



CAHIER DES CHARGES

# Systeme d'information Ressources Humaines : Paie, gestion des talents...

Une application de gestion des Ressources Humaines recouvre de nombreux sujets et domaines attachés à cette vaste fonction.

Certains sont relativement élémentaires tels que la gestion de la paie, la gestion des contrats de travail, la gestion des documents administratifs, la gestion des candidatures... D'autres sont beaucoup plus complexes tels que la gestion des temps de travail, la gestion des absences, la gestion des formations...

Enfin les développements possibles constituent des éléments stratégiques pour le pilotage et le développement de l'entreprise : modélisation et simulation de la masse salariale, gestion des carrières...

## Un projet personnalisé pour des besoins multiples

Les différents métiers des entreprises, les différentes politiques mises en œuvre d'une entreprise à l'autre au sein d'un même secteur d'activité, les différentes réglementations administratives d'une région ou d'un pays à l'autre, font que chaque entreprise construit son SI-RH à partir d'un même socle qui est ensuite adapté et personnalisé pour chacune.

Un SI-RH doit permettre pour une direction des Ressources Humaines, de réduire les charges et contraintes de gestion, de disposer d'une vision complète à toutes les échelles (géographique, individuelle, départementale, fonctionnelle...), de limiter ou d'anticiper des risques d'une diversité inouïe (de la conformité des déclarations sociales pour chaque pays à la gestion de la pénibilité ou à l'évolution individuelle de jeunes salariés), et de disposer pour ses besoins et ceux de la direction de l'entreprise d'indicateurs, de tableaux de bord et d'outils de simulation sur un poste qui peut représenter plus de 50% du budget d'une entreprise.

## Conduite de projet

Un audit des besoins, des processus et des outils de gestion existants est souvent un préalable à la mise en œuvre d'une solution de gestion des Ressources Humaines. Il faut identifier et intégrer les nouveaux points à développer, les dysfonctionnements, l'usage réel...

Le projet est souvent l'occasion de prendre ou revoir des options en matière organisationnelle comme par exemple dissocier la gestion administrative de la gestion des Ressources Humaines, définir les autorisations et responsabilités respectives au sein du département...

Comme dans la plupart des projets IT applicatifs, la participation active des équipes du département des Ressources humaines est essentielle.

Sur un plan technique, un projet de SI-RH doit systématiquement couvrir, en fonction des métiers et besoins de chaque entreprise, l'intégration technique avec les autres applications du système d'information de l'entreprise : ERP, gestion de la trésorerie, gestion des forces de vente, gestion de la logistique ou de la production...

## L'externalisation des SI-RH

Les applications de gestion des Ressources Humaines font l'objet de prestation d'externalisation partielle ou globale :

- La gestion de la paie et des flux financiers associés
- La gestion des formations (inscriptions, mais aussi programmes personnalisés...)
- Le suivi des évolutions réglementaires
- La gestion des recrutements et des de compétences
- La communication interne...

## Sommaire

### 1. Contexte et objectifs du projet

- 1.1. Périmètre et objectifs du projet
- 1.2. Contexte technique

### 2. Couverture fonctionnelle

- 2.1. Gestion du personnel
- 2.2. Gestion de la paie
- 2.3. Gestion de la masse salariale
- 2.4. Gestion des recrutements
- 2.5. Gestion des carrières et des compétences
- 2.6. Gestion des formations
- 2.7. Gestion des absences
- 2.8. Gestion des frais

### 3. Portail self-service

### 4. Gestion des utilisateurs

### 5. Reporting et tableaux de bord

### 6. Infrastructure et technologies de la solution

- 6.1. Architecture
- 6.2. Tables et modèles de données
- 6.3. Gestion des imports/exports de base
- 6.4. Intégration avec les outils et applications informatiques
- 6.5. Administration de la sécurité
- 6.6. Sauvegardes
- 6.7. Aide en ligne

## 1. Contexte et objectifs du projet

Quel est le périmètre fonctionnel du projet ?

- Gestion du personnel et de la paie
- Gestion des carrières
- Gestion des compétences
- Gestion des recrutements
- Gestion de la formation
- Gestion des absences
- Gestion des plannings d'activité
- Gestion des frais professionnels des collaborateurs
- Autre(s) :

Combien de sociétés juridiques sont concernées par le projet ?

Dans quels pays ces sociétés sont-elles implantées ?

Combien de collaborateurs doivent être référencés par le système ?

Combien d'utilisateurs sont concernés ?

Sur combien de sites les utilisateurs sont-ils répartis ?




---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## 2. Couverture fonctionnelle

### 2.1. Gestion du personnel

#### 2.1.1. Structure du fichier des collaborateurs

La solution permet-elle de gérer plusieurs entités juridiques dans un référentiel unique ?

- Non
- Oui

↳ Si Oui, les différentes entités juridiques doivent-elles nécessairement s'aligner sur un paramétrage unique du système de paie ?

- Non
- Oui

La solution permet-elle de définir la structure organisationnelle de l'entreprise (établissements, départements, divisions...) ?

- Non
- Oui

↳ Si Oui, cette structure est-elle nécessairement hiérarchisée ?

- Non
- Oui



La solution permet-elle de rattacher chaque collaborateur à une structure économique ?

- Non
  - Oui, un collaborateur est associé à une seule structure économique
  - Oui, un collaborateur peut être associé à plusieurs structures économiques distinctes
  - Oui, un collaborateur peut être associé à plusieurs structures économiques en indiquant un pourcentage de répartition
- ↳ Si Oui, les structures économiques peuvent-elles être organisées de façon hiérarchique ?
- Non
  - Oui

La solution permet-elle de rattacher chaque collaborateur (plusieurs réponses possibles) ?

- A un responsable hiérarchique
- A un responsable opérationnel (en plus du responsable hiérarchique)

La solution permet-elle de gérer des collaborateurs non concernés par la paie (sous-traitants par exemple) ?

- Non
- Oui



La solution permet-elle nativement de gérer les profils suivants (plusieurs réponses possibles) ?

- Candidat
- Salarié
- Intérimaire
- Stagiaire
- Prestataire externe
- Autre(s) :

Les matricules des collaborateurs sont-ils (plusieurs réponses possibles) ?

- Attribués automatiquement, en séquence
- Proposés par le système mais modifiables avant enregistrement définitif
- Forcément numériques
- A format paramétrable, permettant ainsi de gérer différentes séquences de numérotation
- Autre(s) :

Outre le matricule, le système permet-il de définir des identifiants uniques supplémentaires, comme par exemple des alias de quelques lettres ?

- Non
- Oui



---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



Est-il possible de personnaliser la structure des informations associées aux collaborateurs ?

- Non
- Oui

↳ Si Oui, ces ajouts sont-ils contraints par des limites du système ?

- Non
- Oui, indiquer ces limites

Est-il possible d'alimenter la table des collaborateurs par import de fichier (plusieurs réponses possibles) ?

- Non
- Oui, lors du paramétrage initial
- Oui, à n'importe quel moment

## 2.1.2. **Contrats de travail**

Le système permet-il de stocker sous forme électronique le contrat de travail de chaque collaborateur ?

- Non
- Oui, intégré à la base de données
- Oui, sous forme d'une adresse de fichier externe



Le système permet-il de définir différents modèles de contrats de travail ?

- Non
- Oui
- ↳ Si Oui, le système permet-il de gérer des versions successives d'un même modèle, de façon à pouvoir identifier les collaborateurs concernés par une clause contractuelle précise ?
- Non
- Oui

## 2.1.3. Temps partiels

Le système permet-il de définir différentes modalités de temps partiel (Exemples : mi-temps le matin, quatre-cinquième avec absence le mercredi etc...)?

- Non
- Oui, préciser :

Le système utilise-t-il la notion « d'Equivalent Temps Plein » (ETP) ?

- Non
- Oui



---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## 2.1.4. Processus

La solution permet-elle de consigner des événements datés relatifs à chaque collaborateur (exemple : promotions, augmentations, courriers importants, mesures disciplinaires...) (plusieurs réponses possibles) ?

- Non
- Oui, manuellement
- Oui, certaines actions enregistrent automatiquement un événement (exemple : traitement d'un arrêt maladie)

La solution permet-elle d'organiser les tâches à accomplir lors des événements suivants (plusieurs réponses possibles) ?

- Entrée (embauche) d'un collaborateur
- Sortie d'un collaborateur
- Modification d'affectation d'un collaborateur
- Promotion d'un collaborateur
- Autre(s), préciser :



Les processus peuvent-ils être supportés par des fonctions de workflow ?

- Non
- Oui
- ↳ Si Oui, ce workflow permet-il de déclencher des e-mails de notification ?
  - Non
  - Oui, entre utilisateurs du système
  - Oui, entre utilisateurs du système et vers les collaborateurs concernés et/ou leurs responsables

Le système permet-il d'enregistrer des courriers types et de les adresser en une fois à plusieurs collaborateurs (plusieurs réponses possibles) ?

- Oui, au moyen de fonctions de fusion et d'impression multiple
- Oui, au moyen d'e-mails



---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



## 2.1.5. Documents administratifs

La solution permet-elle de produire automatiquement les documents suivants (plusieurs réponses possibles) ?

- Déclaration préalable à l'embauche, destinée à l'URSSAF ou à la MSA
- Déclaration ASSEDIC
- Déclaration aux caisses de retraite
- Déclaration aux mutuelles
- DADS (Déclaration Annuelle des Données Sociales)
- DADSU (DADS unifiée)
- DUCS (Déclaration Unifiée des Cotisations Sociales)
- Déclaration sociale récapitulative annuelle (Bilan social)
- Autre(s) :

## 2.2. Gestion de la paie

### 2.2.1. Paramétrage de la paie

La solution est-elle livrée avec un pré-paramétrage standard de paie correspondant à la législation française ?

- Non
- Oui, en option. Préciser :
- Oui, inclus dans la solution

L'entreprise est-elle informée des mises à jour de paramétrage liées à l'évolution des législations ?

- Non
- Oui

La solution peut-elle être livrée avec d'autres pré-paramétrages de paie ?

- Non
  - Oui
- ↳ Si Oui, lesquels ?

Le paramétrage est-il constitué d'une collection de rubriques de paie paramétrables ?

- Non
- Oui

Les rubriques peuvent-elles être associées aux collaborateurs en fonction de leur population d'appartenance ?

- Non
- Oui

Le paramétrage peut-il être historisé de façon à identifier différentes versions dans le temps ?

- Non
- Oui




---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Les modifications du paramétrage de production sont-elles journalisées (avec l'auteur et la date et l'heure de la modification) ?

- Non
- Oui

Le paramétrage peut-il être modifié et testé sans perturber l'exploitation ?

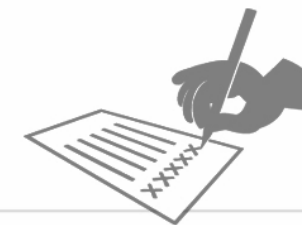
- Non
- Oui

Est-il possible de paramétrer des rubriques dont le calcul dépend du mois de l'année (exemple : versement de moitiés de 13° mois en juin et en décembre) ?

- Non
- Oui

Est-il possible de faire figurer des informations textuelles au sein des rubriques, dont le contenu est dynamique (Exemple : rappel des dates et du nombre de jours de congés pris dans la période, dates d'arrêt maladie...)?

- Non
- Oui, préciser :



---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## 2.2.2. Exploitation de la paie

Le système permet-il de suivre l'avancement des tâches mensuelles liées à l'élaboration de la paie ?

- Non
- Oui

Les éléments mensuels de paie peuvent-ils être importés depuis un fichier ?

- Non
- Oui

Les éléments mensuels de paie peuvent-ils être exportés (plusieurs réponses possibles) ?

- Sous forme de lignes dans un fichier
- Sous forme d'écritures comptables de paie en partie double

## 2.2.3. Impression et archivage des bulletins de paie

L'impression des bulletins de paie peut-elle être adaptée à n'importe quel formulaire vierge pré-imprimé ?

- Non
- Oui



---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



Les bulletins de paie peuvent-ils être imprimés directement sur des feuilles blanches ?

- Non
- Oui

Les bulletins des périodes précédentes peuvent-ils être réimprimés ?

- Non
- Oui

La solution permet-elle nativement d'archiver les bulletins de paie de façon électronique ?

- Non
- Oui

## 2.3. Gestion de la masse salariale

### 2.3.1. Analyses, modélisations et simulations

La solution permet-elle d'analyser la répartition de la masse salariale (plusieurs réponses possibles) ?

- Par type de population
- Par sous-ensemble déterminé en fonction de l'organisation
- Pour une sélection de collaborateurs
- Pour une période déterminée
- Autre(s), préciser :



La solution permet-elle de modéliser la totalité des éléments de rémunération (fixe, variable, primes...)?

- Non
- Oui

↳ Si Oui, est-il possible de définir des modèles de rémunération par assemblage des différents éléments puis de les associer aux collaborateurs ?

- Non
- Oui

La solution permet-elle de modéliser les plans de commissionnement des populations commerciales ?

- Non
- Oui

La solution peut-elle être couplée à un système externe de modélisation des plans de commissionnement ?

- Non
- Oui

↳ Si Oui, décrire cette intégration :



---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

La solution permet-elle d'effectuer des simulations sur la masse salariale en appliquant les hypothèses suivantes (plusieurs réponses possibles) :

- Augmentation ou diminution du nombre de collaborateurs dans une ou plusieurs catégories choisies
- Augmentation ou diminution du niveau moyen de rémunération dans une ou plusieurs catégories de collaborateurs
- Application d'un taux d'augmentation global
- Ajout, suppression, augmentation ou diminution d'une prime ou d'un élément de rémunération sur une sélection de collaborateurs
- Autre(s), préciser :

Si des simulations sont possibles, les simulations peuvent-elles être enregistrées et comparées ?

- Non
- Oui

## 2.3.2. **Campagnes d'augmentations**

La solution permet-elle d'organiser des campagnes d'augmentation au moyen de fonctions de workflow ?

- Non
- Oui



## 2.4. Gestion des recrutements

### 2.4.1. Gestion des offres d'emploi

La solution permet-elle de définir des offres d'emploi ?

- Non
- Oui

Les offres d'emploi peuvent-elles être automatiquement publiées sur un site Web (Intranet et/ou Internet) ?

- Non
- Oui

↳ Si Oui, décrire le protocole technique de cette publication :

Les offres d'emploi peuvent-elles être reliées à des définitions de postes ?

- Non
- Oui

La solution permet-elle d'enregistrer des candidatures internes aussi bien qu'externes ?

- Non
- Oui



---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

La solution permet-elle de gérer les offres d'emploi par cabinet de recrutement à qui elles sont éventuellement confiées ?

- Non
- Oui

Le système permet-il d'enregistrer la source par laquelle les candidats ont répondu à une offre (site Web d'offres d'emplois, cooptation...) ?

- Non
- Oui

## 2.4.2. Gestion du vivier de candidats

La solution permet-il d'enregistrer les candidatures spontanées (non reliées à une offre d'emploi) ?

- Non
- Oui

Le système permet-il d'enregistrer les curriculum vitae des candidats (plusieurs réponses possibles) ?

- Sous forme de document Microsoft Word
- De façon structurée dans des rubriques dédiées
- De façon structurée dans des rubriques dédiées, automatiquement à partir du CV fourni par le candidat



Le système inclut-il un moteur de recherche multicritères pour identifier les candidats potentiels à une offre ?

- Non
- Oui

## 2.5. Gestion des carrières et des compétences

La solution permet-elle de définir des chemins de carrière est d'y associer les collaborateurs ?

- Non
- Oui

La solution permet-elle de définir un référentiel de compétences métier ?

- Non
- Oui

Les compétences peuvent-elles être utilisées comme critère de recherche de collaborateurs ?

- Non
- Oui





La solution permet-elle d'adresser aux collaborateurs les convocations aux sessions de formation ?

- Non
- Oui

Est-il possible de relier les formations au référentiel des métiers, de façon à établir des programmes de formation nécessaires à la progression professionnelle ?

- Non
- Oui

La solution permet-elle d'automatiser la production des éléments chiffrés du bilan annuel de formation ?

- Non
- Oui

La solution permet-elle le suivi individuel du DIF (Droit Individuel à la Formation) ?

- Non
- Oui



---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



## 2.7. Gestion des absences

La solution permet-elle le suivi individuel des absences ?

- Non
- Oui

Les collaborateurs peuvent-ils effectuer leurs demandes d'absence directement dans le système ?

- Non
- Oui

↳ Si Oui, le processus d'approbation des absences est-il supporté par un workflow au sein de la solution ?

- Non
- Oui

## 2.8. Gestion des frais

Les collaborateurs peuvent-ils déclarer leurs frais professionnels directement dans le système ?

- Non
- Oui



Le processus d'approbation des frais professionnels est-il supporté par un workflow au sein de la solution ?

- Non
- Oui

Le remboursement des frais peut-il être automatisé (plusieurs réponses possibles) ?

- Non
- Oui, intégré aux bulletins de paie
- Oui, avec déclenchement de virements isolés de la paie
- Oui, d'une autre façon (préciser) :



---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

### 3. Portail self-service

La solution inclut-elle un portail Intranet permettant aux collaborateurs d'accéder au système ?

- Non
- Oui

↳ Si Oui, les fonctions suivantes sont-elles disponibles (plusieurs réponses possibles) ?

- Consultation et modification de ses données personnelles (adresse, coordonnées bancaires etc...)
- Consultation des informations de paie (impression de ses bulletins, cumuls annuels...)
- Demandes d'absence (Cf. Gestion des absences)
- Déclarations de frais professionnels (Cf. Gestion des frais)
- Informations publiées par le département des ressources humaines
- Mise à disposition de formulaires types à adresser aux ressources humaines
- Autre(s), préciser :



## 4. Gestion des utilisateurs

L'accès aux fonctions du système peut-il être géré via des profils utilisateurs ?

- Non
- Oui

L'accès aux données du système peut-il être géré via des profils utilisateurs ?

- Non
- Oui

Est-il possible de bloquer les accès administrateur aux données les plus sensibles (rémunérations...) ?

- Non
- Oui



## 5. Reporting et tableaux de bord

La solution permet-elle de construire ses propres états de restitution ?

- Non
- Oui

La solution utilise-t-elle une technologie tierce pour les états de restitution ?

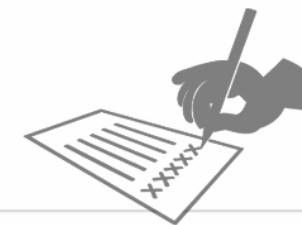
- Non
- Oui, préciser son nom :

Les données peuvent-elles être utilisées par une application externe pour la restitution ?

- Non
- Oui, préciser :

La solution permet-elle d'obtenir des tableaux de bord combinant sur un même écran (ou une même page) différents rapports textuels ou graphiques ?

- Non
- Oui



---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## 6. Infrastructure et technologies de la solution

### 6.1. Architecture

La solution est-elle disponible en hébergement externe (ASP) ?

- Non
- Oui

↳ Si Oui, quels sont les modes d'accès au système par les postes clients (plusieurs réponses possibles) ?

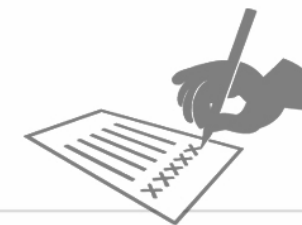
- Internet sécurisé
- Terminal passif (Citrix...)
- Autre(s) :

La solution est-elle disponible en hébergement interne ?

- Non
- Oui

Quels sont les modes possibles de fonctionnement du système (plusieurs réponses possibles) ?

- Client serveur
- N-tier
- Intranet
- Extranet
- Autre(s) :



---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Quels composants logiciels tiers sont nécessaires au fonctionnement du système ?

- SGBD :
- Serveur http :
- Autre(s) :

Comment s'effectue l'import/export des données (plusieurs réponses possibles) ?

- Via un module interne
- Via un ETL
- Via une API
- Autre(s) :

Quel est le système d'exploitation utilisé par le poste client (plusieurs réponses possibles) ?

- Windows XP
- Windows Vista
- Linux
- Terminal passif (TSE, Citrix...)
- Apple
- Autre(s) :



---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Quel est le système d'exploitation utilisé par le serveur (plusieurs réponses possibles) ?

- Windows
- Unix (AIX, DG-UX, HP-UX, System 5, Solaris...)
- Linux
- AS400
- MVS
- Autre(s) :

Quel est le système de base de données utilisé (plusieurs réponses possibles) ?

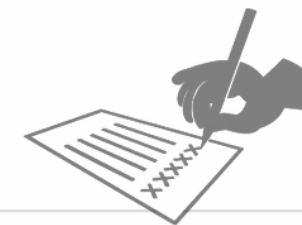
- Oracle
- Microsoft SQLServer
- DB2
- Sybase
- Autre(s) :

Le logiciel fait-il partie d'une suite ?

- Non
- Oui

↳ Si Oui, précisez :

- Autres modules disponibles en option :
- Architecture proposée évolutive :
- Unicité de base de données
- Homogénéité des interfaces utilisateurs :



---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



**6.2. Tables et modèles de données**

Existe-il un dictionnaire de données disponible pour l'ensemble des modules ?

- Non
- Oui

Le modèle conceptuel de la base de données est-il disponible ?

- Non
- Oui

La solution permet-elle des mises à jour directes dans les tables par une application externe ?

- Non
- Oui
- Si Oui, quelles sont les contraintes de ces mises à jour sur l'exploitation (plusieurs réponses possibles) ?
- Déconnexion de tous les utilisateurs pendant la mise à jour
- Arrêt/redémarrage du serveur applicatif
- Exécution de procédures techniques complémentaires
- Autre(s) :




---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---

## 6.3. Gestion des imports/exports de base

Le système intègre-t-il une interface utilisateur permettant d'écrire et d'exécuter des requêtes SQL pour exporter les données ?

- Non
- Oui

↳ Si Oui, les requêtes d'extraction peuvent-elles être sauvegardées et réutilisées lors de sessions ultérieures ?

- Non
- Oui

Le système intègre-t-il une fonction d'export des données via une interface utilisateur intuitive ?

- Non
- Oui

Le système intègre-t-il une fonction d'import des données via une interface utilisateur intuitive ?

- Non
- Oui



---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



Le niveau de complexité des mots de passe gérés par le système peut-il être configuré (nombre minimum de caractères, mixité lettres/chiffres, présence de caractères spéciaux...) ?

- Non
- Oui

La fréquence d'expiration des mots de passe gérés par le système peut-elle être configurée ?

- Non
- Oui

Le système supporte-t-il la connexion utilisateur par authentification du compte d'accès au domaine ?

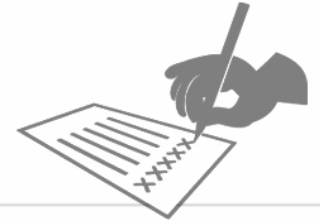
- Non
- Oui

↳ Si Oui, le système peut-il s'intégrer avec un annuaire LDAP ?

- Non
- Oui, lesquels :

L'accès d'un utilisateur peut-il être ouvert pour une période limitée dans le temps, que l'on définit dès la création ?

- Non
- Oui



---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Les transactions et opérations importantes sont-elles journalisées, avec date/heure et utilisateur, et consultables/éditables par un administrateur ?

- Non
- Oui

Est-il possible de définir des rapports portant sur les utilisateurs et leurs propriétés (habilitations, profils...) ?

- Non
- Oui

Le système permet-il d'obtenir la liste des utilisateurs connectés ?

- Non
- Oui

## 6.6. Sauvegardes

Comment sont réalisées les sauvegardes de données (plusieurs réponses possibles) ?

- Sauvegarde de la base de données par un moyen externe à l'application (notamment les fonctions standard de sauvegarde proposées par les SGBD)
- Interface de sauvegarde/restauration intégrée au système



La sauvegarde peut-elle être réalisée à chaud et sans déconnexion des utilisateurs ?

- Non
- Oui

La compatibilité des sauvegardes est-elle garantie en cas de montée de version ?

- Non, pas à 100%
- Oui, le système gère de façon autonome les évolutions de schéma physique des tables
- Oui, à condition d'exécuter des scripts/patch sur la base de données après restauration et avant connexion

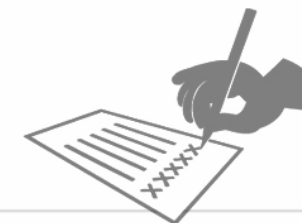
## 6.7. Aide en ligne

Une aide en ligne est-elle disponible ?

- Non
- Oui

Si Oui, en quelles langues est-elle disponible (plusieurs réponses possibles) ?

- Français
- Anglais
- Espagnol
- Allemand
- Italien
- Autre(s) :



---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Le contenu de cette aide en ligne est-il personnalisable ?

- Non
- Oui



---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## Utiliser les guides

Les guides proposés en téléchargement sont des introductions aux principales fonctionnalités des solutions technologiques. La structure et le contenu de ces guides constituent une excellente base pour la prise en main de ce sujet et pour disposer de bases de préparation d'un cahier des charges ou d'un comparatif.

Ce guide a pour principale vocation de faciliter l'appropriation d'une telle démarche par les acteurs du projet. Ils représentent le meilleur compromis entre une démarche standardisée et une démarche personnalisée de choix.

Un projet de choix et de mise en œuvre d'une solution s'appuie sur une démarche d'analyse, de compréhension et de modélisation des besoins.

Chaque critère présenté se doit d'être qualifié, personnalisé et soumis à une évaluation comparative, au plus près des spécificités de l'entreprise.

En fonction de ces analyses, il sera possible de sélectionner et pondérer les critères du guide et de

bâtir une grille d'évaluation personnalisée dont le remplissage et la lecture conduiront au choix technologique.

En résumé, un projet de choix et de mise en œuvre d'une application de gestion intégrée s'appuie sur une démarche d'analyse, de compréhension et de modélisation des métiers de l'entreprise et de leurs interactions : ce guide a pour principale vocation de faciliter l'appropriation d'une telle démarche.

## Notations et classements d'offres

Les guides n'intègrent pas de notation, classement ou jugement de valeur sur les offres.

En matière de projet d'entreprise, tout classement universel est inadapté et faux : une offre est parfois plus adaptée que d'autres au contexte d'un projet ou d'une entreprise. Cette même offre sera peut-être moins adaptée que les autres pour un projet différent.



C'est en ce sens que les guides ont été conçus. Sélectionner et pondérer les critères du guide en fonction de chaque projet permet de bâtir une grille d'évaluation personnalisée dont le remplissage et la lecture orienteront au choix technologique.

Il n'y a donc volontairement aucune note ni classement dans les documents, comme on peut en trouver dans les comparateurs d'appareils numériques, caméscopes, matériels électroménagers...

## Reprendre les textes des documents

**La société ITFACTO éditrice du site enjeuxrh.com autorise toute personne physique ou morale, à utiliser et reproduire lesdits documents pour son propre usage.** Nous vous invitons à citer les sources utilisées en faisant mention du nom enjeuxrh.com.

La société ITFACTO est titulaire de droits d'auteur sur lesdits documents en application des articles L.111-1 et suivants du Code de la Propriété intellectuelle.

La société ITFACTO se réserve néanmoins la possibilité de poursuivre sur le fondement de la contrefaçon de ses droits d'auteur toute personne physique ou morale utilisant ces documents dans le cadre de son activité à des fins commerciales (facturation de prestations de conseil sur la base des documents, vente de la réalisation d'un cahier des charge reprenant les documents...).

## Les ateliers

Le site enjeuxrh.com propose une gamme d'ateliers spécifiques.

Les ateliers d'une journée permettent de balayer et d'expliquer les critères du guide avec comme objectif une première approche technologique et méthodologique de l'environnement. Il est réalisé par un expert de l'accompagnement d'entreprises dans le choix et la mise en œuvre des solutions concernées.