

Document d'expression des besoins

Document modèle

1. Récapitulatif

Notre entreprise recherche un système de gestion pour suivre les performances globales de nos employés, améliorer la rétention et la motivation, et accroître la transparence entre les responsables et les employés.

2. Objectifs du projet

Nos 500 employés seront formés à notre nouveau système de gestion des performances d'ici au 1er juin 2025.

3. Analyse de besoins

Un système de gestion des performances est nécessaire pour motiver et récompenser nos employés, augmenter le taux de rétention, assurer la cohérence de leurs parcours de développement, et renforcer notre situation financière grâce à la montée en compétence de nos employés. Le renouvellement du personnel coûte en moyenne 35 000 \$ à notre organisation, et la mise en œuvre de ce système nous permettra d'économiser de l'argent en fidélisant nos employés.

4. Portée du projet

On va évaluer, sélectionner, mettre en œuvre le système de gestion des performances. Puis, on va former les responsables et employés au système.

5. Exigences

Collaborez avec les principales parties prenantes pour définir toutes les exigences :

- Gestion des objectifs pour suivre les progress
- Évaluation des performances en milieu et en fin d'année
- Représentation des parcours professionnels et planification de la succession
- Rapports
- Statistiques des performances
- Opportunités d'accompagnement et de mentorat

6. Contraintes du projet

- Coûts : Respecter un budget global de 10 000 \$
- Délais : Respecter toutes les dates cibles (indiquées ci-dessous)
- Ressources matérielles : Travailler dans les limites du matériel disponible
- Ressources de l'équipe : Respecter les plannings des membres de l'équipe

7. Principales parties prenantes

Rôle	Responsabilités
Chefs de projet	Responsabiliser toutes les parties prenantes sur le calendrier du projet
Ressources humaines (RH)	Étudier les systèmes de gestion de la performance, recueillir les besoins, formuler des recommandations aux dirigeants pour validation, assurer la formation des managers et des employés
Chefs de service	Partager les besoins souhaités avec les RH pour obtenir une liste complète des exigences
Dirigeants	Approuver le système de gestion de la performance sélectionné
Managers	Se forment au système sélectionné

Employés	Se forment au système sélectionné
----------	-----------------------------------

8. Calendrier

Phase du projet	Description	Échéance
I	Finalisation de la collecte des exigences auprès de toutes les parties prenantes	31 mars 2025
II	Sélection du système de gestion de la performance à recommander aux dirigeants	7 avril 2025
III	Intégration de l'équipe RH au nouveau système de gestion de la performance	27 avril 2025
IV	Finalisation des supports de formation pour les managers et les employés	3 mai 2025
V	Formation des managers	10 mai 2025
VI	Formation des employés	17 mai 2025

9. Analyse coûts-avantages

Les coûts incluent la rotation du personnel par équipe sur une année et toutes les ressources nécessaires à l'équipe projet pour mettre en œuvre le système. En revanche, les avantages incluent l'alignement des employés sur les objectifs de l'entreprise et une protection juridique en cas de licenciement.

10. Glossaire

On va définir tout le vocabulaire commercial, le jargon de l'industrie et la terminologie technique pour ceux qui ne connaissent pas ces termes.