

Demande de proposition: Solution logiciel de gestion des rémunérations

Table des matières

1. Introduction et contexte
2. Objectifs du projet
3. Champ d'application
4. Exigences techniques
5. Exigences fonctionnelles
6. Exigences renforcées en matière d'IA
7. Qualifications des fournisseurs
8. Critères d'évaluation
9. Lignes directrices pour la soumission
10. Chronologie

1. Introduction et contexte

[Nom de l'entreprise] lance un appel d'offres pour une solution logicielle complète de gestion des rémunérations afin de rationaliser et d'optimiser les processus de rémunération des salariés. Le présent appel d'offres décrit nos besoins en matière de système robuste qui permettra de prendre des décisions fondées sur des données concernant la rémunération des salariés, de gérer les packages de rémunération et de garantir la conformité avec les réglementations en vigueur.

Environnement actuel

- Brève description de votre organisation
- Exigences industrielles et réglementaires
- Taille de l'organisation et nombre d'employés
- Processus actuels de gestion des rémunérations

- Systèmes existants et exigences en matière d'intégration

Objectifs du projet

Les principaux objectifs de cette mise en œuvre sont les suivants

- Centraliser les processus de gestion des rémunérations
- Améliorer la prise de décision fondée sur les données
- Garantir la conformité et l'équité salariale
- Rationaliser la gestion du budget
- Améliorer les capacités de reporting et d'analyse

2. Objectifs du projet

La mise en œuvre de la solution logicielle de gestion des rémunérations doit permettre d'atteindre les objectifs suivants :

1. **Centralisation et normalisation**

- Créer une plateforme unifiée pour toutes les activités liées à la rémunération
- Normaliser les processus de rémunération dans l'ensemble de l'organisation
- Établir des politiques et des procédures cohérentes

2. **Gestion des données et analyse**

- Permettre une collecte et une analyse complètes des données
- Fournir des informations en temps réel sur les indicateurs de rémunération
- Soutenir la prise de décision fondée sur des données

3. **Conformité et gouvernance**

- Veiller au respect de la législation et de la réglementation du travail
- Maintenir l'équité salariale entre les différents groupes démographiques

- Créer des pistes d'audit pour toutes les décisions en matière de rémunération

4. **Automatisation des processus**

- Rationaliser la planification et l'administration des rémunérations
- Automatiser les tâches et les calculs de routine
- Réduire la saisie et le traitement manuels des données

5. **Intégration et évolutivité**

- Intégration transparente avec les systèmes de ressources humaines existants
- Soutien à la croissance de l'organisation
- Flexibilité pour des améliorations futures

3. **Champ d'application des travaux**

Le fournisseur sélectionné sera responsable de

Services de mise en œuvre

1. Planification et gestion de projets
2. Configuration et personnalisation du système
3. Migration et validation des données
4. Intégration avec les systèmes existants
5. Formation et documentation des utilisateurs
6. Soutien après la mise en œuvre

Composants du système

1. Plate-forme de gestion des rémunérations de base
2. Outils de reporting et d'analyse
3. Capacités d'accès mobile
4. API d'intégration et connecteurs

5. Fonctions de sécurité et de conformité

4. Exigences techniques

4.1 Architecture du système

- Options de déploiement dans le nuage ou sur site
- Une architecture évolutive pour soutenir la croissance de l'organisation
- Haute disponibilité et capacité de reprise après sinistre
- Interface utilisateur moderne et réactive
- Prise en charge de plusieurs langues et de la localisation
- Programmation automatisée des sauvegardes
- Politiques de conservation des données conformes aux exigences légales

4.2 Exigences en matière de sécurité

- Chiffrement de bout en bout des données au repos et en transit
- Authentification multifactorielle
- Contrôle d'accès basé sur les rôles (RBAC)
- Audits de sécurité et tests de pénétration réguliers
- Conformité avec le GDPR, le CCPA et d'autres réglementations pertinentes en matière de protection des données.
- Pistes d'audit complètes pour toutes les activités du système
- Portails libre-service sécurisés et conviviaux pour les employés

4.3 Capacités d'intégration

- API RESTful pour une intégration transparente avec les systèmes existants de gestion des ressources humaines, de gestion du capital humain et de gestion de la performance.
- Authentification unique (SSO)
- Capacités d'importation/exportation pour différents formats (CSV, XML, JSON)

- Intégration avec le logiciel d'équité salariale pour l'analyse démographique
- Synchronisation en temps réel avec les sources de données salariales du marché
- Prise en charge de plusieurs devises et de la paie internationale

4.4 Performance et évolutivité

- Prise en charge d'importants volumes de données de rémunération
- Gestion efficace des utilisateurs simultanés sans dégradation des performances
- Gestion optimisée de la base de données pour une extraction rapide des données et l'établissement de rapports
- Des capacités de recherche et de filtrage robustes
- Traitement en temps réel des calculs de compensation
- Outils de contrôle et d'optimisation des performances

5. Exigences fonctionnelles

5.1 Tableau de bord centralisé des rémunérations

CONSEIL : Un tableau de bord bien conçu est essentiel pour une gestion efficace des rémunérations. Concentrez-vous sur l'expérience de l'utilisateur, la visualisation des données et les options de personnalisation. Le tableau de bord doit fournir des informations rapides tout en permettant une exploration détaillée des données relatives à la rémunération. Tenez compte des différents rôles des utilisateurs et de leurs besoins spécifiques lorsque vous évaluez les fonctionnalités du tableau de bord.

Exigence	Sous-exigence	O/N	Notes
Vues du tableau de bord	Vue unifiée de toutes les données relatives à la rémunération dans l'ensemble de l'organisation		
	Visualisations personnalisables pour différents rôles d'utilisateurs		
	Mises à jour et alertes en temps réel		

	Accès et vues spécifiques aux rôles		
	Outils interactifs d'exploration des données		
Gestion des politiques	Capacité à publier des politiques de rémunération internes		
	Contrôle des versions des politiques		
	Suivi de l'accusé de réception de la politique		
Personnalisation	Mise en page du tableau de bord en fonction de l'utilisateur		
	Création de widgets personnalisés		
	Vues et préférences enregistrées		

5.2 Gestion de la structure des salaires

CONSEIL : le module de structure des salaires doit être suffisamment souple pour gérer plusieurs échelles, grades et structures de rémunération, tout en maintenant la cohérence et l'équité. Veillez à ce que le système puisse s'adapter aux changements organisationnels et qu'il prenne en charge les approches de rémunération traditionnelles et modernes.

Exigence	Sous-exigence	O/N	Notes
Tranches de salaire	Création de fourchettes et de grades de rémunération		
	Soutien à la structure à bandes multiples		
	Gestion du chevauchement des bandes		
Gestion du mérite	Élaboration de matrices de mérite		
	Règles relatives aux rémunérations basées sur la performance		
	Outils d'allocation du budget au mérite		

Alignement sur le marché	Comparaison des taux de marché		
	Gestion de la progression des grades et des échelons		
	Ajustements de la structure des salaires		
Suivi de l'historique	Suivi historique des modifications salariales		
	Documentation sur le motif de la modification		
	Rencontres efficaces		

5.3 Planification des primes et des incitations

CONSEIL : La planification des primes et des incitations nécessite de solides capacités de calcul et une configuration souple des règles. Le système doit gérer différents types de primes tout en maintenant la transparence et en garantissant des calculs précis basés sur de multiples indicateurs de performance.

Exigence	Sous-exigence	O/N	Notes
Programmes de primes	Calcul de la prime basée sur la performance		
	Soutien au programme de participation aux bénéfices		
	Création de règles de bonus personnalisées		
Plans d'incitation	Plans d'incitation spécifiques à une fonction		
	Systèmes d'incitation au niveau des départements		
	Modélisation de la rémunération variable		
Gestion de la Commission	Calcul et suivi des commissions		

	Configuration des règles de la Commission		
	Calendrier des paiements		
Incitations à long terme	Gestion du plan LTI		
	Suivi du calendrier d'acquisition des droits		
	Gestion des options d'achat d'actions		

5.4 Gestion du budget

CONSEIL : La fonctionnalité de gestion budgétaire doit permettre une supervision de haut niveau et un contrôle détaillé des dépenses de rémunération. L'accent est mis sur la précision des prévisions, le suivi en temps réel et la capacité à modéliser différents scénarios tout en maintenant l'alignement sur les objectifs de l'organisation.

Exigence	Sous-exigence	O/N	Notes
Création du budget	Outils complets de budgétisation des salaires		
	Allocation budgétaire au niveau du département		
	Prise en charge de plusieurs devises		
Prévisions	Modélisation des coûts de rémunération futurs		
	Projections basées sur les tendances		
	Outils d'analyse d'impact		
Allocation des ressources	Algorithmes d'optimisation		
	Allocation basée sur le travail d'équipe		
	Distribution basée sur les priorités		

Suivi	Utilisation du budget en temps réel		
	Analyse de la variance		
	Mécanismes d'alerte		
Planification de scénarios	Plusieurs scénarios budgétaires		
	Analyse d'hypothèses		
	Simulation de l'impact sur les coûts		

5.5 Rémunération basée sur la performance

CONSEIL : Les systèmes de rémunération basés sur les performances doivent s'intégrer de manière transparente aux processus de gestion des performances existants tout en établissant des liens clairs et objectifs entre les performances et les récompenses. Privilégiez la flexibilité dans la définition des critères et la transparence dans les calculs.

Exigence	Sous-exigence	O/N	Notes
Intégration des performances	Synchronisation des données du système de performance		
	Accès aux données de performance en temps réel		
	Entrée de performance multi-sources		
Matrices de mérite	Développement de matrices personnalisées		
	Corrélation entre performance et rémunération		
	Calculs automatisés		
Analyse historique	Suivi de l'évolution des performances		
	Analyse de l'impact sur les rémunérations		

	Mesure du retour sur investissement		
Critères personnalisés	Définition souple des critères		
	Attribution de poids		
	Règles de combinaison des critères		

5.6 Conformité et gouvernance

CONSEIL : Les fonctions de mise en conformité doivent s'adapter automatiquement à l'évolution des réglementations tout en conservant des pistes d'audit claires. L'accent doit être mis sur une surveillance proactive de la conformité, des capacités de reporting complètes et des mises à jour automatisées des exigences réglementaires.

Exigence	Sous-exigence	O/N	Notes
Conformité réglementaire	Respect du droit du travail		
	Conformité à la réglementation fiscale		
	Alignement sur les normes industrielles		
Équité salariale	Outils d'analyse démographique		
	Identification des écarts de rémunération		
	Planification de l'assainissement		
Documentation	Rapport de conformité		
	Documentation politique		
	Maintenance de la piste d'audit		
Contrôle	Suivi des mises à jour réglementaires		
	Alertes d'infraction		
	Évaluation du risque de non-conformité		

5.7 Analyse comparative et données de marché

CONSEIL : L'intégration des données de marché doit fournir en temps réel des informations pertinentes sur les rémunérations, tout en permettant une personnalisation en fonction du secteur d'activité, de la localisation et de la taille de l'organisation. Concentrez-vous sur l'exactitude, la fraîcheur et l'applicabilité des données.

Exigence	Sous-exigence	O/N	Notes
Analyse comparative des salaires	Outils de comparaison sectorielle		
	L'étalonnage des performances basé sur les rôles		
	Création de groupes de pairs personnalisés		
Données du marché	Accès aux données en temps réel		
	Intégration de sources de données multiples		
	Outils de validation des données		
Outils d'analyse	Analyse de la position concurrentielle		
	Différences géographiques		
	Suivi des mouvements du marché		
Analyse personnalisée	Définitions de marché personnalisées		
	Correspondance des rôles spécialisés		
	Prévision des tendances du marché		

5.8 Rapports et analyses

CONSEIL : Les capacités de reporting doivent allier facilité d'utilisation et puissance d'analyse. L'accent doit être mis à la fois sur les rapports standard pour une utilisation régulière et sur les outils flexibles pour une analyse

personnalisée, afin de garantir que les données puissent être présentées de manière à soutenir la prise de décision à tous les niveaux.

Exigence	Sous-exigence	O/N	Notes
Rapports standards	Analyse de l'équité salariale		
	Suivi de l'utilisation du budget		
	Répartition des rémunérations		
Outils de visualisation	Tableaux de bord interactifs		
	Création de graphiques personnalisés		
	Graphiques d'analyse des tendances		
Analyse avancée	Constructeur de rapports personnalisés		
	Outils d'analyse statistique		
	Modélisation prédictive		
Gestion des données	Options d'exportation multiformat		
	Génération de rapports programmés		
	Distribution automatisée		

6. Fonctionnalités améliorées par l'IA

6.1 Analyses et analyses basées sur l'IA

CONSEIL : L'analyse de l'IA doit fournir des informations exploitables tout en maintenant la transparence sur la manière dont les conclusions sont tirées. Concentrez-vous sur les applications pratiques qui améliorent directement la prise de décision et réduisent le travail d'analyse manuelle.

Exigence	Sous-exigence	O/N	Notes
Analyse des tendances	Algorithmes d'apprentissage automatique pour la détection de formes		

	Analyse des tendances historiques		
	Détection des anomalies		
Modélisation prédictive	Prévision des besoins futurs en matière de rémunération		
	Prévision de l'impact budgétaire		
	Projection des coûts de main-d'œuvre		
Recommandations	Suggestions d'ajustement salarial pilotées par l'IA		
	Optimisation de l'offre de rémunération		
	Recommandations en matière d'atténuation des risques		

6.2 Traitement du langage naturel

CONSEIL : les capacités NLP doivent se concentrer sur les interactions pratiques avec l'utilisateur et fournir des réponses précises et adaptées au contexte. Envisager la prise en charge de plusieurs langues et d'une terminologie spécifique à l'industrie.

Exigence	Sous-exigence	O/N	Notes
Fonctionnalité du chatbot	Traitement des demandes d'indemnisation		
	Réponses aux questions politiques		
	Prise en charge multilingue		
Traitement des requêtes	Interprétation de questions complexes		
	Des réponses adaptées au contexte		
	Apprendre des interactions		
Génération de réponses	Des réponses automatisées et précises		

	Réponses conformes à la politique		
	Gestion de l'escalade		

6.3 Analyse automatisée de l'équité salariale

CONSEIL : L'analyse de l'équité salariale pilotée par l'IA doit permettre d'identifier les problèmes potentiels avant qu'ils ne se transforment en problèmes, tout en fournissant des informations claires et exploitables pour y remédier. Concentrez-vous sur une analyse complète de toutes les classes protégées et de tous les facteurs de rémunération.

Exigence	Sous-exigence	O/N	Notes
Détection de disparité	Algorithmes de surveillance de l'IA		
	Analyse des classes protégées		
	Analyse des facteurs de rémunération		
Rapports	Rapports d'état automatisés		
	Analyse d'impact		
	Analyse des tendances		
Remédiation	Recommandations d'action		
	Analyse de l'impact des coûts		
	Planification de la mise en œuvre		
Contrôle	Suivi continu		
	Rapports d'avancement		
	Système d'alerte précoce		

6.4 Paquets de rémunération personnalisés

CONSEIL : La personnalisation de l'IA doit permettre de concilier les besoins individuels des employés et les contraintes organisationnelles, tout en garantissant l'équité et la conformité. Concentrez-vous sur des

recommandations basées sur des données qui prennent en compte de multiples facteurs affectant les décisions de rémunération.

Exigence	Sous-exigence	O/N	Notes
Recommandations	Conception d'emballages pilotée par l'IA		
	Ajustements fondés sur la performance		
	Alignement sur le marché		
Analyse	Proposition de valeur individuelle		
	Optimisation des prestations		
	Modélisation des coûts		
Planification de carrière	Progression de la rémunération		
	Coûts d'opportunité du développement		
	Modélisation du parcours professionnel		
Personnalisation	Flexibilité de l'emballage		
	Apprentissage des préférences des salariés		
	Outils de comparaison d'options		

6.5 Analyse prédictive de l'attrition

CONSEIL : La prévision de l'attrition doit combiner les données relatives à la rémunération avec d'autres facteurs pertinents afin d'alerter rapidement sur les risques de rétention. Concentrez-vous sur les informations exploitables qui permettent de mettre en place des stratégies proactives de fidélisation.

Exigence	Sous-exigence	O/N	Notes
Prévision des risques	Modélisation du chiffre d'affaires par l'IA		
	Identification des risques de vol		

	Analyse des facteurs de rémunération		
Développement de la stratégie	Recommandations en matière de conservation		
	Suggestions d'adaptation de la rémunération		
	Calendrier de l'intervention		
Contrôle	Alertes sur les comparaisons de marché		
	Indicateurs de satisfaction		
	Suivi de l'engagement		
Analyse des coûts	Modélisation des coûts de rétention		
	Calcul du coût de remplacement		
	Évaluation de l'impact budgétaire		

6.6 Optimisation intelligente du budget

CONSEIL : L'optimisation du budget de l'IA doit permettre d'équilibrer de multiples priorités concurrentes tout en préservant l'équité et la compétitivité du marché. Concentrez-vous sur des recommandations pratiques qui tiennent compte à la fois des contraintes financières et des objectifs stratégiques.

Exigence	Sous-exigence	O/N	Notes
Optimisation	Algorithmes budgétaires de l'IA		
	Allocation des ressources		
	Équilibrage des priorités		
Planification de scénarios	Modélisation de la stratégie		
	Simulation d'impact		
	Analyse coût-bénéfice		

Analyse du retour sur investissement	Prévision du rendement des investissements		
	Efficacité du programme		
	Impact à long terme		
Recommandations	Réaffectation du budget		
	Suggestions de calendrier		
	Évaluation des risques		

6.7 Détection et atténuation des biais

CONSEIL : Les systèmes de détection des préjugés doivent identifier les formes évidentes et subtiles de préjugés tout en proposant des stratégies pratiques d'atténuation. Se concentrer sur l'apprentissage et l'amélioration continus des pratiques de rémunération équitable.

Exigence	Sous-exigence	O/N	Notes
Détection	Analyse des biais de l'IA		
	Reconnaissance des formes		
	Analyse des décisions		
Apprentissage	Amélioration continue		
	Mise à jour des bonnes pratiques		
	Analyse historique		
Atténuation	Recommandations d'action		
	Analyse d'impact		
	Orientations pour la mise en œuvre		
Contrôle	Évaluation continue		

	Suivi des progrès		
	Mesure de l'efficacité		

6.8 Contrôle automatisé de la conformité

CONSEIL : Le contrôle de la conformité doit combiner le suivi de la réglementation avec des conseils pratiques de mise en œuvre. L'accent doit être mis sur une gestion proactive de la conformité et sur une documentation claire des décisions et des actions.

Exigence	Sous-exigence	O/N	Notes
Suivi réglementaire	Mises à jour basées sur l'IA		
	Analyse des besoins		
	Analyse d'impact		
Détection des violations	Numérisation automatique		
	Évaluation des risques		
	Génération d'alertes		
Rapports	État de conformité		
	Documentation de l'infraction		
	Suivi de l'assainissement		
Recommandations	Actions correctives		
	Stratégies de prévention		
	Amélioration des processus		

7. Qualifications des fournisseurs

7.1 Profil de l'entreprise (25%)

- Années d'activité

- Stabilité financière
- Présence sur le marché
- Expertise sectorielle
- Portefeuille de clients
- Présence géographique

7.2 Capacités des produits (35%)

- Conformité aux exigences techniques
- Conformité aux exigences fonctionnelles
- Capacités en matière d'IA
- Capacités d'intégration
- Caractéristiques de sécurité
- Expérience de l'utilisateur

7.3 Mise en œuvre et soutien (20 %)

- Méthodologie de mise en œuvre
- Approche de la formation
- Services d'appui
- Accords de niveau de service
- Disponibilité des ressources
- Succès de la mise en œuvre précédente

7.4 Feuille de route des produits (10%)

- Plans de développement futurs
- Calendrier de publication des fonctionnalités
- Innovation technologique
- Alignement sur les tendances de l'industrie

- Investissements en R&D
- Intégration du retour d'information des clients

7.5 Modèle de tarification (10%)

- Coût total de possession
- Structure des licences
- Coûts de mise en œuvre
- Coûts de formation
- Coûts de soutien
- Coûts supplémentaires des services

8. Critères d'évaluation

Les propositions seront évaluées sur la base des éléments suivants

1. Complétude et fonctionnalité de la solution (30 %)
2. Capacités techniques et architecture (20 %)
3. Approche et calendrier de mise en œuvre (15 %)
4. Expérience et stabilité des fournisseurs (15 %)
5. Coût et retour sur investissement (10%)
6. Assistance et maintenance (10 %)

9. Lignes directrices pour la soumission

Les propositions doivent comprendre

1. Résumé
2. Description détaillée de la solution
3. Approche et calendrier de mise en œuvre
4. Structure des prix et coût total de possession
5. Qualifications et références de l'entreprise

6. Exemples de rapports et de captures d'écran

7. Détails de l'assistance et de la maintenance

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 : [Fourchette de dates]
- Sélection du fournisseur : [Date]
- Lancement du projet : [Date]

Soumettre les propositions à : [Coordonnées]