (DZD)	Chiffre d'Affaires Annuel (DZD)
Offres d'Emploi	3,000	60%	800	1,440,000
Formations en Ligne	1,000	50%	400	200,000
Services de Recrutement	500	70%	1,500	525,000
Espace Publicitaire	-	-	Tarifs négociés	500,000
Total Chiffre d'Affaires Annuel	-	-	-	2,665,000 DZD

Note : Les chiffres présentés ci-dessous sont des estimations pessimistes et peuvent varier en fonction de nombreux facteurs réels.

Note : Ces estimations pessimistes supposent des taux d'utilisation plus bas et une réduction du nombre d'utilisateurs dans chaque catégorie. Il est important de prendre en compte ces scénarios pour une planification financière robuste et une gestion des risques.

Compte de Résultats Prévisionnel

Note : Les chiffres ci-dessous sont des estimations et peuvent varier en fonction de nombreux facteurs réels.

Revenus	DZD
Offres d'Emploi	4,000,000
Formations en Ligne	700,000
Services de Recrutement	1,440,000
Espace Publicitaire	1,000,000
Total des Revenus	6,140,000
Coûts et Charges	DZD
Coûts de Développement	800,000
Coûts Marketing et Promotion	300,000
Coûts Ressources Humaines	500,000
Coûts Infrastructure Technologique	200,000
Coûts Partenariats et Collaborations	100,000
Coûts Frais Généraux	150,000
Coûts Formation et Développement	50,000
Coûts Investissements Technologiques	100,000
Coûts Marketing et Expansion	200,000
Total des Coûts et Charges	2,660,000

Bénéfice Net (Revenus – Coûts et Charges) : 3,480,000 DZD

Note : Le bénéfice net est calculé en soustrayant le total des coûts et charges du total des revenus. Ces chiffres sont des estimations basées sur le scénario optimiste précédemment présenté.

Analyse :

Dans ce scénario optimiste, le projet prévoit un bénéfice net de 3,480,000 DZD. Cependant, il est crucial de continuer à surveiller et à ajuster les prévisions en fonction des évolutions du marché et des performances réelles de la plateforme.

Calcul du Besoin en Fonds de Roulement (BFR) :

Le Besoin en Fonds de Roulement est calculé en soustrayant les dettes à court terme du total des actifs à court terme.

Note : Les chiffres ci-dessous sont des estimations et peuvent varier en fonction de nombreux facteurs réels.

Actifs à Court Terme	DZD
Liquidités	500,000
Stocks	100,000
Créances Clients	300,000
Autres Actifs Courants	50,000
Total Actifs à Court Terme	950,000
Dettes à Court Terme	DZD
Fournisseurs	150,000
Dettes Fiscales	50,000
Autres Dettes Courantes	50,000
Total Dettes à Court Terme	250,000

BFR (Besoin en Fonds de Roulement) = Total Actifs à Court Terme – Total Dettes à Court Terme

BFR = 950,000 – 250,000 = 700,000 DZD

Note : Le BFR représente le montant nécessaire pour financer les opérations courantes de l'entreprise, en veillant à ce que les obligations financières à court terme puissent être remplies. Cela permet d'assurer la continuité des activités sans interruption de trésorerie. Ces chiffres sont basés sur des estimations et peuvent être ajustés en fonction de la réalité opérationnelle.

Plan de Trésorerie

Note : Les chiffres ci-dessous sont des estimations et peuvent varier en fonction de nombreux facteurs réels.

Mois	Revenus (DZD)	Coûts et Charges (DZD)	Encaissements Clients (DZD)	Décaissements Fournisseurs (DZD)	Solde Trésorerie Début de Mois (DZD)	Solde Trésorerie Fin de Mois (DZD)
Janvier	500,000	200,000	250,000	80,000	-	470,000
Février	600,000	250,000	300,000	100,000	470,000	920,000
Mars	700,000	280,000	350,000	120,000	920,000	1,270,000
Avril	800,000	300,000	400,000	130,000	1,270,000	1,570,000
...
Décembre	1,000,000	350,000	500,000	150,000

Note :

- Les chiffres sont des estimations mensuelles basées sur le scénario optimiste présenté précédemment.
- Les encaissements clients et les décaissements fournisseurs sont des approximations en fonction des termes de paiement usuels.
- Les soldes de trésorerie fine de mois sont cumulatifs et représentent le solde disponible à la fin de chaque mois.
- Il est recommandé de mettre à jour régulièrement le plan de trésorerie en fonction des transactions réelles et des changements dans l'environnement opérationnel.

Ce plan de trésorerie fournit une vision mensuelle des flux de trésorerie anticipés, permettant de prévoir les besoins de financement et de maintenir une gestion financière proactive. Les chiffres réels peuvent varier en fonction des conditions économiques, des fluctuations du marché et d'autres facteurs externes.

Sixième axe : Prototype expérimental

Le prototype sera présenté sous forme d'une vidéo

Annexe : bmc

Partenaires clés	Activités Clés	Propositions de valeur	Relation Client	Clients
<ul style="list-style-type: none"> - Agence de recrutement pour élargir la portée de l'application - Université pour atteindre les jeunes diplômés a la recherche d'un emploi - Centre de Formation professionnelle - Fournisseurs de services complémentaires (rédaction CV...) 	<ul style="list-style-type: none"> - Gestion de la base de données de candidats - Développement et amélioration continue de l'application <p>Ressources clés</p> <ul style="list-style-type: none"> - Base de données de candidats qualifiés - Équipe technique pour développer et maintenir l'application - Équipe commerciale pour développer des partenariats avec des agents de recrutement et des universités 	<ul style="list-style-type: none"> - Partage de contenu professionnel et informations sur les entreprises - Outil de communication pour faciliter les interactions professionnels - Une application qui permet le contact facile entre les les utilisateurs - Une application facile d'utilisation qui permet aux utilisateurs de publier des offres et de postuler en ligne - Une base de données de candidats qualifiés pour faciliter les choix - Des outils de filtrage pour aider les offreurs et les demandeurs a trouver l'offre et la demande correspondante - service complémentaire (rédaction CV, orientation ...) 	<p>Canaux</p> <ul style="list-style-type: none"> - Intégration avec d'autres applications - Site web et application mobile - Partenariat avec des agences de recrutement et universités, centre de formation, école - Marketing en ligne (pub média sociaux...) 	<ul style="list-style-type: none"> - Les candidats a la recherche d'emploi, stage et formation - Les institutions a la recherche des d'employés et candidats
Coûts	<ul style="list-style-type: none"> - coût de développement et de maintenir l'application - salière de l'équipe technique et commerciale - coupe de marketing et de publicité 	Revenus		
		<ul style="list-style-type: none"> - Frais d'abonnement mensuels pour les employeurs qui souhaitent publier des offres d'emploi - Frais de placement pour les employeurs qui recrutent des candidats via l'application - Publicité pour les services complémentaires 		