



UNIVERSITÉ
PARIS
DESCARTES

06/04/2018



**UNE APPLICATION PERMETTANT
L'AMELIORATION DU SUIVI DES
CANDIDATURES SPONTANNES ET
RECOMMANDEES POUR DES STAGES ET
ALTERNANCES**

MONATLIK Camille
ODIOT Mélissa
SILVA Laura
GROUPE G
Professeur Pilote :
M. Botton

Le pôle relation école de l'entreprise Vinci Construction France est chargé d'attirer les jeunes, afin qu'ils postulent dans l'entreprise pour un stage ou une alternance. En effet, le BTP est un secteur peu plébiscité et connaît une pénurie de main d'œuvre. Il est donc important d'attirer le plus de jeunes possibles afin de combler ce manque de main d'œuvre sur les chantiers. Cependant l'entreprise reçoit de nombreuses candidatures, le pôle relation école rencontre ainsi des difficultés à toutes les traiter. Notre promesse de réalisation est de proposer un outil permettant d'obtenir des résultats concrets du nombre d'embauches. A partir de ces résultats, le service pourra réaliser des études statistiques permettant d'identifier les meilleures écoles et de procéder à un traitement qualitatif des candidatures. Pour ce faire, nous réaliserons une application à partir d'une base de données. Nous disposons de différents moyens tels que, la conception d'un cahier des charges et d'un plan d'utilisation Access ou encore l'analyse du système d'informations.

Table des matières

Vinci a su se démarquer et s'imposer en tant qu'acteur mondial sur le marché	3
Le Groupe s'appuie sur sa culture pour construire une identité forte.....	3
Le groupe Vinci a une organisation complexe et décentralisée	4
Vinci groupe se divise sur plusieurs niveaux.....	4
L'entreprise Vinci Construction France s'organise par régions.....	5
L'entreprise s'est spécialisée dans trois domaines du BTP.....	5
Le siège social est le centre de pilotage des filiales françaises.	5
Le service des relations école souhaite faciliter le traitement et le suivi des candidatures	6
Du fait de nombreux chantiers en prévisions, le service relation école doit attirer un maximum d'étudiants	6
Une présence sur tous les fronts est nécessaire	7
En interne, il faudrait privilégier un traitement des candidatures qualitatif.....	7
Un outil permettant de répondre aux besoins du pôle relation école	9
Une application permettrait d'améliorer la gestion des candidatures spontanées et recommandées des stagiaires et alternants.....	9
Une base de données permettrait de réunir sur une plateforme unique les nombreuses candidatures spontanées	9
Nous avons à notre porté 3 moyens pour la mise en place de la base de données	10
Une analyse du système d'informations est à réaliser en premier lieu	10
Un cahier des charges est à transmettre au service informatique	10
Un plan d'utilisation est à mettre en place pour expliquer au pôle relation école son fonctionnement	11
Nous rencontrons certaines limites et devons adapter notre promesse de réalisation	11
Nous prévoyons d'évaluer notre outil à court et long terme.....	11
Sitographie	13
Annexes.....	14

Vinci a su se démarquer et s'imposer en tant qu'acteur mondial sur le marché

Le Groupe s'appuie sur sa culture pour construire une identité forte

L'histoire de VINCI lui a permis d'acquérir une notoriété et de développer sa fiabilité. Les entreprises ont commencé à construire et à exploiter les réseaux de transport, d'eau, d'assainissement et de distribution d'électricité.



Concessions

nourrissent mutuellement.

VINCI naît en 2000 de la fusion entre les groupes SGE et GTM qui souhaitent leur indépendance. Cet acteur mondial s'est construit autour de centaines d'entreprises. Dès le départ, le groupe a combiné les familles de métiers de et de Contracting. Ces métiers sont complémentaires et se

Lors de la crise du BTP dans les années 90, Vinci tente de rentabiliser ses activités en définissant un mode de management et de gestion. L'organisation décentralisée de Vinci, parfois source de conflits entre les filiales, repose sur la délégation de responsabilité au plus près du terrain. Ce fonctionnement valorise l'initiative des équipes opérationnelles. Les managers sont responsables, autonomes et partagent une culture du profit. Le socle de cette culture donne l'élan à VINCI pour devenir leader dans les années 2000.

Le statut de leader sur ces métiers et la dimension internationale du Groupe, le pousse à être exemplaire et innovant en matière d'emploi, de politique salariale, de formation... Les entreprises ont élargi leurs expertises et bâti des filières de métiers intégrant les ressources d'ingénierie, de production et de management de projet. Le groupe a continué de se développer grâce à ses filiales, son adaptation à ses marchés et son savoir-faire.

VINCI inclut dans sa stratégie, le développement durable à travers ses engagements éthiques et environnementaux. Le groupe soutient la sécurité des collaborateurs, le développement des compétences, l'égalité des chances et le partage du bénéfice des performances. Dans son manifeste, VINCI s'engage sur les dialogues avec ses parties prenantes, sur les principes éthiques, sur les actions citoyennes et sur la performance environnementale.

VINCI véhicule une valeur de partage avec ses salariés, ses clients, ses actionnaires et la société en effet selon le Groupe « Les vraies réussites sont celles que l'on partage ». Du fait de ses réalisations d'utilité publique VINCI transforme les villes et les territoires, la performance économique n'est pas suffisante l'utilité publique est indispensable.

Vinci Construction France fait face à quatre enjeux majeurs : le développement immobilier, la ville durable, l'ingénierie de projet et le pilotage de projet. Le développement à l'international consiste à acquérir des entreprises au fonds de commerce et au tissu relationnel local solides.

Le défi est de construire réversible c'est-à-dire durable en effet le bâtiment peut muter afin de répondre aux évolutions de la société. Les constructions doivent respecter l'épaisseur des sols et la hauteur d'étage réglementaire ainsi que les normes législatives.

Le groupe Vinci a une organisation complexe et décentralisée

Vinci groupe se divise sur plusieurs niveaux.

Vinci Groupe 38 073 M€ CA

Contracting : (Projet sur 5 ans max) 31 466 M€ CA

Filiales :

- Vinci Energie
- Eurovia
- ...
- **Vinci Construction**
80 000 collaborateurs
700 Sociétés
13 681 M€ CA

Concession : (Projet sur 20-30 ans) 6 298 M€ CA

Filiales :

- Vinci autoroute
- Vinci airport



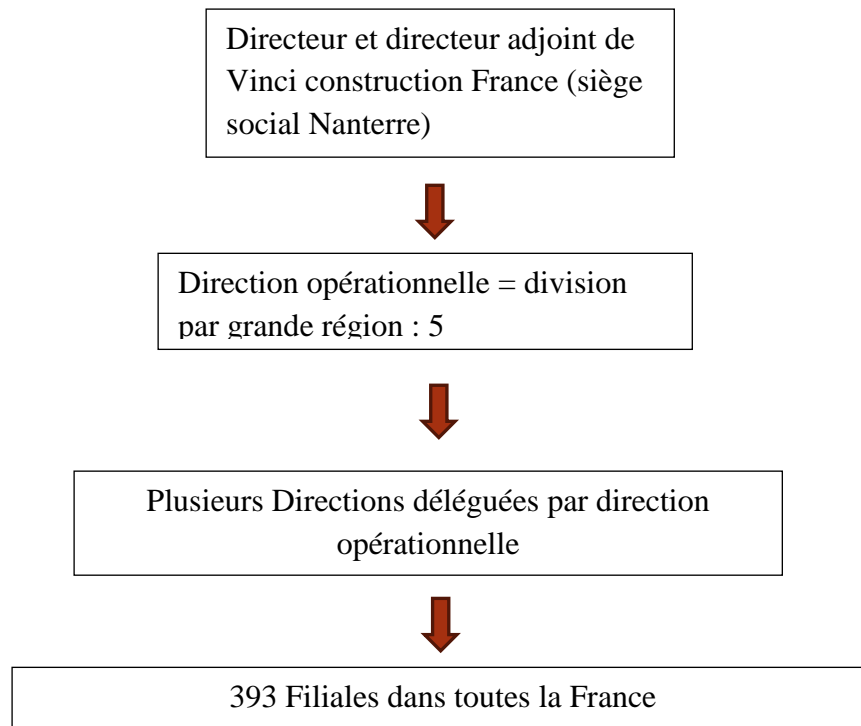
Entreprise : Vinci France construction 5 372 M€ CA

7 500 chantiers, en France.

N°1 du BTP – 20 000 collaborateurs

2000 embauche prévue - 393 filiales

L'entreprise Vinci Construction France s'organise par régions.



L'entreprise s'est spécialisée dans trois domaines du BTP.

L'entreprise Vinci construction France intervient dans plusieurs activités : Le bâtiment, qui représente 69% du chiffre d'affaires de l'entreprise. Cela passe par la construction, la démolition ou encore la réhabilitation. Vinci a, par exemple, participé à la construction de la Canopée de Chatelet-Les Halles.

La deuxième activité est le génie civil, c'est-à-dire la construction de routes, de ponts, de tunnel. Pour exemple, l'entreprise participe au projet du grand Paris.

La troisième activité est l'hydraulique, c'est-à-dire le traitement des eaux, des travaux sur des stations d'épuration, des mises en place de la fibre optique, des canalisations, des conduites d'eau potables...

Il y a aussi des métiers de spécialités : la construction bois, la rénovation de monuments historiques par exemple celle de la galerie des glaces à Versailles.

Le siège social est le centre de pilotage des filiales françaises.

Nous sommes prises en charge par le siège social de Vinci Construction France situé à Nanterre. Il se compose que de fonction support (comptabilité, contrôle de gestion...). Nous sommes en collaboration avec le service ressources humaines, dans le pôle relation école. Ce

dernier est géré par 4 femmes (dont deux alternantes). La chargée des relations écoles, Madame Leroy est notre tutrice de stage.

Outre le siège, l'entreprise se compose principalement de fonctions opérationnelles (ingénieur travaux, ingénieur étude...).

Le service des relations école souhaite faciliter le traitement et le suivi des candidatures

Au cours de notre stage, nous évoluerons au sein du service relations école du siège. Le rôle de ce service consiste à attirer les étudiants en développant une stratégie de marque employeur. Il améliore la visibilité de l'entreprise par l'organisation de différents événements. Il est aussi en charge de traiter les demandes de stage de fin d'études et d'alternance de l'entreprise Vinci Construction France. La commande qui nous a été faite, consiste à apporter une amélioration concernant le suivi de ces candidatures. Il était donc nécessaire de comprendre l'organisation de ce service, et le contexte dans lequel il évolue afin de répondre au mieux à cette commande.

Du fait de nombreux chantiers en prévisions, le service relations école doit attirer un maximum d'étudiants

L'entreprise Vinci Construction France a prévu le lancement de nombreux chantiers pour les cinq prochaines années. Il faut donc trouver la main d'œuvre nécessaire à la réalisation de ces projets, autant au niveau opérationnel qu'au niveau pilotage. La tâche du service des relations écoles consiste à recruter des étudiants d'école d'ingénieurs pour des stages de fin d'études ou des alternances au niveau bac+2 à bac+5. Ces stages et alternances aboutissent généralement à l'embauche de l'étudiant.

Vinci Construction France est une entreprise très sollicitée par les jeunes. Elle se place en 10^{ème} position parmi les entreprises les plus attractives. Néanmoins, le secteur du BTP est un secteur peu plébiscité. Il y a donc une forte concurrence entre les entreprises pour attirer les étudiants. A ce jour, il devient donc important pour le service d'avoir une bonne politique de recrutement.

Ces étudiants sont aussi de plus en plus volatils. Ils recherchent le bien-être en entreprise, et accordent beaucoup d'importance aux valeurs et à la culture de l'entreprise. La majeure partie des jeunes (36%) choisit leur stage en fonction de la variété de la mission, ce qu'elle apporte en termes de compétence. Le service des relations école doit alors attirer ces jeunes en transmettant les valeurs du groupe et les postes à pouvoir dans l'entreprise. Pour ce faire, ils organisent des événements.

Une présence sur tous les fronts est nécessaire

À la suite d'une étude statistique réalisée, les employés du service ont constaté que la majorité des jeunes (43%) avait trouvé leur dernier stage via des recherches individuelles, des candidatures spontanées, les réseaux sociaux ou les sites de recrutement. Il est donc important d'être présent sur tous les fronts.

Il faut être présent à travers les événements réseaux, les réseaux sociaux, les événements école. L'entreprise organise des ateliers CV, des speed recruiting (petits entretiens organisés dans les écoles avec les recruteurs), des remises de diplômes aux anciens stagiaires, des conférences écoles afin de présenter l'entreprise, des conventions annuelles permettant aux étudiants d'avoir un contact privilégié avec les RH, des visites de chantier, des afterworks pour une approche plus amicale et enfin des forums.

Le personnel assiste en moyenne à quatre événements par semaine. Pour être plus efficace, l'entreprise a choisi de cibler une dizaine d'écoles :

- Centrale paris
- ESTP
- ESI TC
- INSA LYON
- POLYTCH
- ENPC
- INSAA RENNE
- HEI
- ESPI

Vinci Construction France a établi des partenariats avec ces écoles afin de présenter aux étudiants l'entreprise et les stages à pourvoir.

En interne, il faudrait privilégier un traitement des candidatures qualitatif

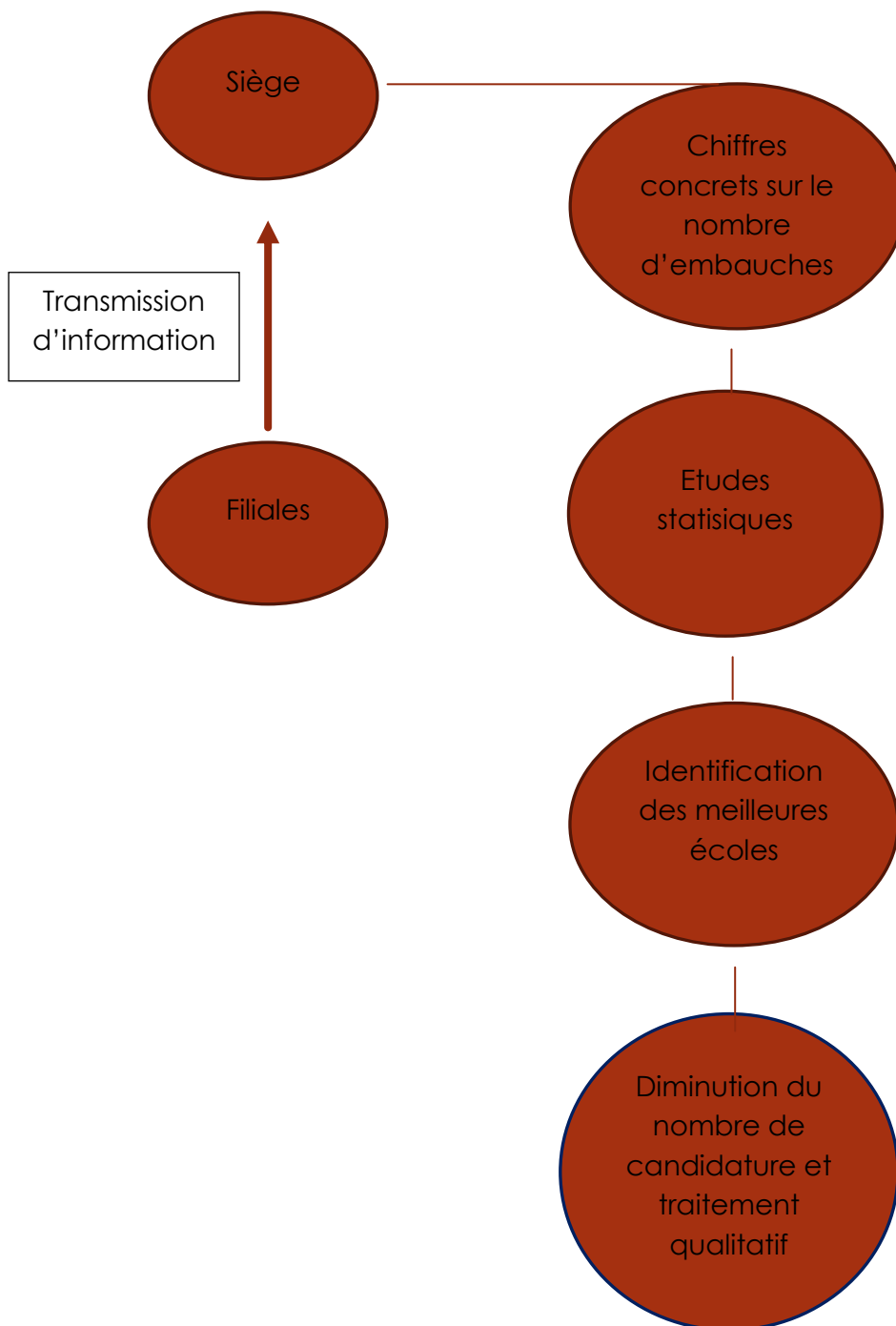
En interne, le service des relations écoles doit coordonner le réseau Rh spécifique aux relations école.

Il doit suivre les candidatures spontanées, recommandées, et celles issues des forums, c'est-à-dire les classer par note et les envoyer par mail aux filiales de l'entreprise. Le siège envoie une vingtaine de candidature aux filiales du groupe chaque semaine. Il a ainsi une fonction support à celles-ci. Le processus de recrutement et l'intégration du candidat sont réalisés par les filiales elles-mêmes.

En revanche, le siège n'a aucune réponse concernant les candidatures envoyées. Il ignore si ces dernières ont abouti à un entretien, ou même à une embauche. Ce point constitue un

problème majeur au sein du service qui ne peut pas évaluer la pertinence de sa politique de recrutement. En effet, aux vues du nombre d'évènements à organiser, il serait plus efficace d'identifier les écoles qui offrent les meilleurs candidats. Cela permettrait au service de se concentrer plus particulièrement sur l'organisation d'évènements dans ces écoles. On réduirait ainsi le nombre de candidatures à traiter, et on procéderait à un traitement des candidatures qualitatif et non quantitatif.

Ainsi, si les filiales informaient le siège des entretiens et embauches réalisés, on obtiendrait des résultats concrets sur le nombre d'embauche à l'année. On pourrait alors réaliser des études statistiques permettant d'identifier les meilleures écoles.



Enfin, le siège reçoit plus de 1700 CV par an. Ces candidatures proviennent de partout, le service a donc à faire à beaucoup d'interlocuteurs différents. Les CV sont regroupés dans des tableaux de suivis réunis sur un même fichier Excel. Il existe un tableau de suivi pour les candidatures spontanées, un pour les alternants, un pour les stagiaires, et un pour les candidatures recommandées. Il faudrait trouver un outil plus adapté à la taille de l'entreprise et aux nombres de candidatures qu'elle reçoit.

Un outil permettant de répondre aux besoins du pôle relation école

Une application permettrait d'améliorer la gestion des candidatures spontanées et recommandées des stagiaires et alternants

Pour répondre à cette commande, nous souhaitons réaliser une application. Cette application qui n'est que l'interface d'une base de données, sera développée en premier lieu au sein du siège. Elle devrait constituer une base que nous élargirons par la suite aux réseaux des filiales. L'objectif est dans un premier temps de faciliter le suivi de l'état d'avancement des candidatures au siège. Puis dans un second temps, elle devrait permettre aux filiales de faire un retour au siège concernant les candidatures directement via l'application. Notre tutrice ne souhaite intégrer à cette application que les candidatures recommandées et spontanées, mais nous souhaitons y intégrer aussi les candidatures issues des forums. En effet, l'objectif est d'obtenir des résultats sur le nombre d'embauche. Ce résultat sera faussé si nous n'intégrons pas la totalité des candidatures à l'application.

Une base de données permettrait de réunir sur une plateforme unique les nombreuses candidatures spontanées

La commande que nous avons reçue est de réaliser une application. Pour se faire, nous créerons dans un premier temps une base de donnée, puis dans un second temps l'application qui ne sera que l'interface de la base de données. Cette application devrait prendre en compte les candidatures spontanées et recommandés, puis nous essayerons d'y intégrer les candidatures des forums. La base de données sera de taille importante puisque l'entreprise reçoit 1000 candidatures spontanées et recommandées par an, et 1700 candidatures issues des forums. Excel n'est pas suffisant pour gérer l'affluence des candidatures spontanées, de plus son utilisation prend du temps. Cet outil sera utilisé et mis à jour par le service RH.

Pour réaliser la base de données, nous devons collecter les informations essentielles et comprendre les relations et les flux entre les différents acteurs. Nous devons donc au

préalable réaliser une analyse du système d'informations. Le personnel ainsi que les tableaux Excel déjà existants permettront de nourrir la base de données. A l'aide de ses éléments nous pouvons établir la base de données Access. Nous serons en collaboration avec le service informatique pour produire l'application. De plus, nous bénéficierons d'une formation informatique sur le logiciel Vinci Job, afin de comprendre son fonctionnement et de s'en inspirer éventuellement.

Le service RH souhaite inclure dans la base de données les stagiaires et alternants qui candidatent auprès du siège, pour des fonctions support. Cette partie de la base de données serait uniquement accessible au siège.

Concernant la modélisation de la base de données, nous pensons intégrer les informations déjà présentes dans les tableaux actuels. (cf annexes p13)

Nous avons à notre porté 3 moyens pour la mise en place de la base de données

Une analyse du système d'informations est à réaliser en premier lieu

Nous devons produire dans un premier temps une analyse du système d'informations concernant les flux du processus de recrutement des stagiaires et des apprentis. Pour ce faire, nous réaliserons une carte de circulation des flux.

Un cahier des charges est à transmettre au service informatique

En amont de la mise en place de la base de données, nous établirons un cahier des charges pour le service informatique. En effet, nous devons leur exposer le motif de notre intervention et le contexte de la demande. Nous devons leur expliquer précisément le résultat final que souhaite avoir le pôle relation école et les rubriques attendues dans l'application. Nous passerons par un cahier des charges classique pour les détails et un cahier des charges fonctionnelle pour illustrer et formaliser le besoin du demandeur. Nous transmettrons aussi au service informatique notre planning de stage, que nous modifierons en fonction des échanges que nous aurons eu avec eux.

Un plan d'utilisation est à mettre en place pour expliquer au pôle relation école son fonctionnement

Une fois la base de données réalisée nous baliserons un à deux jours de formation. En effet, l'environnement va réagir à l'introduction de la base de données et il nous paraît indispensable de former les utilisateurs à cette dernière. Nous leur exposerons le plan d'utilisation en passant par des explications et des démonstrations à partir de requête des demandeurs. C'est une étape indispensable car, une base de données bien réalisée mais incomprise est inutile et inefficace.

Nous rencontrons certaines limites et devons adapter notre promesse de réalisation

Nous sommes limitées dans la réalisation de notre mission finale sur certains points. En effet, pour bien cerner le problème de non-réponse des filiales face aux candidatures envoyés, nous voulions échanger avec ces dernières. En passant par des questionnaires, des mails ou encore des déplacements, nous voulions connaître l'avis des filiales sur la méthode de transmission de candidature stages/alternances spontanées et recommandées. Cependant, le pôle relation école ne nous a pas laissé ce droit par peur que notre démarche braque les filiales.

De plus, nous avons remarqué un manque de communication entre le personnel du pôle relation école lui-même. Cela a créé de la confusion dans les explications de leur demande.

Pour répondre à la demande de notre tutrice, nous mettrons en place l'application pour la gestion des candidatures. Nous aurons l'occasion, en début de stage, d'échanger avec certains représentants des filiales au cours d'ateliers de travail organisés au siège. L'objectif premier de cette rencontre est de s'informer sur le processus de recrutement des filiales afin de développer l'application. Mais nous voyons ici l'opportunité de comprendre d'où vient ce manque de communication et de transparence entre le siège et les filiales.

Nous prévoyons d'évaluer notre outil à court et long terme

Concernant les critères d'évaluation de notre application, nous observerons dans un premier temps si elle est utilisée par le personnel du pôle relation écoles. Afin d'évaluer la pertinence de l'outil sur le long terme, une étude statistique sur un an pourra être réalisée à partir de l'application. Elle devrait fournir des données chiffrées sur le nombre de candidatures reçues, prises en compte et retenues. Ces informations permettront de déterminer les éléments à modifier concernant la politique de recrutement. De plus, pour connaître l'avis des filiales sur la mise en place et l'utilité de cette application, elles devront répondre à un questionnaire transmis par le pôle relation écoles, que nous établirons nous au même au cours de notre dernière semaine de stage. Enfin, l'application sera une réussite si les filiales procèdent à un compte rendu concernant l'état d'avancement des candidatures au siège.

L'entreprise Vinci Construction France rencontre des difficultés à chiffrer leur résultat concernant les candidatures spontanées et recommandées des stages et alternances. Nous leur proposerons une application, au niveau du siège, afin de simplifier et accélérer le processus de recrutement dans un premier temps. Si notre application est performante nous la déploierons au niveau national pour tenter de résoudre le manque de communication entre le siège et les filiales concernant ces candidatures

Sitographie

Florent Maillet et Fabien Renou, « *Vinci Construction France réinvente sa relation clients* », *Hugues Fourmentraux, Vinci Construction France*, LE MONITEUR.FR, [en ligne], le 13/07/17, [consulté le 22/12/17], Disponible sur le Web : <https://www.lemoniteur.fr/article/vinci-construction-france-reinvente-sa-relation-clients-hugues-fourmentraux-vinci-construction-franc-34675928>

Documentation interne à l'entreprise Vinci Construction France

<https://www.vinci.com/vinci.nsf/fr/page/vinci-construction.htm>

<https://www.vinci-construction.fr/>

Annexes

Modélisation de la base de données

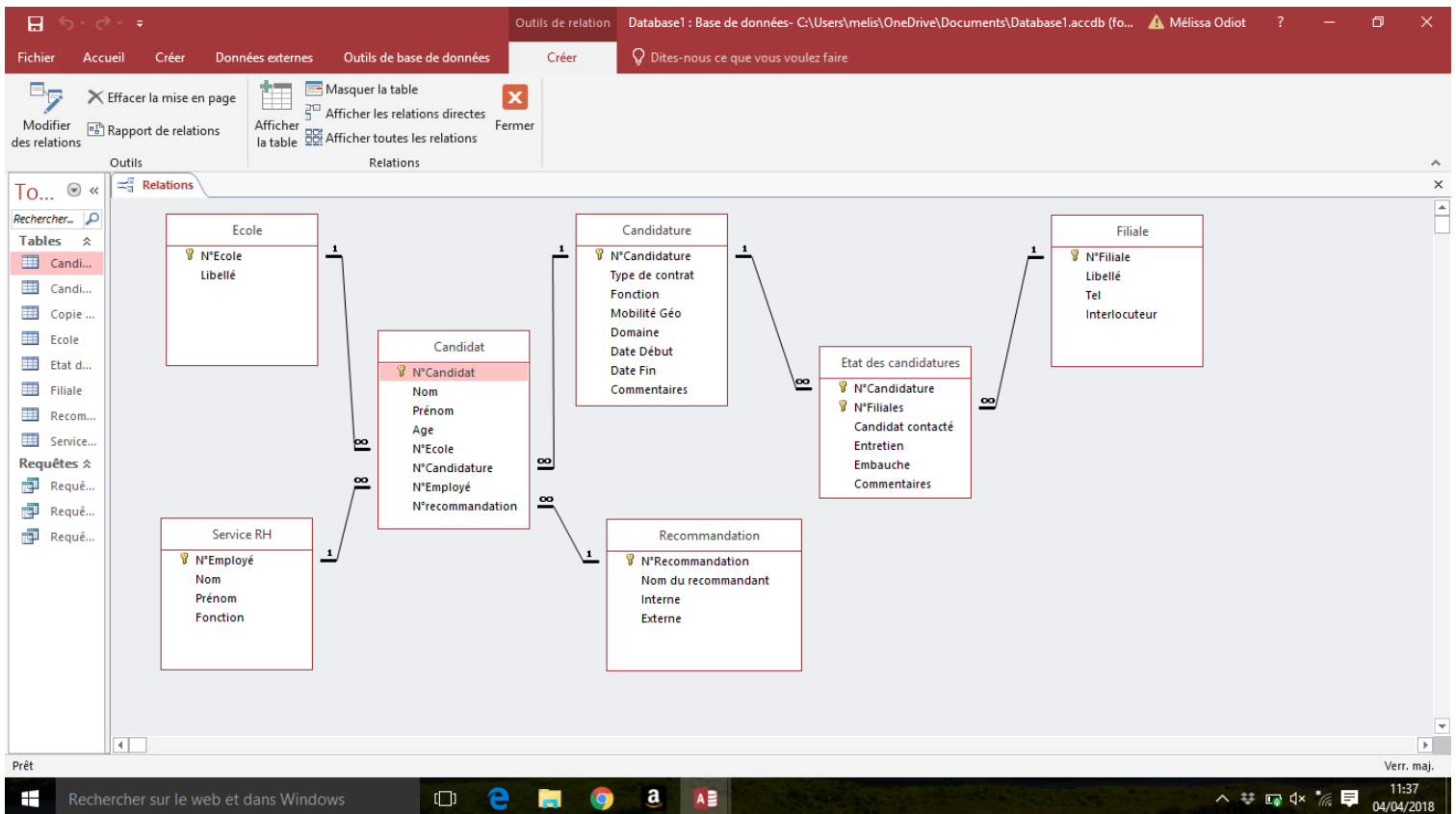


Diagramme de Gantt : du 9 avril au 25 mai 2018

