

## ANALYSEZ LE DOSSIER D'EMPLOYÉ

Le simple suivi de chaque employé de votre organisation repose sur une grande quantité d'information. L'évolution de sa banque de temps, son calendrier d'assiduité, ses mutations dans l'organisation, les formations qu'il a suivi, etc., sont autant d'information qu'il est intéressant d'analyser et mettre en relation pour mieux détecter certains problèmes.

Le **Dossier d'employé** collige toute l'information historique de l'employé. En combinant plusieurs modules de **SYNTELL**, le dossier de l'employé devient grandement enrichi.

- Vérifiez s'il y a corrélation entre temps supplémentaire et absentéisme.
- Consultez le calendrier d'assiduité de l'employé qui donne un portrait global de ses absences par type.
- Consultez la banque de temps de l'employé et comparez-la avec les années précédentes.

## COMPLÉTEZ VOTRE APPLICATION

Les Applications BI en Gestion de la Performance d'Affaires de SYNTELL sont assemblées à partir de modules prédéveloppés et de modules développés sur mesure afin de répondre à vos besoins spécifiques. Vous pouvez compléter votre applications RH avec d'autres modules.

Complétez votre application avec d'autres modules pertinents à la gestion de la fonction RH:

- **Développement des compétences.** Identifiez vos compétences clés et développez-les au sein de votre organisation. Identifiez vos meilleurs talents. Faites un suivi détaillé du budget de formation pour chaque unité organisationnelle.
- **Mobilisation de la main d'œuvre.** Analysez la satisfaction et la mobilisation de vos employés par le biais de sondages. Identifiez les groupes d'employés ou les branches de votre organisation où il faut agir. Mobilisez vos employés pour une meilleure productivité.
- **Gestion des avantages et bénéfices sociaux.** Optimisez le coût de votre régime d'assurance collective par rapport à la masse salariale. Calculez automatiquement le crédit aux régimes de retraite pour employés en absence prolongée.

## RESPECTEZ LES NORMES ET PUBLIEZ VOS RAPPORTS

Les solutions **SYNTELL** sont basées sur les meilleures pratiques du marché. Elles sont conçues de manière à être configurable et adaptable aux normes locales de votre entreprise. Ainsi, votre solution vous permettra de publier les indicateurs clés pour vos rapports annuels et pour les rapports exigés par les organismes et gouvernements qui vous concernent:

- Publication automatique du formulaire 2.1 exigé par la **Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse** du Québec en ce a trait à l'équité en matière d'accès à l'emploi.
- Publication automatique du rapport annuel en vertu de la **Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre** devant être fourni à Emploi Québec (loi du 1%).
- Conformité totale aux **Indicateurs de gestion municipaux en ressources humaines** proposés par le **Ministère des Affaires municipales, des Régions et de l'Occupation du territoire** du Québec.
- Publication des 14 indicateurs en **Emploi, relations sociales et travail décent** proposés par le **GRI** (Global Reporting Initiative).

## L'AVANTAGE SYNTELL

SYNTELL est un fournisseur de solutions en Intelligence d'Affaires (*Business Intelligence* ou *BI*) depuis plus de 20 ans. Ses **Applications BI en Gestion de la Performance d'Affaires** sont conçues et implémentées à partir d'un ensemble de modules logiciels dont SYNTELL détient la propriété intellectuelle. Disponibles sur plusieurs plateformes technologiques, ces applications personnalisées répondent aux besoins spécifiques des différentes fonctions d'affaires de votre organisation.

## DES APPLICATIONS ADAPTÉES À VOS BESOINS

Les Applications **BI en Gestion de la Performance d'Affaires** de SYNTELL sont fondées sur l'assemblage optimal de modules existants et de modules taillés sur mesure pour répondre adéquatement aux besoins d'affaires spécifiques de chaque organisation.

## UNE MISE EN ŒUVRE RAPIDE ET EFFICACE

SYNTELL offre aussi une gamme complète de services-conseils en BI. Les spécialistes de SYNTELL vous accompagneront dans l'identification de vos besoins et piloteront un plan de mise en œuvre efficace qui vous assurera un retour sur investissement rapide.

## POUR DES BÉNÉFICES TANGIBLES

Les bénéfices tangibles et les avantages qui résultent des **Applications BI en Gestion de la Performance d'Affaires de SYNTELL** sont indéniables. Le BI a fait ses preuves! Qu'attendez-vous pour démarrer? Veuillez nous contacter afin d'organiser une rencontre et une étude de vos besoins.

**ORACLE** Gold Partner

**Microsoft**  
CERTIFIED  
Partner



SYNTELL Inc. 2010—Tous droits réservés  
Imprimé au Canada

# Syntell

## Solutions en Intelligence d'Affaires au Service des Ressources Humaines (RH)

### L'IMPORTANT DE LA QUALITÉ DE LA GESTION

Nul ne doute que la qualité de la gestion d'une organisation est un facteur PRÉDOMINANT dans l'atteinte de ses objectifs. Des milliers de livres et d'études ont démontré ce point. Dans les entreprises privées, ceci se traduit par une croissance supérieure et une rentabilité élevée. Dans le secteur public, une gestion de qualité se traduit par une amélioration des services à des coûts réduits.

### L'INFORMATIQUE, UN OUTIL DE SUPPORT À LA GESTION

Depuis longtemps, les organisations s'appuient sur les solutions informatiques pour fournir l'information nécessaire à leurs activités de gestion. Jusqu'à ce jour, cette information était principalement disponible sous forme de rapports supportant généralement une gestion de type **RÉACTIVE**. En effet, avec ce type de rapports souvent volumineux, le gestionnaire doit interpréter les données qu'ils contiennent pour identifier les problèmes et souvent, la situation est devenue grave et il est plus difficile d'y apporter des solutions.

### L'INTELLIGENCE D'AFFAIRES (BUSINESS INTELLIGENCE OU BI)

Depuis quelques années, de nouveaux outils informatiques ont fait leurs preuves comme support à une gestion de type **PROACTIVE**. Le terme de l'industrie est « Intelligence d'Affaires » ou « Business Intelligence (BI) ». On définit l'intelligence d'affaires (BI) comme un ensemble d'outils informatiques qui permet de restructurer les données brutes d'une entreprise pour répondre à des besoins spécifiques de fonctions d'affaires.

À titre d'exemple, lorsqu'un gestionnaire entre au bureau le matin, au lieu de trouver un rapport volumineux et très peu invitant sur son bureau (rapport qu'il devra analyser pendant des heures afin de détecter toute anomalie), il voit plutôt sur son écran un élément en rouge qui attire tout de suite son attention. Cette alarme indique qu'il y a écart par rapport aux plans. S'il clique sur cet élément, il pourra obtenir le détail par département, par employé, par ligne de produits, par catégorie de client, ou de toute autres façons pertinentes, et ce instantanément.

Avec cette perspective, il pourra cerner rapidement la source de l'écart et réagir PRO ACTIVEMENT avant que la situation ne devienne problématique. Par la suite, il pourra suivre, de la même façon, la pertinence de son plan d'action et remédier à la situation en temps réel.

### APPLICATIONS BI EN GESTION DE LA PERFORMANCE D'AFFAIRES

Ce type de « BI » s'appelle : «Application BI en Gestion de la Performance d'Affaires ». En effet, il faut être prudent quand on parle de BI. Puisque l'expression BI est à la mode actuellement, plusieurs s'en servent pour décrire des solutions qui ne font que remplacer le papier par une présentation à l'écran, ou qui ne font que rendre disponibles un plus grand nombre de données brutes, laissant au gestionnaire le fardeau de s'y retrouver.



### ÉTUDES CONCLUANTES

Plusieurs études pertinentes ont démontré les bénéfices obtenus par de nombreuses entreprises suite à l'implantation d'Applications BI en Gestion de la Performance d'Affaires.

CedarCrestone est une firme spécialisée en Ressources Humaines (RH) et en technologies associées aux RH. Depuis 12 ans, elle conduit des sondages sur l'adoption des technologies informatiques en RH. Le sondage 2009-2010, a été complété par 150,000 répondants provenant de 1,008 entreprises de toutes industries et totalisant 18 millions d'employés.

Certaines conclusions d'importance des rapports de « CedarCrestone » sont :

« Les organisations qui utilisent des solutions BI pour analyser leur force de travail ont constaté des revenus par employé supérieurs de 18% »

« La performance financière est supérieure chez les organisations utilisant davantage l'Intelligence d'Affaires. Elles affichent une meilleure croissance des ventes, à la fois sur des périodes de 1 an et de 2 ans. »

### LES DÉFIS DE LA FONCTION RH

Les défis de la fonction RH incluent, entre autre, la responsabilité de développer les talents, de mobiliser les employés, de réduire le taux d'absentéisme, de réduire la fréquence des maladies professionnelles, etc.

Les **Applications BI en Gestion de la Performance d'Affaires de SYNTELL** guident vos efforts dans l'exécution de ces tâches.



## PLANIFIEZ ADÉQUATEMENT LES EFFECTIFS

Gérer les effectifs dans les grandes organisations est une tâche complexe. Les pénuries de main-d'œuvre et les départs à la retraite ne font qu'accentuer le problème. Il faut non seulement recruter les meilleurs employés, mais aussi les garder. Le module **Planification des Effectifs** vous permet, entre autres, d'adresser vos préoccupations d'affaires :

- Prévoyez et assurez-vous de combler les besoins en personnel par corps de métier.
- Analysez les taux de rétention des nouveaux employés ou des employés d'expérience. Prenez les actions pour améliorer ces taux.
- Prévoyez les départs à la retraite pour les prochaines années et agissez en conséquence.
- Suivez les temps de dotation moyen et détectez où ils sont anormalement longs. Voyez si vous réussissez à attirer les meilleurs du marché.
- Rencontrez vos objectifs et respectez les normes en matière d'égalité à l'emploi.

## SUIVEZ LE TEMPS TRAVAILLÉ

Absentéisme, vacances, congés de maladie, heures supplémentaires, banques de temps : chaque employé a son propre profil. Mais qu'en est-il de l'organisation dans son ensemble? De chaque unité organisationnelle? De chaque sous-groupe? Le module **Temps de travail** vous donne les outils pour faire un suivi, détecter les problèmes et prendre les actions de redressement nécessaires :

- Suivez le taux d'absentéisme et prenez les décisions pour le réduire là où il le faut. Une réduction de 1% du taux d'absentéisme représente des économies de plusieurs centaines de milliers de dollars par année.
- Découvrez les causes d'absence les plus fréquentes.
- Suivez les banques de temps, découvrez comment elles sont accumulées et dépensées. Détectez les situations d'abus.
- Constatez si les congés de maladie sont utilisés ou payés aux employés en fin d'année.

## OPTEZ POUR DE BONNES RELATIONS DE TRAVAIL

Les conflits de travail comme les griefs, les plaintes ou les mesures disciplinaires sont une plaie pour toutes les organisations. Non seulement ils affectent l'ambiance de travail mais ils occasionnent des coûts importants. Le module **Relations de travail** vous assure un suivi constant et à jour des conflits en cours au sein de votre organisation et vous permet d'agir là où il le faut.

- Détectez quelles unités organisationnelles ont le plus de conflits de travail et analysez les causes de ces conflits.
- Suivez chaque dossier et assurez-vous qu'ils sont traités dans les délais et selon les normes de votre organisation.
- Constatez les conflits majeurs qui pourraient créer des précédents ou occasionner des coûts importants.

## MISEZ SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

La réduction du nombre de victimes d'accidents de travail ou de maladies professionnelles a des impacts directs sur vos coûts et sur le climat de travail. La réduction de la fréquence et de la gravité des accidents vous permet de réduire vos primes d'assurance. Agir efficacement en ce sens se fait à l'aide d'outils performants et adaptés. Le module **Indicateurs en Santé et Sécurité au Travail** vous permet de suivre les indicateurs standard en SST et vous aide à prendre les meilleures décisions.

- Suivez votre taux de fréquence et votre taux de gravité et ce, pour chacune de vos unités organisationnelles. Vous pourrez cibler les employés à risque et prendre les mesures nécessaires.
- Analysez les conséquences des accidents de travail tels que le nombre de jours perdus et les réaffectations temporaires et ce, par unité ou par sous-groupe de votre organisation.
- Suivez à la trace la progression de chacun des indicateurs clés dans le temps et agissez là où la situation se détériore.

## Application BI en Gestion de la Performance d'Affaires – Ressources Humaines

La sécurité de l'application permet de configurer les préférences de chaque utilisateur. Par exemple, un chef de service pourrait voir les données de service uniquement. Aussi, certains utilisateurs pourraient ne pas avoir les droits de voir certains indicateurs.

Les alarmes mettent en évidence les situations problématiques. Les seuils de déclenchement des alarmes sont configurables. Ici, le taux de roulement de 2% déclenche une alarme de mise en garde (niveau jaune).

**Configuration des seuils**

**Taux de rétention des nouveaux**

Année	Seuil rouge	Seuil jaune
2008	8%	1,8%
2007	8%	1,8%
2006	8%	1,8%

Service	Groupe	Mois	Année	Dernière MAJ
Tous	Tous	Septembre	2008	30 sept. 2008

Planification des effectifs					
	Mois courant	2008 à date	Cible	Écart	2007 à date
Effectifs (nb)		1 541	1 541	0	1 541
Taux de roulement ext. (%)	0,5%	8,2%	10,0%	-1,8%	8,6%
Taux de rétention des nouveaux		95,4%	90,0%	+5,4%	90,2%
Taux de départ à la retr.		1,5%			1,2%
Ratio permanent / total MO		89,3%	85,0%	+4,3%	89,3%
Évolution rémunération totale (%)		8,2%	7,0%	+1,2%	7,4%

Temps de Travail					
	Mois courant	2008 à date	Cible	Écart	2007 à date
Taux absentéisme (%)	4,0%	4,0%	4,0%	+0,0%	4,0%
Absences-maladie / employé (H)	1,5	13,3	3,0	+10,3	12,6
Nb absences / employé	1,1	9,7	10,0	-0,3	9,5
Taux de présence (%)	96,0%	96,0%	95,0%	+1,0%	96,0%
Taux de temps supp. (%)	3,6%	3,6%	4,0%	-0,4%	3,7%
Banques de temps		234 798			233 546

Relations de Travail					
	Mois courant	2008 à date	Cible	Écart	2007 à date
Nombre de griefs	25				203
Nombre de griefs > 50K	7				50
Nombre de griefs majeurs	3				25
Nombre griefs/100 empl.	1,6		13,8	+1,7	13,2
Coût moyen par grief (\$)	42 050\$				38 594\$
Nombre de plaintes	34				186
Nombre plaintes/100 empl.	2,2		12,7	+6,7	12,1
Nombre de mesures dis.	24				177
Nombre mesures dis./100 empl.	1,6		12,1	+4,9	11,5

Santé et Sécurité au Travail					
	Mois courant	2008 à date	Cible	Écart	2007 à date
Taux de fréquence	4,97	4,73	4,60	+0,13	4,38
Taux de gravité	42	49	62	-13	59
Nb jours perdus	51	532			636
Nb jours travaux légers	40	180			60
Jours consécutifs sans PT (J)		4			4
Taux de lésions prof.	2,49	2,97	2,25	+0,72	2,14
Durée moy. des lésions prof.	2,50	2,46	3,53	-1,07	3,36
Taux de cotisation à la CSST (\$)		0,85	0,90	-0,05	

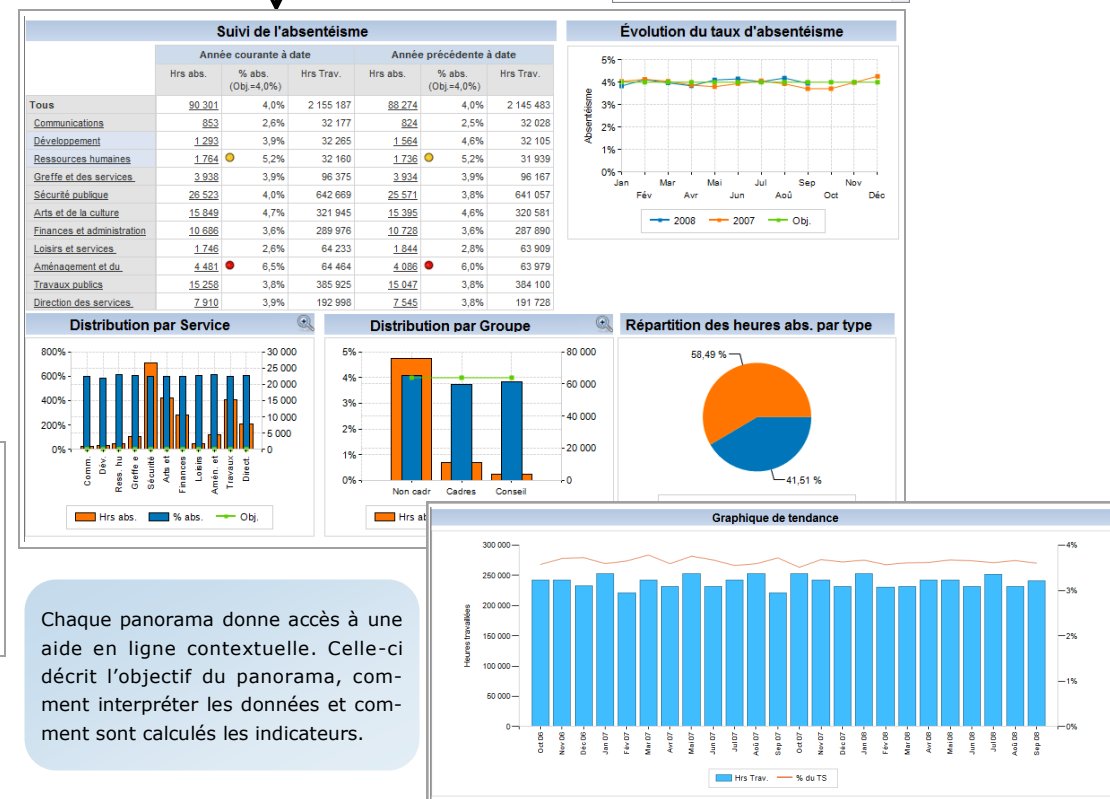
L'utilisateur a la possibilité de préciser la vision de son analyse. Il précise le focus de son analyse à l'aide de multiples filtres. Ici, l'utilisateur décide de visionner tous les indicateurs du tableau de bord pour le groupe du soutien-administratif.

Chaque élément du tableau de bord permet d'accéder à des analyses détaillées pour mieux comprendre les phénomènes.

**Groupe:**

Tous

- Non cadres
- Cols blancs
- Professionnels-Administration et autres
- Professionnels-Science et génie
- Techniques-Administration et autres
- Techniques-Science et génie
- Techniques-Bibliothèques/Loisirs
- Techniques-Contrôleurs et chefs
- Soutien administratif**
- Secrétariat
- Cols bleus
- Métiers
- Travaux publics
- Policiers
- Lieutenant
- Sergent
- Enquêteur
- Pompier
- Lieutenant
- Sergent
- Enquêteur
- Préposés au stationnement
- Préposés au stationnement
- Non syndiqués
- Emploi d'été
- Brigadiers scolaires
- Brigadiers scolaires
- Cadres
- Cadres et directeurs



L'application donne accès à l'information détaillée. Par exemple, à partir des indicateurs de haut niveau, via les analyses, à l'information détaillée d'un employé particulier.

**Identification**

Nom: Adamson, Fonction actuelle: Fonction 11  
 Prénom: Luke, Salaire actuel: 19 802 \$  
 Matricule: 205372, En poste depuis: [ ]  
 Groupe cible: [ ]

**Suivi du temps travaillé**

	Septembre	Août	Juillet	Juin	Mai
Heures travaillées	151	146	167	146	154
Nombre d'absences	5	7	4	3	5
Heures d'absentéisme	26	48	24	13	27
Taux absentéisme (%)	14,7%	24,7%	12,6%	8,2%	14,9%
Heures supplémentaires					
Taux de temps supp. (%)					
Reprise de banque de temps	4	6	20	7	12
					105
					121
<b>Banque temps</b>	152	130	128	132	130
Maladie	34	30	30	36	41
Temps supplémentaire	22	18	18	13	8
Utilités	5	5	5	5	5
Férés	13	13	13	12	12
Vacances	65	60	55	59	54
Autres	13	4	7	7	10