

Demande de proposition: Solution logicielle pour la reconnaissance des employés

Table des matières

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

1. Introduction et contexte

[Nom de l'entreprise] sollicite des propositions pour une solution logicielle complète de reconnaissance des employés afin d'améliorer notre culture d'entreprise, de stimuler le moral des employés et d'accroître l'engagement dans l'ensemble de notre organisation. Cet appel d'offres décrit nos besoins pour un système robuste qui facilitera la reconnaissance de pair à pair et de direction à employé, la gestion des récompenses et l'analyse.

1.1 Vue d'ensemble de l'organisation

- Brève description de votre entreprise/organisation
- Exigences réglementaires spécifiques à l'industrie et à d'autres secteurs

- Taille de l'organisation et nombre d'employés
- Programmes ou systèmes de reconnaissance en place

1.2 Aperçu du projet

La solution choisie doit fournir une plateforme moderne et conviviale qui permet :

- Gestion de la reconnaissance et des récompenses
- Flux de travail automatisés pour la reconnaissance
- Accessibilité mobile
- Intégration aux systèmes existants
- Analyses et rapports avancés
- Fonctions de reconnaissance alimentées par l'IA

2. Objectifs du projet

2.1 Objectifs principaux :

- Mettre en place une plateforme centralisée de reconnaissance des employés
- Augmenter l'engagement et la fidélisation des employés
- Améliorer la productivité et les performances
- Améliorer la culture d'entreprise et la satisfaction des employés
- Favoriser une meilleure collaboration et une meilleure communication au sein de l'équipe
- Obtenir des informations précieuses par le biais d'analyses et de rapports

2.2 Mesures de réussite :

- [Définir des paramètres spécifiques pour mesurer le succès].
- [Fixer des objectifs pour l'engagement des salariés]
- [Établir les attentes en matière de retour sur investissement]

3. Champ d'application des travaux

3.1 Fonctions principales :

- Mise en œuvre d'un système de gestion de la reconnaissance et des récompenses
- Intégration avec les systèmes de ressources humaines et de communication existants
- Développement et personnalisation du portail utilisateur
- Déploiement d'applications mobiles
- Services de formation et de soutien

3.2 Composants requis :

- Mise en place et configuration de la plate-forme de reconnaissance
- Migration des données à partir des systèmes existants (le cas échéant)
- Intégration avec le logiciel RH actuel
- Formation et documentation des utilisateurs
- Soutien et maintenance continus

4. Exigences techniques

4.1 Architecture en nuage :

- Une solution sécurisée, basée sur le cloud, pour une accessibilité globale
- Haute disponibilité et capacité de reprise après sinistre
- Capacité avérée à gérer des déploiements à grande échelle au sein d'organisations internationales
- Preuve de la performance du système en cas de forte charge d'utilisateurs

4.2 Sécurité et conformité :

- Conformité au cadre du bouclier de protection de la vie privée UE-États-Unis
- Certifications SOC 2 et SOC 3 pour la sécurité, la protection de la vie privée et la confidentialité des données
- Conformité au GDPR pour la protection des données et de la vie privée

- Exigences de conformité à l'ACCP
- Des mesures de sécurité robustes pour protéger les données des employés
- Normes de cryptage des données
- Mécanismes de contrôle d'accès

4.3 Capacités d'intégration :

- API ouvertes pour des intégrations personnalisées avec les systèmes d'entreprise existants
- Intégrations pré-construites avec :
 - Logiciel RH de base
 - Applications de collaboration sociale
 - Systèmes de gestion des flux de travail
 - Systèmes SIRH
 - Outils de communication (Slack, MS Teams)
 - Plateformes de gestion de projet

- Fonctionnalité d'authentification unique

4.4 Gestion et analyse des données :

- Des pratiques robustes de gestion des données pour traiter les informations sensibles des employés
- Capacités d'analyse avancées
- Des informations alimentées par l'IA
- Outils d'analyse prédictive
- Capacités de visualisation des données

4.5 Personnalisation et image de marque :

- Options de personnalisation étendues pour s'aligner sur l'image de marque de l'entreprise
- Outils permettant de configurer facilement les critères de reconnaissance
- Outils de gestion des programmes de récompense
- Options de personnalisation de l'interface

4.6 Accessibilité :

- Conformité aux directives WCAG 2.1
- Prise en charge de plusieurs appareils
- Capacités hors ligne pour les zones à connectivité limitée

5. Exigences fonctionnelles

5.1 Gestion de la reconnaissance et des récompenses

Conseil : le système de reconnaissance et de récompense est au cœur de votre stratégie d'engagement des salariés. Mettez l'accent sur la flexibilité et la variété des options de récompense afin de répondre aux diverses préférences des employés. Réfléchissez à la manière dont le système s'adaptera aux différents services et sites, tout en maintenant la cohérence des critères de reconnaissance.

Exigence	Sous-exigence	O/N	Notes
Reconnaissance par les pairs	Soutien aux demandes de reconnaissance de pair à pair		
	Modèles de reconnaissance intégrés		
	Création d'un message de reconnaissance personnalisé		
Reconnaissance de la gestion	Outils de reconnaissance entre managers et employés		
	Capacités de reconnaissance de l'équipe		

	Options de reconnaissance basées sur la performance		
Types de récompenses	Mise en œuvre du système de points		
	Options de cartes-cadeaux		
	Badges numériques		
	Certificats		
	Dons physiques		
	Récompenses expérientielles		
Caractéristiques sociales	Flux d'activité		
	Fonctionnalité des commentaires		
	Options de réaction		
	Capacités de partage social		

5.2 Fonctionnalités du portail utilisateur

Conseil : le portail utilisateur est le principal point d'interaction entre les employés et le programme de reconnaissance. Privilégiez une navigation intuitive et un accès facile aux fonctions clés, tout en veillant à ce que l'interface encourage l'engagement régulier et la participation au programme.

Exigence	Sous-exigence	O/N	Notes
Profils des employés	Affichage des informations de position		
	Vitrine des badges		
	Historique des prix		
	Mur de reconnaissance		
Accès à la plate-forme	Capacité d'authentification unique		

	Réactivité mobile		
	Contrôle d'accès basé sur les rôles		
Gestion des activités	Interface de soumission de la reconnaissance		
	Portail d'échange de récompenses		
	Suivi des résultats		

5.3 Capacités d'automatisation

Conseil : L'automatisation doit rationaliser les processus de reconnaissance tout en préservant l'authenticité. Concentrez-vous sur les capacités qui réduisent la charge administrative tout en préservant la touche personnelle des moments de reconnaissance. Réfléchissez à la manière dont l'automatisation peut soutenir les événements de reconnaissance de routine et les événements spéciaux.

Exigence	Sous-exigence	O/N	Notes
Automatisation des événements	Reconnaissance des anniversaires		
	Célébration de l'anniversaire du travail		
	Accusé de réception de l'achèvement du projet		
	Reconnaissance des étapes de performance		
Critères prédéfinis	Déclencheurs basés sur les résultats		
	Alertes sur les seuils de performance		
	Reconnaissance de l'achèvement des objectifs		
Système de notification	Notifications par courrier électronique		
	Alertes mobiles push		

	Notifications sur la plateforme		
	Flux de travail pour l'approbation des gestionnaires		

5.4 Caractéristiques de la reconnaissance en temps réel

Conseil : La reconnaissance en temps réel a un impact immédiat et renforce les comportements positifs. Assurez-vous que le système peut répondre aux besoins de reconnaissance immédiate tout en maintenant les performances du système et la pertinence des notifications.

Exigence	Sous-exigence	O/N	Notes
Reconnaissance instantanée	Remise des prix en temps réel		
	Envoi d'une notification immédiate		
	Mises à jour en direct		
Interface sociale	Flux d'activité		
	Caractéristiques du flux interactif		
	Suivi de l'engagement en temps réel		
Mises à jour en direct	Mise à jour dynamique du classement		
	Notifications de réussite		
	Actualisation du compteur de reconnaissance		

5.5 Éléments de gamification

Conseil : la gamification doit renforcer l'engagement sans éclipser la reconnaissance authentique. Concevez des éléments qui motivent tout en mettant l'accent sur les réalisations et les contributions significatives.

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

Caractéristiques du concours	Classements dynamiques		
	Classement des départements		
	Défis d'équipe		
Système d'accomplissement	Badges numériques		
	Niveaux de réussite		
	Repères d'étape		
Suivi des progrès	Accumulation de points		
	Progression des objectifs		
	Historique des réalisations		

5.6 Fonctionnalités mobiles

Conseil : la fonctionnalité mobile doit offrir une expérience transparente équivalente à la version de bureau. Tenez compte des capacités hors ligne et des besoins de synchronisation des données pour les employés éloignés ou travaillant sur le terrain.

Exigence	Sous-exigence	O/N	Notes
Applications mobiles	Application iOS		
	Application Android		
	Optimisation des tablettes		
Parité des caractéristiques	Demande de reconnaissance		
	Remise de récompenses		
	Gestion des profils		
	Interactions sociales		
Soutien hors ligne	Mise en cache des données		

	Création d'une reconnaissance hors ligne		
	Capacités de synchronisation		

5.7 Analyses et rapports

Conseil : L'analyse doit fournir des informations exploitables tout en préservant la confidentialité des données. Concentrez-vous sur les mesures qui permettent d'améliorer le programme et de démontrer le retour sur investissement, tout en veillant à ce que les capacités de reporting répondent aux besoins de toutes les parties prenantes.

Exigence	Sous-exigence	O/N	Notes
Tableau de bord des métriques	Suivi de la fréquence de reconnaissance		
	Taux de participation		
	Mesures d'engagement		
	Calculs du retour sur investissement des programmes		
Rapports personnalisés	Constructeur de rapports		
	Rapports programmés		
	Capacités d'exportation		
Analyse des tendances	Modèles de reconnaissance		
	Tendances d'utilisation		
	Analyse d'impact		

5.8 Prise en charge multilingue et multidevise

Conseil : les fonctions de soutien mondial doivent répondre aux besoins diversifiés de la main-d'œuvre tout en maintenant la cohérence du programme. Tenez compte des nuances linguistiques et des implications de la

conversion des devises dans l'attribution des récompenses et de la reconnaissance.

Exigence	Sous-exigence	O/N	Notes
Soutien linguistique	Interfaces multilingues		
	Gestion de la traduction		
	Personnalisation régionale		
Traitement des devises	Prise en charge de plusieurs devises		
	Gestion des taux de change		
	Valeurs de récompense régionales		

6. Exigences en matière de capacités d'IA

6.1 Reconnaissance automatisée

Conseil : La reconnaissance alimentée par l'IA devrait améliorer, et non remplacer, l'interaction humaine. Recherchez des systèmes capables d'identifier des réalisations significatives tout en préservant l'authenticité de la reconnaissance. Réfléchissez à la manière dont l'IA apprendra et s'adaptera à la culture unique de votre organisation.

Exigence	Sous-exigence	O/N	Notes
Détection des réussites	Analyse des mesures de performance		
	Traitement du retour d'information par les pairs		
	Suivi des étapes du projet		
Analyse des données	Reconnaissance de modèles dans la performance des employés		
	Évaluation de la contribution		

	Mesure de l'impact		
Déclencheurs automatisés	Notifications basées sur les résultats obtenus		
	Alertes d'étape		
	Surveillance des seuils de performance		

6.2 Reconnaissance personnalisée

Conseil : une personnalisation efficace nécessite de solides capacités de collecte et d'analyse des données. Veillez à ce que le système puisse tirer des enseignements des interactions passées tout en respectant la vie privée des employés et les normes de sécurité des données.

Exigence	Sous-exigence	O/N	Notes
Apprentissage des préférences	Analyse du style de reconnaissance individuelle		
	Suivi des préférences en matière de récompenses		
	Adaptation du style de communication		
Moteur de personnalisation	Génération de recommandations personnalisées		
	Optimisation du temps de reconnaissance		
	Personnalisation des messages		

6.3 Retour d'information en temps réel

Conseil : Les systèmes de retour d'information en temps réel doivent améliorer l'expérience de reconnaissance sans créer de lassitude à l'égard des alertes. Équilibrer l'immédiateté et la pertinence dans les déclencheurs de reconnaissance automatisés.

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

Déclencheurs d'action	Détection des étapes de performance		
	Reconnaissance de la réalisation des objectifs		
	Identification des schémas de comportement		
Système de réponse	Retour d'information immédiat		
	Notifications contextuelles		
	Algorithmes de synchronisation adaptative		

6.4 Analyse prédictive

Conseil : Les fonctions prédictives doivent soutenir les stratégies de reconnaissance proactives tout en préservant la vie privée des employés. Concentrez-vous sur les tendances et les modèles qui permettent d'offrir des opportunités de reconnaissance au moment opportun.

Exigence	Sous-exigence	O/N	Notes
Analyse des employés	Prévision de l'évolution des performances		
	Évaluation du risque d'engagement		
	Identification des opportunités de reconnaissance		
Alertes proactives	Avertissements concernant le risque d'épuisement professionnel		
	Identification des lacunes en matière de reconnaissance		
	Alertes sur les opportunités d'engagement		

6.5 Analyse des sentiments

Conseil : l'analyse des sentiments doit renforcer l'authenticité de la reconnaissance tout en respectant les nuances culturelles. Tenez compte de la manière dont le système gère les langues et les contextes culturels multiples lors de l'analyse des messages de reconnaissance.

Exigence	Sous-exigence	O/N	Notes
Analyse des messages	Évaluation de la tonalité		
	Contrôle de la sensibilité culturelle		
	Analyse d'impact		
Optimisation du contenu	Suggestions d'amélioration des messages		
	Raffinement de la langue		
	Adaptation culturelle		

6.6 Traitement du langage naturel

Conseil : les capacités de la PNL doivent améliorer la qualité de la reconnaissance tout en préservant l'authenticité personnelle. Il faut trouver un équilibre entre l'assistance automatisée et la préservation de l'expression personnelle authentique.

Exigence	Sous-exigence	O/N	Notes
Analyse du contenu	Détection de biais		
	Évaluation de la qualité de la langue		
	Compréhension du contexte		
Amélioration des messages	Aide à la rédaction		
	Optimisation de la tonalité		
	Prise en charge multilingue		

6.7 Programmes de reconnaissance intelligente

Conseil : Les programmes pilotés par l'IA devraient améliorer les cadres de reconnaissance existants tout en permettant une personnalisation. Pensez à la façon dont le système apprend et s'adapte à la culture et aux valeurs uniques de votre organisation.

Exigence	Sous-exigence	O/N	Notes
Analyse des données	Suivi du comportement des employés		
	Reconnaissance des modèles de réussite		
	Analyse de l'efficacité des programmes		
Optimisation du programme	Optimisation du temps de reconnaissance		
	Recommandations sur le type d'attribution		
	Suggestions d'ajustement du programme		

6.8 Assistants IA

Conseil : Les assistants d'IA doivent compléter la prise de décision humaine tout en préservant l'autonomie du gestionnaire. Concentrez-vous sur des fonctions qui facilitent le jugement humain dans les processus de reconnaissance plutôt que de le remplacer.

Exigence	Sous-exigence	O/N	Notes
Orientation du processus	Assistance au flux de travail de la reconnaissance		
	Suggestions de bonnes pratiques		
	Conseils sur l'utilisation des programmes		
Soutien au gestionnaire	Coaching de reconnaissance		
	Recommandations en matière de calendrier		
	Outils d'évaluation d'impact		
Assistance aux utilisateurs	Aide à la création de reconnaissance		

	Aide à la navigation dans les programmes		
	FAQ et conseils		

7. Exigences en matière de mise en œuvre et de soutien

7.1 Services de mise en œuvre :

- Gestion de projet
- Configuration du système
- Migration des données
- Soutien à l'intégration
- Formation des utilisateurs

7.2 Services de soutien :

- Assistance technique 24 heures sur 24, 7 jours sur 7
- Documentation pour l'utilisateur
- Entretien régulier
- Mises à jour du système
- Ressources de formation

7.3 Accords de niveau de service :

- Garanties de temps de réponse
- Engagements en matière de temps de résolution
- Mesures de la disponibilité des systèmes
- Fréquence de mise à jour

8. Qualifications des fournisseurs

Les vendeurs doivent fournir :

- Historique et expérience de l'entreprise
- Références des clients

- Données relatives à la stabilité financière
- Documentation sur l'expertise technique
- Capacités de soutien
- Méthodologie de mise en œuvre
- Approche de la formation
- Feuille de route pour l'innovation

9. Critères d'évaluation

Les propositions seront évaluées sur la base des éléments suivants

- Exhaustivité de la solution (15 %)
- Capacités techniques (15%)
- Expérience utilisateur et conception d'interfaces (10%)
- Capacités d'intégration (10%)
- Fonctionnalités de l'IA (10 %)
- Approche de la mise en œuvre (10%)
- Services d'appui (10%)
- Options de récompense et flexibilité du programme (10 %)
- Structure des coûts et potentiel de retour sur investissement (10 %)

9.1 Évaluation du programme de récompenses :

- Diverses options de récompense disponibles
- Flexibilité dans la conception du programme de récompense
- Capacités de traitement des récompenses à l'échelle mondiale
- Prise en charge des options de récompense personnalisées
- Outils de gestion du budget des récompenses
- Évolutivité du programme de reconnaissance

- Options de personnalisation du programme

9.2 Évaluation des coûts et du retour sur investissement :

- Coût total de possession
- Transparence du modèle de tarification
- Coûts de mise en œuvre
- Coûts de formation
- Coûts d'entretien courants
- Mesures du retour sur investissement attendu
- Analyse du coût par utilisateur
- Caractéristiques à valeur ajoutée
- Méthodologie de calcul du retour sur investissement
- Suivi des indicateurs de réussite

10. Lignes directrices pour la soumission

Les propositions doivent comprendre

1. Résumé
2. Historique de l'entreprise
3. Description détaillée de la solution
4. Spécifications techniques
5. Plan de mise en œuvre
6. Plan de formation et de soutien
7. Références clients
8. Structure des prix
9. Exemples de rapports
10. Calendrier du projet

11. 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]
- Décision de sélection : [Date]
- Lancement du projet : [Date]

Soumettre les propositions à : [Coordonnées]

12. Exigences relatives au profil du fournisseur

12.1 Historique de l'entreprise :

- Historique des logiciels de reconnaissance des employés
- Présence sur le marché
- Stabilité financière
- Trajectoire de croissance
- L'histoire de l'innovation

12.2 Capacités techniques :

- Méthodologie de développement
- Pile technologique
- Protocoles de sécurité
- Capacités d'intégration
- Évolutivité de la plate-forme

12.3 Infrastructure de soutien :

- Structure de l'équipe de soutien
- Garanties de temps de réponse

- Processus de résolution des problèmes
- Capacités de formation
- Qualité de la documentation

12.4 Succès des clients :

- Études de cas
- Clients de référence
- Mesures de réussite
- Exemples de mise en œuvre
- Démonstrations du retour sur investissement