

Demande de proposition: Solution logicielle pour l'engagement des employés

Table des matières

1. Introduction et contexte
2. Objectifs du projet
3. Champ d'application
4. Exigences techniques
5. Exigences fonctionnelles
6. Fonctionnalités basées sur l'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 d'engagement des employés afin d'améliorer l'expérience des employés et l'efficacité de l'organisation. Le présent appel d'offres décrit nos besoins en matière de système robuste qui nous permettra de mesurer, de suivre et d'améliorer l'engagement des employés grâce à divers outils et fonctionnalités.

2. Objectifs du projet

Les principaux objectifs de la mise en œuvre d'une solution logicielle d'engagement des employés sont les suivants :

1. Mettre en place une approche systématique de la collecte et de l'analyse du retour d'information des salariés
2. Créer une culture de la reconnaissance et de l'amélioration continue

3. Permettre une prise de décision fondée sur des données concernant les initiatives d'engagement des employés
4. Améliorer la satisfaction et la fidélisation des employés
5. Favoriser le renforcement de la communication et de la collaboration au sein de l'organisation
6. Soutenir le développement professionnel et la gestion des performances
7. Intégrer les mesures d'engagement dans les autres résultats de l'entreprise

3. L'étendue des travaux

Le fournisseur sélectionné sera responsable de

1. Mise en place d'une plateforme complète d'engagement des salariés
2. Intégrer la solution aux systèmes de ressources humaines et de communication existants
3. Assurer la formation des administrateurs et des utilisateurs finaux
4. Offrir un soutien et une maintenance continus
5. Garantir la sécurité et la conformité des données
6. Prise en charge de la configuration personnalisée et des exigences en matière d'image de marque

4. Exigences techniques

4.1 Exigences de la plate-forme de base

- Solution basée sur l'informatique en nuage avec haute disponibilité
- Conception centrée sur le mobile pour l'accessibilité à tous les appareils
- Capacités d'authentification unique (SSO)
- Authentification multifactorielle
- Accès à l'API pour les intégrations personnalisées
- Cryptage des données et mesures de sécurité robustes
- Conformité au GDPR et au CCPA

- Prise en charge multilingue
- Conformité à l'accessibilité (normes WCAG)

4.2 Exigences d'intégration

- Intégration transparente avec les systèmes de gestion des ressources humaines existants
- Intégration directe avec les plateformes de communication (Slack, Microsoft Teams, Zoom)
- Intégration du système de gestion de l'apprentissage (LMS)
- Intégration des outils de gestion de la performance
- API robuste pour les intégrations et extensions personnalisées
- Capacités d'authentification unique (SSO)
- Prise en charge de différents formats d'importation/exportation de données

5. Exigences fonctionnelles

5.1 Outils d'enquête et de retour d'information

Conseil : Un système robuste d'enquête et de retour d'information constitue la base de la mesure de l'engagement des employés. Privilégiez la flexibilité dans la conception des enquêtes, les options d'anonymat et l'analyse des réponses pour garantir une collecte de données significative tout en maintenant la confiance des employés et les taux de participation.

Exigence	Sous-exigence	O/N	Notes
Enquêtes Pulse	Paramètres de fréquence personnalisables		
	Accès à la bibliothèque des questions pré-rédigées		
	Plusieurs types de questions possibles		
	Capacités de ciblage d'audience		
	Options de réponses anonymes		

	Suivi des réponses en temps réel		
Gestion des enquêtes	Création de modèles personnalisés		
	Logique de branchement des questions		
	Règles de validation des réponses		
	Outils de programmation d'enquêtes		
	Gestion des listes de distribution		

5.2 Reconnaissance et récompenses

Conseil : Un système de reconnaissance efficace doit faciliter les appréciations structurées et spontanées tout en fournissant des mesures significatives sur les modèles de reconnaissance. Réfléchissez à la manière dont le système peut renforcer les valeurs de l'entreprise et les comportements souhaités par le biais de son cadre de reconnaissance.

Exigence	Sous-exigence	O/N	Notes
Reconnaissance par les pairs	Flux de reconnaissance en temps réel		
	Catégories de reconnaissance personnalisées		
	Capacités de reconnaissance mobile		
	Fonctions d'engagement social		
Système de prix	Création de badges numériques		
	Programmes de récompenses personnalisés		
	Suivi des résultats		
	Enregistrement de l'historique des reconnaissances		

Analyse	Suivi des schémas de reconnaissance		
	Outils de mesure de l'impact		
	Analyse de l'utilisation		

5.3 Analyses et rapports

Conseil : une analyse efficace doit fournir à la fois des informations de haut niveau pour les dirigeants et des données détaillées pour les praticiens des ressources humaines. Concentrez-vous sur les capacités de personnalisation, les fonctions de reporting automatisées et la capacité à suivre les tendances dans le temps tout en maintenant l'exactitude des données et leur pertinence par rapport aux objectifs de l'entreprise.

Exigence	Sous-exigence	O/N	Notes
Tableaux de bord	Tableaux de bord personnalisables en temps réel		
	Vues du tableau de bord basées sur les rôles		
	Visualisation interactive des données		
	Accès au tableau de bord mobile		
Outils de reporting	Création de rapports personnalisés		
	Programmation automatisée des rapports		
	Plusieurs formats d'exportation (CSV, PDF, Excel)		
	Bibliothèque de modèles de rapports		
Analyse comparative	Analyse comparative de l'industrie		
	Comparaisons entre entreprises		
	Évaluation comparative des départements/équipes		

	Analyse des tendances historiques		
Caractéristiques analytiques	Modélisation prédictive des tendances		
	Calculs du retour sur investissement		
	Création de mesures personnalisées		
	Outils d'évaluation d'impact		

5.4 Fixation des objectifs et gestion des performances

Conseil : la fonctionnalité de définition des objectifs doit aligner les objectifs individuels sur la stratégie de l'organisation tout en offrant une visibilité claire sur les progrès accomplis. Réfléchissez à la manière dont le système peut faciliter les contrôles et les ajustements réguliers tout en maintenant l'accent sur les mesures de performance et les possibilités de développement.

Exigence	Sous-exigence	O/N	Notes
Suivi des OKR	Création et alignement des objectifs		
	Mesure des résultats clés		
	Suivi des progrès		
	Cartographie de la hiérarchie des objectifs		
Examens des performances	Création d'un modèle d'examen		
	Capacité de retour d'information à 360 degrés		
	Suivi de l'historique des performances		
	Critères d'évaluation personnalisés		
Planification du développement	Cartographie des parcours de carrière		

	Analyse des lacunes en matière de compétences		
	Fixation d'objectifs de développement		
	Suivi des progrès		
Enregistrements	Programmation régulière des contrôles		
	Guides de conversation		
	Suivi des actions		
	Rappels de suivi		

5.5 Apprentissage et développement

Conseil : Les fonctions d'apprentissage doivent permettre à la fois des programmes de formation structurés et un développement autonome, tout en assurant le suivi des progrès et en mesurant l'efficacité. L'intégration avec les systèmes et contenus d'apprentissage existants est cruciale pour créer une expérience d'apprentissage homogène.

Exigence	Sous-exigence	O/N	Notes
Gestion de la formation	Outils de création de cours		
	Personnalisation des parcours d'apprentissage		
	Suivi des progrès		
	Certificat d'achèvement		
Développement des compétences	Outils d'évaluation des compétences		
	Cartographie des compétences		
	Planification du développement		

	Analyse des lacunes en matière de compétences		
Bibliothèque de ressources	Gestion du contenu		
	Fonctionnalité de recherche		
	Notes et commentaires sur les ressources		
	Recommandations de contenu		
Analyse	Mesures de l'efficacité de l'apprentissage		
	Suivi de la participation		
	Mesure du retour sur investissement		
	Analyse d'impact		

5.6 Outils de communication

Conseil : Les fonctions de communication doivent faciliter à la fois les messages structurés de l'organisation et les interactions organiques des employés, tout en maintenant une gouvernance appropriée et en assurant le suivi de l'engagement. Tenez compte des besoins d'intégration avec les plateformes de communication existantes.

Exigence	Sous-exigence	O/N	Notes
Messagerie interne	Capacité de messagerie directe		
	Fonctionnalités de chat de groupe		
	Partage de fichiers		
	Enfilage de messages		
Système d'annonces	Annonces ciblées		
	Capacités de programmation		

	Lire les recettes		
	Support média enrichi		
Caractéristiques sociales	Forums de discussion		
	Communautés de salariés		
	Reconnaissance sociale		
	Partage de contenu		
Analyse	Mesures d'engagement		
	Analyse de la portée		
	Suivi des réponses		
	Efficacité de la communication		

5.7 Segmentation des employés

Conseil : les capacités de segmentation doivent permettre de cibler précisément les initiatives tout en préservant la confidentialité et la sécurité des données. Tenez compte des besoins de segmentation statique et dynamique, ainsi que de la capacité à analyser les schémas d'engagement au sein de différents groupes d'employés.

Exigence	Sous-exigence	O/N	Notes
Critères de segmentation	Département/groupement d'équipes		
	Segmentation basée sur la localisation		
	Segmentation basée sur les rôles		
	Segmentation personnalisée des attributs		
Regroupement dynamique	Mise à jour des segments en temps réel		
	Regroupement basé sur des règles		

	Combinaisons de critères multiples		
	Options de regroupement temporaire		
Outils d'analyse	Comparaison par segment		
	Analyse transversale		
	Analyse des tendances par segment		
	Rapports sectoriels personnalisés		

5.8 Évaluations du bien-être

Conseil : les fonctions de bien-être doivent favoriser le bien-être global des employés tout en préservant la confidentialité et en encourageant la participation. L'accent doit être mis à la fois sur les capacités d'évaluation et sur la possibilité de créer et de suivre des initiatives de bien-être basées sur les données collectées.

Exigence	Sous-exigence	O/N	Notes
Outils d'évaluation	Enquêtes d'évaluation de la santé		
	Surveillance du niveau de stress		
	Suivi de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée		
	Rapport confidentiel		
Gestion des programmes	Création d'initiatives		
	Gestion des défis		
	Distribution des ressources		
	Suivi des progrès		
Analyse	Mesures de participation		

	Efficacité du programme		
	Analyse des tendances		
	Analyse d'impact		
Bibliothèque de ressources	Gestion du contenu du bien-être		
	Suggestions d'activités		
	Documents d'orientation des experts		
	Ressources d'auto-assistance		

6. Fonctionnalités basées sur l'IA

Conseil : Les capacités d'IA doivent améliorer la capacité de la plateforme à fournir des informations exploitables tout en réduisant le travail d'analyse manuelle. Concentrez-vous sur les applications pratiques qui apportent une valeur mesurable à votre stratégie d'engagement.

Exigence	Sous-exigence	O/N	Notes
Analyse des sentiments	Algorithmes d'IA pour les réponses ouvertes		
	Suivi des sentiments en temps réel		
	Analyse des sentiments en plusieurs langues		
	Interprétation en fonction du contexte		
Analyse prédictive	Prévision des tendances en matière d'engagement		
	Prévision du risque de rotation		
	Prévision du taux de participation		
	Modélisation de la prévision d'impact		

Apprentissage personnalisé	Recommandations d'apprentissage alimentées par l'IA		
	Analyse des lacunes en matière de compétences		
	Génération de parcours d'apprentissage personnalisés		
	Optimisation de la pertinence du contenu		
Chatbots intelligents	Assistance aux employés 24 heures sur 24, 7 jours sur 7		
	FAQ sur l'automatisation		
	Réponses personnalisées		
	Prise en charge multilingue		
Retour d'information en temps réel	Contrôle continu		
	Analyse instantanée du retour d'information		
	Déclencheurs de réponse automatisés		
	Identification des tendances		
Systèmes de reconnaissance	Identification des résultats		
	Déclencheurs de reconnaissance automatisés		
	Analyse des performances		
	Suivi de l'impact de la reconnaissance		
Capacités PNL	Compréhension de l'argot		

	Compréhension du contexte		
	Traitement multilingue		
	Précision des sentiments		
Enquêtes adaptatives	Ajustement des questions en fonction des réponses		
	Acheminement intelligent des enquêtes		
	Optimisation du taux de complétion		
	Analyse de la pertinence des questions		
Analyse culturelle	Évaluation de l'alignement culturel		
	Recommandations d'amélioration		
	Analyse de la dynamique d'équipe		
	Suivi des tendances culturelles		
Corrélation entre les performances	Liaison engagement-performance		
	Corrélation multi-métrique		
	Analyse du retour sur investissement		
	Mesure de l'impact		

7. Qualifications des fournisseurs

Les vendeurs doivent fournir :

1. Historique de l'entreprise et expérience en matière de solutions d'engagement des salariés
2. Clientèle actuelle et références
3. Capacités d'assistance technique et accords de niveau de service
4. Méthodologie et calendrier de mise en œuvre

5. Ressources de formation et de soutien
6. Feuille de route des produits et plans de développement
7. Certifications de sécurité et documentation de conformité
8. Informations sur la stabilité financière

8. Critères d'évaluation

Les propositions seront évaluées sur la base des éléments suivants

1. Exhaustivité des caractéristiques de la solution (25%)
2. Capacités d'intégration et exigences techniques (20 %)
3. Expérience utilisateur et conception d'interfaces (15%)
4. Approche et calendrier de mise en œuvre (15 %)
5. Prix et coût total de possession (10 %)
6. Expérience et références des fournisseurs (10 %)
7. Ressources de soutien et de formation (5%)

9. Lignes directrices pour la soumission

Les vendeurs doivent soumettre :

1. Description détaillée de la solution et spécifications techniques
2. Plan de mise en œuvre et calendrier
3. Structure des prix (y compris les licences, la mise en œuvre et l'assistance)
4. Profil de l'entreprise et qualifications
5. Références des clients
6. Exemples de rapports et de captures d'écran
7. Documentation sur la sécurité et la conformité
8. Détails de la formation et de l'assistance

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

Veillez soumettre toutes les propositions et demandes de renseignements à
[Coordonnées]