

Demande de proposition: Solution logiciel de gestion des effectifs

Table des matières

1. Introduction et contexte
2. Objectifs du projet
3. Champ d'application
4. Exigences techniques
5. Exigences fonctionnelles
6. Caractéristiques de l'intelligence artificielle
7. Qualifications des fournisseurs
8. Critères d'évaluation
9. Lignes directrices pour la soumission
10. Chronologie

1. Introduction et contexte

[Nom de l'entreprise] sollicite des propositions pour une solution logicielle complète de gestion du personnel afin d'optimiser et de rationaliser ses activités. Cet appel d'offres décrit nos besoins pour un système robuste qui gèrera les prévisions de main-d'œuvre, la planification, le suivi des heures et des présences, ainsi que d'autres fonctions essentielles de gestion des effectifs.

2. Objectifs du projet

Les principaux objectifs de ce projet sont de mettre en œuvre une solution complète de gestion des effectifs qui :

- Optimise l'affectation et la planification de la main-d'œuvre
- Amélioration de l'efficacité opérationnelle
- Réduction des coûts de main-d'œuvre

- Veiller au respect de la législation et de la réglementation du travail
- Amélioration de l'expérience et de l'engagement des employés
- Fournit des informations fondées sur des données pour la prise de décision

3. Champ d'application des travaux

Le fournisseur sélectionné sera responsable de

- Fournir une solution logicielle complète de gestion des effectifs
- Mise en œuvre et intégration de la solution dans les systèmes existants
- Fournir une formation et de la documentation
- Offrir un soutien et une maintenance continus
- Assurer la sécurité du système et la protection des données

4. Exigences techniques

La solution doit fournir :

- Option de déploiement en nuage
- Prise en charge des appareils mobiles
- Compatibilité avec les navigateurs
- Capacités d'intégration avec les systèmes existants
- Fonctionnalités de sécurité robustes
- Évolutivité en vue d'une croissance future

5. Exigences fonctionnelles

5.1 Prévision de la main-d'œuvre et planification de la demande

Conseil : Un système efficace de prévision de la main-d'œuvre est essentiel pour optimiser l'affectation des effectifs et contrôler les coûts. La solution doit s'appuyer sur l'analyse des données historiques combinée à des mesures en temps réel pour prévoir avec précision les besoins en personnel. La capacité à

gérer les variations saisonnières, les événements spéciaux et l'évolution de l'activité fait partie des éléments clés à prendre en compte.

Exigence	Sous-exigence	O/N	Notes
Prévisions de main-d'œuvre	Prévoir les besoins en personnel sur la base de données historiques		
	Élaborer des plans d'urgence pour la main-d'œuvre		
	Générer des modèles de dotation basés sur la demande		
	Analyser les besoins en période de pointe		

5.2 Planification et gestion des équipes

Conseil : le système de planification doit concilier des exigences complexes telles que la disponibilité des employés, leurs compétences, la législation du travail et les exigences de l'entreprise. Recherchez des solutions offrant des capacités de planification à la fois automatisées et manuelles, ainsi que des fonctions intégrées de résolution des conflits et d'ajustement en temps réel.

Exigence	Sous-exigence	O/N	Notes
Création de l'horaire	Créer et modifier les horaires des employés		
	Gérer des règles de programmation complexes		
	Prise en charge de plusieurs schémas de travail en équipe		
	Génération automatisée de programmes		
Gestion du calendrier	Détection et résolution des conflits		
	Possibilités de changement de vitesse		
	Planification des pauses et des repas		

Notifications	Notifications automatisées pour les équipes		
	Mise à jour des horaires en temps réel		

5.3 Suivi du temps et des présences

Conseil : Un suivi précis des heures et des présences est essentiel pour l'exactitude de la paie et le respect du droit du travail. Le système doit prendre en charge plusieurs méthodes de saisie des temps, tout en offrant une visibilité en temps réel sur les schémas de présence.

Exigence	Sous-exigence	O/N	Notes
Suivi du temps	Enregistrement précis des heures de travail		
	Prise en charge de plusieurs méthodes de saisie du temps		
	Contrôle des présences en temps réel		
Intégration	Intégration de systèmes de pointeuse		
	Prise en charge des dispositifs biométriques		
	Capacités de suivi du temps mobile		
Rapports	Analyse de l'assiduité		
	Flux de travail pour l'approbation des cartes de pointage		

5.4 Gestion des congés et des absences

Conseil : Un système complet de gestion des congés doit automatiser l'ensemble du cycle de vie des congés tout en gérant plusieurs types de congés et des règles d'accumulation complexes. La solution doit être conforme à la législation du travail et aux politiques de l'entreprise.

Exigence	Sous-exigence	O/N	Notes
----------	---------------	-----	-------

Administration des congés	Soumettre et approuver les demandes de PTO		
	Prise en charge de plusieurs types de congés		
	Suivi du solde des congés		
	Calculs de régularisation		
Conformité	Suivi du FMLA		
	Application de la politique		
	Vérification de l'éligibilité au congé		
Rapports	Analyse de l'utilisation des congés		
	Détection d'un motif d'absence		

5.5 Gestion des aptitudes et des compétences

Conseil : Un système de gestion des compétences efficace doit maintenir une base de données complète des capacités des employés tout en facilitant la planification de l'emploi du temps et du développement en fonction des compétences. La solution doit permettre d'identifier les lacunes en matière de compétences et de suivre les certifications.

Exigence	Sous-exigence	O/N	Notes
Base de données des compétences	Suivi des compétences des employés		
	Gestion de la certification		
	Suivi des qualifications		
L'adéquation des compétences	L'adéquation entre les compétences et les exigences de l'emploi		
	Analyse des lacunes en matière de compétences		

	Identification des besoins de formation		
Développement	Cartographie des parcours de carrière		
	Suivi du programme de formation		

5.6 Analyses et rapports sur les effectifs

Conseil : Les capacités d'analyse avancées doivent permettre d'obtenir des informations exploitables grâce à des tableaux de bord personnalisables et des rapports détaillés. Le système doit offrir des options de rapports standard et personnalisés avec des capacités d'analyse des tendances.

Exigence	Sous-exigence	O/N	Notes
Analyse	Mesures en temps réel des effectifs		
	Analyse des performances		
	Outils d'analyse des coûts		
Rapports	Tableaux de bord personnalisables		
	Modèles de rapport standard		
	Constructeur de rapports personnalisés		
Visualisation des données	Tableaux et graphiques interactifs		
	Capacités d'exportation de données		

5.7 Portail libre-service pour les employés

Conseil : le portail en libre-service doit offrir aux employés une interface intuitive et adaptée à la mobilité pour gérer les aspects liés à la vie professionnelle et à la vie privée. L'accent doit être mis sur la facilité d'utilisation tout en garantissant un accès sécurisé aux informations personnelles.

Exigence	Sous-exigence	O/N	Notes
Gestion du calendrier	Consulter et demander les horaires		

	Demandes d'échange de postes		
	Mise à jour de la disponibilité		
Gestion du temps	Demandes de congé		
	Révision de la carte de pointage		
	Demandes d'heures supplémentaires		
Informations personnelles	Mise à jour des données personnelles		
	Consulter les informations sur les salaires		

5.8 Gestion de la conformité

Conseil : le système de gestion de la conformité doit automatiser le respect du droit du travail tout en conservant des pistes d'audit détaillées. Recherchez des moteurs de règles intégrés capables de gérer plusieurs juridictions et de se mettre à jour automatiquement en fonction de l'évolution de la réglementation.

Exigence	Sous-exigence	O/N	Notes
Conformité au droit du travail	Règles de conformité intégrées		
	Soutien multi-juridictionnel		
	Gestion des mises à jour réglementaires		
Suivi de la certification	Surveillance de la certification requise		
	Alertes d'expiration		
	Suivi des renouvellements		
Soutien à l'audit	Rapport de conformité		

	Maintenance de la piste d'audit		
--	---------------------------------	--	--

5.9 Capacités d'intégration

Conseil : le cadre d'intégration doit permettre une connectivité transparente avec les systèmes existants de ressources humaines, de paie et d'entreprise, tout en préservant l'intégrité et la sécurité des données. Recherchez des API standardisées et de solides capacités de synchronisation des données.

Exigence	Sous-exigence	O/N	Notes
Intégration des systèmes RH	Connectivité API		
	Synchronisation des données		
	Mises à jour en temps réel		
Intégration de la paie	Exportation des données temporelles		
	Aide au calcul des salaires		
	Traitement des paiements		
Systèmes tiers	Intégration de l'horloge		
	Soutien au système biométrique		

5.10 Personnalisation et évolutivité

Conseil : le système doit offrir des options de personnalisation étendues pour s'adapter à des processus d'entreprise spécifiques tout en conservant la capacité de s'adapter à la croissance de l'organisation. L'accent est mis sur la flexibilité de la configuration et les performances sous charge.

Exigence	Sous-exigence	O/N	Notes
Personnalisation des processus d'entreprise	Configuration du flux de travail		
	Personnalisation des formulaires		
	Modifications sur le terrain		

Caractéristiques d'évolutivité	Soutien multisite		
	Mise à l'échelle de la capacité de l'utilisateur		
	Optimisation des performances		
Soutien à la croissance	Possibilité d'ajouter des modules		
	Évolutivité de la base de données		

6. Caractéristiques de l'intelligence artificielle

6.1 Analyse prédictive et prévisions

Conseil : L'analyse prédictive alimentée par l'IA doit exploiter les algorithmes d'apprentissage automatique pour améliorer la précision des prévisions au fil du temps. Le système doit prendre en compte de multiples variables, notamment les modèles historiques, les tendances saisonnières et les facteurs externes.

Exigence	Sous-exigence	O/N	Notes
Prédictions en matière de personnel	Prévisions de recrutement basées sur l'IA		
	Reconnaissance des formes		
	Prévision de la demande		
Apprentissage automatique	Modéliser les capacités de formation		
	Amélioration continue		
	Suivi de la précision		

6.2 Programmation automatisée

Conseil : La planification basée sur l'IA doit optimiser l'affectation de la main-d'œuvre tout en tenant compte de multiples contraintes, notamment les préférences des employés, leurs compétences et les exigences de l'entreprise.

Le système doit apprendre en permanence à partir des modèles de planification.

Exigence	Sous-exigence	O/N	Notes
Optimisation du calendrier	Création d'horaires pilotée par l'IA		
	Gestion des contraintes multiples		
	Ajustements en temps réel		
Gestion de l'équité	Répartition équitable		
	Équilibrage des préférences		
	Résolution des conflits		

6.3 Attribution des tâches et suivi des performances

Conseil : L'attribution des tâches par l'IA devrait optimiser la répartition du travail en fonction des compétences, de la charge de travail et de l'historique des performances. Le système doit fournir des informations intelligentes sur les modèles de performance.

Exigence	Sous-exigence	O/N	Notes
Attribution des tâches	Répartition intelligente du travail		
	Allocation basée sur les compétences		
	Équilibrage de la charge de travail		
Analyse des performances	Contrôle des performances de l'IA		
	Analyse de la productivité		
	Recommandations d'amélioration		

6.4 Engagement des employés et libre-service

Conseil : Les fonctions d'IA en libre-service doivent améliorer l'expérience de l'utilisateur grâce à une assistance intelligente et à la personnalisation. Le

système doit apprendre des interactions de l'utilisateur pour fournir des réponses plus pertinentes.

Exigence	Sous-exigence	O/N	Notes
Chatbot IA	Assistance pour les questions de ressources humaines		
	Des réponses intelligentes		
	Capacités d'apprentissage		
Personnalisation	Préférences de programmation intelligentes		
	Recommandations personnalisées		
	Interfaces adaptatives		

6.5 Conformité et gestion des risques

Conseil : Le contrôle de conformité piloté par l'IA devrait automatiquement identifier les violations et les risques potentiels avant qu'ils ne se produisent. Le système doit apprendre des modèles de conformité pour fournir des alertes proactives.

Exigence	Sous-exigence	O/N	Notes
Contrôle automatisé	Contrôle de conformité à l'IA		
	Détection des risques		
	Prévision d'infraction		
Analyse des risques	Évaluation prédictive des risques		
	Prévisions de conformité		
	Recommandations d'atténuation		

6.6 Intégration aux programmes de bien-être

Conseil : Les fonctions de bien-être pilotées par l'IA doivent surveiller les indicateurs de stress du personnel et les modèles d'engagement afin

d'identifier les risques potentiels d'épuisement professionnel tout en respectant les normes de confidentialité appropriées.

Exigence	Sous-exigence	O/N	Notes
Prévention de l'épuisement professionnel	Surveillance du stress par l'IA		
	Système d'alerte précoce		
	Suivi de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée		
Systèmes de soutien	Recommandations en matière de santé mentale		
	Suggestions de ressources		
	Suivi de l'engagement		

7. Qualifications des fournisseurs

Les vendeurs doivent fournir :

- Historique de l'entreprise et expérience en matière de gestion des effectifs
- Base de clients actuels et références
- Méthodologie de mise en œuvre et capacités de soutien
- Feuille de route des produits et plans de développement
- Documentation sur la stabilité financière
- Programmes de formation et de soutien
- Certifications de sécurité et documentation de conformité

8. Critères d'évaluation

Les propositions seront évaluées sur la base des éléments suivants

- Complétude de la solution et adéquation des fonctionnalités
- Capacités en matière d'IA et de technologies avancées

- Capacités d'intégration
- Interface et expérience utilisateur
- Approche de la mise en œuvre
- Soutien et formation
- Coût et retour sur investissement
- Expertise et stabilité du fournisseur

9. Lignes directrices pour la soumission

Les propositions doivent comprendre

- Description détaillée de la solution avec toutes les caractéristiques requises
- Spécifications techniques et architecture
- Plan de mise en œuvre et calendrier
- Structure de prix incluant :
 - Frais de licence
 - Frais de mise en œuvre
 - Coûts de formation
 - Frais d'assistance permanente
- Détails de la formation et de l'assistance
- Au moins trois références de clients
- Historique de l'entreprise et qualifications
- Exemples de rapports et de tableaux de bord
- Documentation de l'API et capacités d'intégration
- Documentation sur la sécurité et la conformité

10. Calendrier

- Date de publication de l'appel d'offres : [Date]
- Date limite pour les questions : [Date]
- Date d'échéance de la proposition : [Date]
- Présentations des fournisseurs : [Dates]
- Décision de sélection : [Date]
- Lancement du projet : [Date]

Informations de contact : [Nom du contact] [Adresse électronique] [Numéro de téléphone]