

Guide d'utilisation

Module : Entretiens

Version : 5.7.6

Date de mise à jour : 4 septembre 2017

PARIS ■ NEW YORK ■ MONTREAL

SIGMA-RH.net

© 2002-2017 SIGMA-RH Solutions inc. Tous droits réservés à l'exception du Canada.

Aucun élément du présent document ne peut être reproduit en tout ou en partie ni transmis sous quelque forme, par quelque moyen électronique ou mécanique que ce soit, y compris par photocopie, enregistrement, microfilm ou par tout autre système de stockage et de recherche d'information, sans le consentement écrit de SIGMA-RH Solutions inc.

Tous droits réservés.

Date de mise à jour: 4 septembre 2017

Version: 5.7.6

Table des matières

Généralités	11
Navigation et interface utilisateur	13
Réinitialiser mon mot de passe.....	14
Soumettre une demande pour obtenir son identifiant utilisateur.....	15
Barres de menus.....	16
Icônes et types de champs.....	17
Fenêtre principale	20
Fenêtre de type « saisie de données »	20
Fenêtre de type « gestion de données »	21
Filtrer une liste.....	23
Trier une liste.....	24
Imprimer une liste affichée à l'écran.....	25
Gérer les enregistrements d'une liste.....	26
Fenêtre de type « gestion de données » (avec grille dynamique)	26
Configurer l'affichage dans une fenêtre de type « gestion de données » (avec grille dynamique).....	28
Filtrer les données dans une fenêtre de type « gestion de données » (avec grille dynamique).....	30
Effectuer des regroupements dans une fenêtre de type « gestion de données » (avec grille dynamique)	32
Trier des données dans une fenêtre de type « gestion de données » (avec grille dynamique).....	33
Imprimer une liste affichée à l'écran à partir d'une fenêtre de type « gestion de données » (avec grille dynamique).....	34
Gérer les enregistrements d'une liste à partir d'une fenêtre de type « gestion de données » (avec grille dynamique).....	35
Fenêtre secondaire	35
Fenêtres flottantes	36
Aide contextuelle	36
Préférences d'utilisation	37
Rapporter un problème à l'équipe de soutien technique	37
Structure organisationnelle (GPEC, postes et échelles salariales)	39
Définir les échelles salariales	41
Gérer les structures organisationnelles	49
Gérer les postes d'une structure organisationnelle	53
Visualiser la vue organigramme des postes d'une structure organisationnelle	62
Définir la rémunération d'un poste	63
Gérer les exigences associées à un poste	65
Gérer les exigences de type « cours » dans un poste	67
Gérer les exigences de type « domaine, métier ou emploi » dans un poste	69
Gérer les exigences de type « poste » dans un poste	70
Gérer les exigences de type « compétence » dans un poste	72
Gérer les exigences de type « diplôme » dans un poste	73

Gérer les exigences de type « permis » dans un poste	74
Gérer les exigences de type « habilitation » dans un poste	76
Visualiser les alertes indiquant qu'un employé répond ou non aux exigences du poste qu'il occupe	77
Tâche système « Validation du statut d'occupation du poste »	79
Configurer le référentiel de missions/tâches dans la structure organisationnelle	79
Gérer les missions/tâches associées à un poste	81
Configurer la structure GPEC applicable dans une structure organisationnelle	82
Configurer les domaines dans la structure GPEC	84
Configurer les métiers dans la structure GPEC	86
Configurer les emplois dans la structure GPEC	89
Gérer les exigences associées à un domaine, métier ou emploi dans la structure GPEC	91
Gérer les exigences de type « cours » dans un domaine, un métier ou un emploi dans la structure GPEC	93
Gérer les exigences de type « domaine, métier ou emploi » dans un domaine, un métier ou un emploi dans la structure GPEC	95
Gérer les exigences de type « poste » dans un domaine, un métier ou un emploi dans la structure GPEC	96
Gérer les exigences de type « compétence » dans un domaine, un métier ou un emploi dans la structure GPEC	98
Gérer les exigences de type « diplôme » dans un domaine, un métier ou un emploi dans la structure GPEC	100
Gérer les exigences de type « permis » dans un domaine, un métier ou un emploi dans la structure GPEC	101
Gérer les exigences de type « habilitation » dans un domaine, un métier ou un emploi dans la structure GPEC	103
Gérer les missions/tâches associées à un domaine, métier ou emploi dans la structure GPEC	104
Associer un poste à un emploi dans la structure GPEC	107
Filtrer les postes dans la structure organisationnelle	107
Copier un poste dans une structure organisationnelle	108
Visualiser les fiches de postes	109
Historique des changements dans la structure organisationnelle	110
Obtenir la liste des employés occupant ou ayant occupé un poste	116
FAQ (Foire aux questions) - Postes	117
Planification de la relève	118
Processus de planification de la relève	119
Désigner des successeurs potentiels	120
Visualiser les successeurs potentiels	123
Analyser les écarts entre les exigences d'un poste et les qualifications d'un employé	123
Dossiers des employés	129
Définir les assignations de poste d'un employé	129
Définir les données requises pour le module Entretiens dans le dossier de l'employé	133
Gérer les dates pour le contrôle du bilan de formation	135
Définir le type de temps pour l'abondement	138
Gérer les compétences des employés ou candidats	139
Visualiser les compétences d'un employé	141
Associer une ou plusieurs compétences à un employé	141

Modifier les compétences d'un employé	143
Gérer les habilitations des employés ou candidats	144
Associer une ou plusieurs habilitations à un employé	145
Gérer la formation personnelle des employés ou candidats (diplômes et permis)	146
Gérer les diplômes des employés ou candidats	147
Gérer les permis des employés ou candidats	150
Gérer les expériences professionnelles des employés ou candidats	152
Visualiser les missions/tâches des employés	155
Événements des employés (Gestion express)	157
Rechercher un employé et les événements associés.....	157
Filtrer la liste des événements.....	160
Ajouter un événement à un salarié.....	160
Visualiser les événements sur un TimeLine.....	161
Définir les employés pouvant être responsables de dossier pour la gestion des événements.....	162
Modifier le responsable de dossier d'un événement.....	166
Visualiser le calendrier des événements des employés.....	168
Configurer le calendrier des événements.....	171
Gérer les salariés à haut potentiel.....	172
Éléments de suivi	172
Conversations	173
Dépenses	178
Documents associés	179
Documents fusionnés	180
Expertises	188
Notes évolutives	190
Entretiens	193
Survol des entretiens	193
Processus de gestion des entretiens	205
Gérer les types d'entretiens	209
Ajouter un type d'entretien	209
Configurer les questionnaires dynamiques dans un type d'entretien afin d'évaluer les compétences, les missions/tâches, les objectifs et les formations des salariés	223
Associer des modèles de documents à un type d'entretien.....	240
Filtrer les types d'entretiens	243
Modifier un type d'entretien	244
Copier un type d'entretien	246
Supprimer un type d'entretien	246
Gérer les campagnes d'entretiens	247
Processus de gestion des campagnes d'entretiens	249
Ajouter une campagne d'entretiens et sélectionner tous les salariés visés par cette campagne	250
Filtrer les campagnes d'entretiens	256

Gérer les alertes et les notes automatiques pour les campagnes d'entretiens	259
Accéder aux entretiens (planifiés et à planifier) des salariés visés par une campagne d'entretiens	264
Planifier l'entretien d'un salarié pour une campagne d'entretiens	266
Retirer des salariés d'une campagne d'entretiens	273
Annuler les entretiens planifiés des salariés à partir d'une campagne d'entretiens	273
Supprimer les entretiens planifiés des salariés et les retirer de la campagne d'entretiens	275
Envoyer un courriel aux salariés ajoutés dans une campagne d'entretiens	275
Changer le responsable de dossier d'un entretien dans une campagne d'entretiens	276
Visualiser des statistiques sur une campagne d'entretiens	277
Modifier la date, l'heure ou le responsable de dossier d'un entretien planifié	280
Gérer les convocations et les entretiens	283
Clôturer une campagne d'entretiens	290
Annuler la clôture d'une campagne d'entretiens	291
Gérer les entretiens	292
Consulter le calendrier des entretiens	293
Ajouter un entretien avant de rencontrer le salarié	294
Filtrer les entretiens	301
Modifier un entretien pendant ou après la rencontre avec le salarié	302
Gérer les questionnaires associés aux entretiens	307
Configurer les questionnaires dynamiques dans un entretien afin d'évaluer les compétences, les missions/tâches, les objectifs et les formations des salariés.....	312
Gérer les objectifs des employés	329
Gérer les objectifs individuels des employés.....	330
Gérer les objectifs collectifs des employés.....	332
Visualiser les évaluations des objectifs des employés	333
Configurer les grilles d'évaluation pour les objectifs (individuels et collectifs).....	334
Configurer les objectifs collectifs.....	335
Automatiser l'assignation des objectifs collectifs aux employés.....	336
Évaluer les compétences, les objectifs, les missions/tâches et les formations d'un salarié pendant l'entretien ...	337
Utiliser les outils de planification de la relève pendant le processus d'entretien	338
Ajouter un suivi de dossier dans un entretien	339
Imprimer un entretien et ses questionnaires associés	339
Supprimer un entretien	341
Clôturer un entretien	341
Annuler la clôture d'un entretien	342
Effectuer le suivi des entretiens professionnels et des bilans de formation	343
Liste des employés à abonder	347
Outils de géolocalisation	351
Utiliser les outils de géolocalisation pour visualiser des événements ou des enregistrements sur une carte	352
Utiliser les outils de géolocalisation dans le récapitulatif d'un employé ou d'un candidat	353
Utiliser les outils de géolocalisation pour les adresses saisies dans l'application	355
Repérer les employés ou les candidats à partir de critères de géolocalisation	357
Saisir les adresses dans l'application	359

Ajouter un modèle de rapport faisant appel à des critères de géolocalisation	361
Ajouter un graphique faisant appel à des critères de géolocalisation	362
Configurer les outils de géolocalisation	367
Configurer les régions d'utilisation pour les outils de géolocalisation	367
Configurer l'unité de mesure prise en compte par les outils de géolocalisation	368
Tâches APS requises par les outils de géolocalisation	369
Définir une tâche « Calculer les distances »	369
Définir une tâche « Géolocaliser les adresses »	370
Notifications et alertes	373
Automatiser l'envoi de courriers électroniques aux employés en fonction de certaines conditions	377
Automatiser l'envoi de courriers électroniques récurrents	379
Reporting	383
Générateur de conditions	383
Principes de base pour l'ajout de conditions	383
Ajouter une condition générique	387
Exemples de conditions génériques	389
Ajouter une condition simplifiée	395
Exemples de conditions simplifiées	396
Modifier une condition	397
Supprimer une condition	397
Configuration des modules	399
Configurer les recherches de personnel	399
Définir les critères de recherche de personnel	399
Définir la sécurité d'une recherche de personnel	404
Effectuer une recherche de personnel	405
FAQ - Recherche de personnel	407
Configurer les agendas et les rappels	410
Sécurité des agendas	411
Paramétrer un agenda	411
Inscrire des notes manuelles dans un agenda	414
Supprimer une note dans un agenda	416
Imprimer un agenda	417
Configurer des notes automatiques individuelles dans un agenda	418
Ajouter une note automatique individuelle dans un agenda.....	419
Modifier une note automatique individuelle dans un agenda.....	429
Copier une note automatique individuelle dans un agenda.....	430
Supprimer une note automatique individuelle dans un agenda.....	431
FAQ - Configurations des notes automatiques individuelles.....	431
Liste des éléments déclencheurs disponibles pour les notes automatiques individuelles.....	435
Configurer des notes automatiques collectives	436
Ajouter une note automatique collective.....	437
Modifier une note automatique collective.....	446
Supprimer une note automatique collective.....	447

FAQ - Configuration des notes automatiques collectives.....	447
Liste des éléments déclencheurs disponibles pour les notes automatiques collectives.....	449
Gérer les rappels	450
Créer un agenda collectif	451
Configurer les modèles de documents.....	453
Créer un modèle de document (interne)	456
Créer un modèle de document (à partir d'un fichier Word)	459
Définir les correspondances pour les champs de fusion dans un modèle de document Word	464
Modifier et extraire un modèle de document Word	466
Définir la sécurité d'un modèle de document	467
Copier un modèle de document	468
Désactiver un modèle de document	469
Récupérer une version antérieure d'un modèle de document	470
Filtrer les modèles de documents	470
Supprimer un modèle de document	471
Importer et exporter un modèle de document	472
FAQ (Foire aux questions) - Modèles de documents et documents fusionnés	473
Automatiser l'envoi de documents fusionnés à partir d'un modèle de document	478
Définir une tâche « Fusionner des documents ».....	478
Barre d'outils d'édition	482
Insérer des champs dans un modèle de document ou un modèle de portail.....	484
Insérer des statistiques (graphiques, rapports, tableaux de données) et des images dans un modèle de document ou un modèle de portail.....	488
Insérer des boutons dans un modèle de document ou un modèle de portail.....	493
Utiliser l'éditeur de tableau dans un modèle de document ou un modèle de portail.....	497
Configurer les compétences.....	499
Configurer les types de compétences	500
Configurer les grilles d'évaluation pour les compétences	501
Configurer les compétences disponibles	502
Configurer les habilitations.....	506
Configurer les questionnaires.....	507
Ajouter un questionnaire	508
Définir une question à choix de réponse	511
Définir une question ayant de multiples réponses avec saisies	518
Définir une question libre ou à développement	522
Définir la sécurité d'un questionnaire	525
Modifier un questionnaire	526
Copier un questionnaire	527
Associer un questionnaire à un événement	527
Analyser les réponses aux questionnaires	527
Configurer les experts.....	529
Configurer les clients et les fournisseurs.....	531
Ajouter un client ou un fournisseur	531
Copier un client ou un fournisseur	534
Définir un ou plusieurs sites pour un client ou un fournisseur	535
Définir un ou plusieurs contacts pour un client ou un fournisseur	536
Configurer les grilles d'évaluation.....	537
Configurer les grilles d'évaluation pour les missions/tâches	537
Configurer les grilles d'évaluation pour les formations	538

Index **541**

Généralités

Étapes obligatoires dans les tutoriels

Dans tous les tutoriels, un astérisque (*) indique qu'une étape est obligatoire. Certaines options peuvent ne pas être disponibles selon la définition de votre profil d'utilisateur.

Générique masculin

Dans tous les documents, le générique masculin est utilisé sans discrimination, dans le seul but d'alléger le texte.

Navigation et interface utilisateur

L'interface utilisateur de l'application SIGMA-RH.net est constante, c.-à-d. que les écrans de l'application sont tous conçus de la même façon. Il vous est ainsi plus facile de vous repérer.


Le bureau est structuré de la manière suivante :

- [des barres de menus](#)^[16] et [des champs standardisés](#)^[17];
- une grande fenêtre à gauche de l'écran ([fenêtre principale](#))^[20] qui sert à gérer et saisir des données.
- une petite fenêtre à droite de l'écran ([fenêtre secondaire](#))^[35] qui affiche un résumé de la fenêtre principale ou des renseignements complémentaires (par ex. le détail du calcul des heures supplémentaires que vous avez effectuées). C'est aussi dans cette fenêtre que s'affichent les éventuels messages d'erreur.



Note : Il arrive que la fenêtre principale ou la fenêtre secondaire contienne une quantité d'information trop importante pour pouvoir s'afficher dans un même écran. Les données sont alors regroupées par catégorie dans des [fenêtres flottantes](#).^[36]

Règles de navigation et de connexion

Règle	Explications
Déplacement d'un écran à l'autre	Les déplacements d'un écran à l'autre se font à l'aide des commandes disponibles (ex. Annuler , Enregistrer). Nous vous recommandons de ne pas utiliser les boutons Précédent et Suivant de votre navigateur.
Déplacement d'un champ à l'autre	Dans toute l'application, les déplacements d'un champ à l'autre peuvent se faire à l'aide de la souris ou de la touche Tab de votre clavier.
Utilisation proscrite de multiples onglets ou sessions dans le même navigateur	Les utilisateurs doivent ouvrir une seule session par navigateur.  Attention : Dans SIGMA-RH.net, les utilisateurs ne doivent JAMAIS utiliser de multiples onglets ou ouvrir de multiples sessions dans le même navigateur. L'utilisation de multiples onglets ou de multiples sessions par le même utilisateur dans le même navigateur n'est PAS supportée dans l'application et peut causer des pertes de données. Cependant, les utilisateurs peuvent ouvrir deux sessions dans deux navigateurs différents. Par exemple, si vous voulez ajouter des données dans un dossier d'employé et consulter en même temps un autre dossier d'employé, ouvrez une première session dans un navigateur supporté (ex. Chrome), puis ouvrez une seconde session dans un autre navigateur (ex. Internet Explorer).

Éléments communs de l'interface utilisateur

The screenshot displays the 'Change de mot de passe' (Change password) page in the SIGMA-RH.net application. The interface features a top navigation bar (1) with menu items like 'Accueil', 'Feuille de temps', 'Demande de congé', 'Mon dossier de salarié', 'Formation', and 'Outils'. A secondary window (3) is open, showing 'Informations sur l'utilisateur' (User information) with fields for Login (sguimond), Nom (Guimond), and Prénom (Sonia). The main form (7) contains fields for 'Ancien mot de passe', 'Nouveau mot de passe', and 'Confirmation', along with 'Enregistrer' and 'Annuler' buttons. The footer (6) includes the SIGMA-RH.net logo and version information. The user's name 'Guimond, Sonia (My SigmaRH)' is displayed in the bottom right corner (5).

Légende

N	Description
1	Barre de menus de la fenêtre principale
2	Barre de menus de l'écran ¹⁶
3	Titre de l'écran actuellement affiché.
4	Fenêtre secondaire – Affiche un résumé de la fenêtre principale, des renseignements complémentaires (par ex. le détail du calcul des heures supplémentaires que vous avez effectuées) ou les éventuels messages d'erreur.
5	Identifie l'utilisateur actuellement connecté à SIGMA-RH.net.
6	Logo de SIGMA-RH.net, avec hyperlien vers le numéro de version de l'application.
7	Fenêtre principale – Sert à lister et saisir des données.

Réinitialiser mon mot de passe

Si vous avez oublié votre mot de passe pour vous connecter à SIGMA-RH.net, vous pouvez vous-même faire une demande pour le réinitialiser, sans vous adresser à votre administrateur de système.'



Attention : Pour réinitialiser votre mot de passe, il faut absolument qu'une adresse courriel ait été enregistrée dans votre dossier, car la demande de réinitialisation sera envoyée à cette adresse.

1. Dans la page de connexion, cliquer **Mot de passe oublié**.

Résultat : La page « Réinitialisation du mot de passe » s'affiche.

- Saisir les informations demandées.



Note : Si ces informations avaient été saisies dans la page de connexion, elles seront reportées dans la page « Réinitialisation du mot de passe ».

Champ	Utilisation
Entreprise	Saisir la clé d'entreprise utilisée lors de la connexion.
Utilisateur	Saisir l'identifiant utilisateur utilisé lors de la connexion.

- Appuyer sur **OK**.

Résultat : La page de validation de l'adresse courriel s'affiche.

- Pour des fins d'identification, saisir l'adresse courriel enregistrée dans votre dossier, puis appuyer sur **OK**.
 - S'il s'agit d'un utilisateur dont le dossier a été lié à un dossier d'employé, l'utilisateur doit saisir l'adresse renseignée dans le champ **Courriel** (figurant dans la fenêtre **Communications professionnelles**) de son dossier employé.
 - S'il s'agit d'un utilisateur non lié à un dossier d'employé, l'utilisateur doit saisir l'adresse saisie dans le champ **Courriel** figurant dans le dossier de l'utilisateur.

Résultat : Une confirmation s'affiche à l'écran pour indiquer à l'utilisateur qu'un message lui a été envoyé afin qu'il réinitialise son mot de passe.

- S'il s'agit d'un utilisateur dont le dossier a été lié à un dossier d'employé, la confirmation sera envoyée à l'adresse saisie dans le champ **Courriel** (figurant dans la fenêtre **Communications professionnelles**).
- S'il s'agit d'un utilisateur non lié à un dossier d'employé, la confirmation sera envoyée à l'adresse saisie dans le champ **Courriel** figurant dans le dossier de l'utilisateur.

- Accéder au courriel reçu, puis appuyer sur **Cliquer ici pour changer votre mot de passe**.

Résultat : L'utilisateur est redirigé vers la page « Changement de mot de passe ».

- Saisir le nouveau mot de passe et le confirmer, puis cliquer **Enregistrer**.

Voir aussi...

Modifier mon mot de passe

Soumettre une demande pour obtenir son identifiant utilisateur

- Dans la page de connexion, cliquer **Identifiant utilisateur oublié**.

Résultat : La page « Retrouver votre identifiant utilisateur » s'affiche.

- Saisir les informations demandées.



Note : Si ces informations avaient été saisies dans la page de connexion, elles seront reportées dans la page « Retrouver votre identifiant utilisateur ».

Champ	Utilisation
Entreprise	Saisir la clé d'entreprise utilisée lors de la connexion.

Champ	Utilisation
Courrier électronique	<p>Saisir l'adresse de courrier électronique saisie dans votre dossier.</p> <ul style="list-style-type: none"> • S'il s'agit d'un utilisateur dont le dossier a été lié à un dossier d'employé, l'utilisateur doit saisir l'adresse renseignée dans le champ Courriel (figurant dans la fenêtre Communications professionnelles) de son dossier employé. • S'il s'agit d'un utilisateur non lié à un dossier d'employé, l'utilisateur doit saisir l'adresse saisie dans le champ Courriel figurant dans le dossier de l'utilisateur.

3. Appuyer sur **Rechercher**.

Résultat : Une confirmation s'affiche à l'écran pour indiquer à l'utilisateur qu'un message lui a été envoyé afin de lui fournir son identifiant utilisateur.

4. Accéder au courriel reçu, puis appuyer sur **Cliquer ici pour accéder à l'application**.

Résultat : L'utilisateur est redirigé vers la page de connexion.

5. Saisir la clé d'entreprise, l'identifiant utilisateur et le mot de passe.

Voir aussi...


[Réinitialiser mon mot de passe](#) 

Barres de menus

Diverses barres de menus sont disponibles dans les écrans de l'application SIGMA-RH.net :


Barre de menus de l'écran

Cette barre de menus ne contient que les articles de menu suivants :

Section	Explications
Gauche	<ul style="list-style-type: none"> • Nom de la barre de menus de la fenêtre principale, par ex. My SigmaRH. • Cliquer  pour visualiser les autres barres de menus disponibles (ce bouton n'est visible qu'aux gestionnaires des ressources humaines).



Attention : Pour qu'un utilisateur puisse visualiser les autres barres de menus disponibles (par ex. **Menu standard** ou toute autre barre de menus configurée dans votre entreprise), la case **Gestionnaire SIGMA-RH.net** doit avoir été cochée dans sa fiche d'utilisateur. Si cette case n'est pas cochée, l'utilisateur est un simple employé qui n'a accès qu'au module My SigmaRH.

Section	Explications
Droite	<ul style="list-style-type: none"> • Sous le nom de l'utilisateur : <ul style="list-style-type: none"> ○ Changement du mot de passe pour modifier votre mot de passe; ○ Options de l'utilisateur pour modifier la langue d'affichage de l'application, la région d'utilisation et le fuseau horaire; ○ Mon portail pour personnaliser votre page d'accueil; ○ Mon agenda pour visualiser votre agenda^[410]; ○ Rappels pour visualiser vos rappels^[450]; ○ Contact pour rapporter un problème à l'équipe de soutien technique^[37]. •  pour consulter l'aide en ligne du logiciel. • Quitter pour fermer votre session à l'application SIGMA-RH.net.
Voir aussi...	
	Icônes et types de champs ^[17]
	Fenêtre principale ^[20]
	Fenêtre secondaire ^[35]
	Fenêtres flottantes ^[36]

Icônes et types de champs

Les icônes et les champs des écrans peuvent être de plusieurs types :



Note : Dans toute l'application, les déplacements d'un champ à l'autre peuvent se faire à l'aide de la souris ou de la touche **Tab** de votre clavier.

Actualiser



Permet d'actualiser la liste, c.-à-d. de la réafficher selon les nouveaux critères saisis (filtre ou nombre de lignes).



Aide contextuelle

Permet de créer une [aide contextuelle de l'application](#)^[36]



-  permet de saisir l'URL de l'aide contextuelle de l'écran courant.
-  permet d'afficher l'aide contextuelle de l'écran courant.

Case d'option


Permet de sélectionner une valeur (un seul choix possible, par ex. Sélectionné / Non sélectionné).



Pour sélectionner une valeur, il suffit de cliquer dessus une seule fois à l'aide de la souris.

Calendrier

Permet d'entrer une date (par ex. date de naissance).

- La date peut être saisie directement dans la zone de texte.
- La date peut aussi être saisie à l'aide de l'icône . Dans ce cas, cliquer dans l'en-tête grise pour obtenir une vue mensuelle ou annuelle, puis utiliser les flèches pour passer d'une année ou d'un mois à l'autre. L'affichage s'ajuste automatiquement. Pour sélectionner le jour qui convient, il suffit de cliquer dessus.

←		Novembre 2014							→	
	lu	ma	me	je	ve	sa	di			
44	27	28	29	30	31	1	2			
45	3	4	5	6	7	8	9			
46	10	11	12	13	14	15	16			
47	17	18	19	20	21	22	23			
48	24	25	26	27	28	29	30			



Attention : Le format de saisie des dates et des heures dépend de la région d'utilisation sélectionnée par l'utilisateur dans le menu **Options de l'utilisateur**.



Case à cocher



Permet de sélectionner une ou plusieurs valeurs.

Une case à cocher est parfois disponible dans la rangée titre d'une liste. Elle permet de sélectionner tous les enregistrements de cette liste.


**Champ de recherche**

Permet de choisir une valeur dans une liste prédéfinie lorsque le nombre des valeurs disponibles rend impossible l'emploi d'une liste déroulante.

-  liste les valeurs disponibles. Choisir la valeur qui convient, puis cliquer **Sélectionner**. La valeur sélectionnée s'affiche alors dans la zone de texte.
-  permet d'annuler la sélection en cours.

Besson, Karine  

Chevrons

Servent à ouvrir ou fermer les [fenêtres flottantes](#). 

**Compteur**

Texte souligné qui permet de naviguer entre les pages d'une liste quand celle-ci en comporte plusieurs :

- << permet de retourner à la première page de la liste.
- Les chiffres identifient le numéro des pages (le numéro de la page courante apparaît entre crochets).
- >> permet de se rendre à la dernière page de la liste.


<< 1 [2] 3 >>

Hyperlien

Texte souligné qui provoque une action si l'on clique dessus.

[Détails...](#)

Information

À droite d'un champ de recherche permettant de sélectionner un niveau de structure administrative, le bouton  affiche le nom et les coordonnées du niveau de structure administrative choisi.



Imprimer

Permet d'[imprimer une liste affichée à l'écran.](#)^[25]

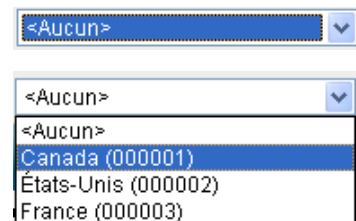


Liste déroulante

Permet de choisir une valeur parmi une liste prédéfinie. Pour faire dérouler la liste, cliquer sur le triangle à droite et sélectionner la valeur qui convient dans la liste.

Les valeurs d'une liste déroulante sont toujours classées par ordre alphabétique. Quand une liste déroulante comprend de nombreuses valeurs, un moyen facile de localiser l'une des valeurs est de taper la lettre initiale (ex. « t » pour tête) et le système se positionnera automatiquement sur la première valeur commençant par un « t ».

Dans chaque liste déroulante, vous trouverez la valeur **<Aucun>**. Cette valeur indique qu'aucune option ne s'applique dans cette liste déroulante. Cependant, si vous conservez la valeur **<Aucun>** dans une liste déroulante où la saisie d'une valeur significative est obligatoire (signalée par un astérisque *), vous obtiendrez un message d'erreur lors de l'enregistrement. Vous devrez alors choisir une des valeurs figurant dans la liste prédéfinie afin de pouvoir sauvegarder; vous ne pouvez pas conserver la valeur **<Aucun>**.



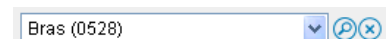
Liste déroulante combinée à une zone de recherche

Combine les avantages de la [liste déroulante](#)^[19] à ceux d'une [zone de recherche](#).^[18] Disponible seulement quand la table sous-jacente comprend des données parents et enfants (un mode de recherche arborescente est alors disponible).

- En mode **Recherche simple**, toutes les données sont listées. La colonne **Chemin** aide à repérer la hiérarchie des différentes données.

Choisir la donnée qui s'applique, puis cliquer **Sélectionner**.

- En mode **Recherche arborescente**, les données sont listées suivant leur hiérarchie.
 - Pour descendre dans l'arborescence, cliquer l'hyperlien d'une donnée parent.
 - Pour remonter dans l'arborescence, utiliser les boutons **Racine** (remonte au premier niveau) ou **Parent** (remonte d'un niveau).
 - Pour sélectionner une donnée, la cocher et cliquer **Sélectionner**.



Zone de texte

Leblanc

Permet de saisir une valeur. Certaines contraintes peuvent s'appliquer (ex. format pour les numéros de téléphone ou les [codes postaux](#)).^[20]

Validation des codes postaux

Les codes postaux saisis doivent être compatibles avec la région d'utilisation de l'utilisateur :

	Longueur maximale	Format
Afrique	6	aucun format spécifique
Canada (toutes les provinces)	6	A0A0A0
Luxembourg	5, 7 ou 8 caractères	00000 ou A-00000 ou AA-00000
Ailleurs	5	00000

Voir aussi...

[Barres de menus](#)^[16]

[Fenêtre principale](#)^[20]

[Fenêtre secondaire](#)^[35]

[Fenêtres flottantes](#)^[36]

Fenêtre principale

Vous pouvez rencontrer les types suivants de fenêtres principales :

- les fenêtres servant à [saisir des données](#);^[20]
- les fenêtres de gestion de données qui utilisent une [grille dynamique](#);^[26]
- les fenêtres de [gestion de données](#)^[21] qui offrent une vue détaillée statique.

Résumé

[Fenêtre de type « saisie de données »](#)^[20]

[Fenêtre de type « gestion de données »](#)^[21]

[Fenêtre de type « gestion de données » \(avec grille dynamique\)](#)^[26]



Fenêtre de type « saisie de données »

Ce type de fenêtre sert typiquement à entrer ou modifier des données. C'est le cas, par exemple, de l'écran d'entrée de vos données personnelles (nom, prénom, date de naissance, adresse, etc.). Deux commandes peuvent être disponibles si votre administrateur vous a permis d'entrer ou de modifier ce type de données :

- **Enregistrer** pour sauvegarder les données nouvellement saisies ou modifiées;
- **Annuler** pour annuler les modifications et quitter l'écran.



Attention : Si vous avez uniquement le droit de visualiser les données, seul le bouton

Quitter s'affiche dans la fenêtre de saisie de données. Les boutons  et  ne sont pas affichés.



Note : Afin de faciliter le suivi des modifications, une zone en bas à droite de l'écran identifie la dernière personne à avoir modifié les données ainsi que la date et l'heure auxquelles ces modifications ont été faites.

Légende

N	Description
1	Bouton Enregistrer permettant de sauvegarder les données nouvellement saisies ou modifiées.
2	Bouton Annuler permettant d'annuler les modifications et de quitter l'écran sans sauvegarder.
3	Icônes Enregistrer et Annuler , programmées pour être automatiquement en haut de l'écran, quelle que soit l'étape de la saisie, évitant ainsi d'utiliser la barre de défilement pour sauvegarder ou annuler les données.

Voir aussi...

[Barres de menus](#) ^[16]

[Icônes et types de champs](#) ^[17]

[Fenêtre secondaire](#) ^[35]

[Fenêtres flottantes](#) ^[36]

Fenêtre de type « gestion de données »

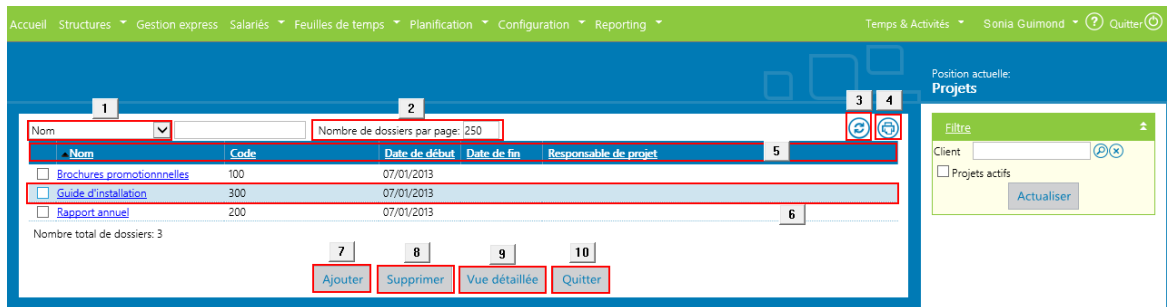
Ce type de fenêtre sert à lister des données, par ex. vos feuilles de temps ou vos demandes de congé. Les listes se présentent sous la forme d'un tableau, dont certains éléments peuvent être personnalisés.



Note : Selon la configuration du système, il est possible que les listes soient vides à l'affichage. Il vous faut alors [filtrer](#) ^[23] la liste en fonction de vos propres critères pour afficher les enregistrements qui vous intéressent. Pendant la recherche, l'application vous affichera un message vous informant que le traitement est en cours.

À partir d'une liste de données,

- Vous pouvez [consulter](#) ^[26], [ajouter](#) ^[26] ou [supprimer un enregistrement.](#) ^[26]
- Vous pouvez aussi [trier](#) ^[24], [filtrer](#) ^[23] ou [imprimer la liste.](#) ^[25]



Légende

N	Description
1	<p>Liste déroulante et zone de texte permettant de filtrer la liste :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sélectionner le titre du filtre dans la liste déroulante. • Indiquer dans la zone de texte la valeur du filtre (possibilité d'utiliser * comme caractère de remplacement). • Cliquer le bouton Actualiser.
2	<p>Zone de texte permettant d'indiquer le nombre de lignes à afficher.</p> <p>Lorsque la liste comporte plus de lignes que la valeur spécifiée pour l'affichage, un navigateur permet d'afficher les « X » prochaines lignes (X étant le chiffre spécifié dans la zone de texte).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pour modifier le nombre de lignes affichées, entrer le nombre souhaité et cliquer le bouton Actualiser (ou appuyer sur la touche Entrée ou Retour de votre clavier). • Pour afficher toutes les lignes, laisser la zone de texte vide et cliquer le bouton Actualiser (ou appuyer sur la touche Entrée ou Retour de votre clavier).
3	<p>Bouton qui permet d'actualiser la liste, c.-à-d. de la réafficher selon les nouveaux critères saisis (filtre ou nombre de lignes).</p>
4	<p>Bouton permettant d'imprimer^[25] la liste affichée à l'écran. Trois formats sont disponibles :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Excel pour exporter la liste dans Excel et l'imprimer (permet de modifier la liste, y ajouter des calculs, mettre en page). • HTML pour imprimer la liste telle qu'elle est affichée dans le navigateur. • PDF pour créer et imprimer un PDF de la liste (format pratique pour transmettre la liste par courrier électronique). <p>Les informations imprimées (peu importe le format) reflètent ce qui s'affiche à l'écran. Si vous aviez filtré^[23] ou trié^[24] la liste, vos choix de filtres ou de tris sont conservés dans la liste imprimée.</p>
5	<p>Rangée titre de la liste, affiche les titres des colonnes de la liste.</p> <p>Chaque titre est un hyperlien qui permet de trier^[24] la liste par ordre croissant ou décroissant des valeurs listées dans la colonne. Lorsqu'une liste est triée, un triangle situé à gauche du titre indique l'ordre (croissant ou décroissant) dans lequel est triée la liste.</p>
6	<p>Liste de données (chaque ligne correspond à un enregistrement).</p> <p>La case à cocher placée dans la première colonne permet de sélectionner un enregistrement avant d'exécuter une action sur celui-ci (la ligne sélectionnée apparaît alors sur un fond bleu). Pour éditer ou visualiser le détail d'un enregistrement, cliquer sur l'hyperlien.</p>

N o	Description
7	Bouton Ajouter permettant d'ajouter un enregistrement à la liste.
8	Bouton Supprimer permettant de supprimer un enregistrement de la liste : <ol style="list-style-type: none"> 1. Sélectionner l'enregistrement à l'aide de la case à cocher. La ligne apparaît alors sur un fond orangé. 2. Cliquer Supprimer. L'affichage d'un message de confirmation n'est pas systématique. Cette commande est donc à utiliser avec prudence.
9	Bouton permettant de passer d'une vue détaillée (toutes les colonnes) à une vue simplifiée (quelques colonnes).
10	Bouton Quitter permettant de fermer l'écran.



Note : Les commandes disponibles en bas de l'écran peuvent différer. Par exemple, les listes de feuilles de temps et de demandes de congé offrent les commandes **Envoyer pour approbation** et **Annuler l'envoi** qui permettent respectivement d'envoyer un document pour approbation et d'en annuler l'envoi à des fins de modification.

Voir aussi...

[Barres de menus](#) ^[16]

[Icônes et types de champs](#) ^[17]

[Fenêtre secondaire](#) ^[35]

[Fenêtres flottantes](#) ^[36]

Filtrer une liste

Dans une liste, vous pouvez filtrer les enregistrements en utilisant l'une des méthodes suivantes.

Résumé

[Utiliser l'un des champs dans la liste](#) ^[23]

[Utiliser les filtres disponibles dans les fenêtres flottantes secondaires](#) ^[24]

– Utiliser l'un des champs dans la liste

1. Sélectionner dans la liste le champ sur lequel filtrer la liste (par exemple, le champ **Statut** dans la liste des feuilles de temps).
2. Indiquer dans la zone de texte la valeur sur laquelle filtrer la liste (par exemple, **En retard**).
3. Cliquer le bouton **Actualiser**.



Astuce : Le système accepte l'astérisque * comme caractère de remplacement. Voir exemples ci-dessous.

Critères de filtre	Logique du système	Exemples
bes*	Liste les employés dont le nom de famille commence par BES.	Besnard, Bessette, Besson, etc.
*ier	Liste les employés dont le nom de famille se termine par IER.	Charpentier, Poirier, Sanscartier, etc.
ais	Liste les employés dont le nom de famille contient AIS.	Blaise, Maisonneuve, etc.

– Utiliser les filtres disponibles dans les fenêtres flottantes secondaires

Ces filtres varient en fonction des menus. Vous pouvez par exemple filtrer la liste de vos feuilles de temps selon leur statut (**En retard**, **Acceptée**, **Refusée**, etc). Ces critères de filtre saisis par l'utilisateur sont sauvegardés et sont donc permanents à moins que l'utilisateur ne les modifie.

1. Dans le filtre fourni dans la fenêtre secondaire, cocher la ou les valeurs sur lesquelles filtrer la liste. Par exemple, cocher **En retard** et **En attente d'envoi** pour la liste des feuilles de temps.
2. Cliquer **Actualiser**.

Voir aussi...

[Trier une liste](#)^[24]

[Imprimer une liste affichée à l'écran](#)^[25]

[Gérer les enregistrements d'une liste](#)^[26]

Trier une liste

Vous pouvez trier une liste :

- en fonction d'un maximum de trois colonnes;
- par ordre croissant ou décroissant pour chacune des trois colonnes sélectionnées.



Note : Les tris sur de multiples colonnes s'appliquent lors de [l'impression de la liste](#)^[25] que ce soit en format Excel, PDF ou HTML, tant que vous ne quittez pas la fenêtre de type « gestion de données ». Lorsque vous quittez une fenêtre où vous avez fait un tri sur de multiples colonnes, vous devrez refaire vos choix de tris si vous voulez que la liste imprimée soit triée en fonction de multiples critères.

L'ordre de tri sera en fonction de l'ordre dans lequel sont cliqués les en-têtes de colonne.

1. Dans la rangée titre de la liste, cliquer sur l'en-tête de la colonne requise pour le premier critère de tri. Par exemple, dans la liste des employés, si vous cliquez sur **Nom**, **Prénom**, cette liste sera triée par nom d'employé.

Résultat : La liste est automatiquement triée par ordre croissant en fonction du premier en-tête de colonne sélectionné.

2. Au besoin, cliquer de nouveau sur le premier en-tête de colonne pour obtenir un tri par ordre décroissant.
3. Maintenir la touche **Majuscule** enfoncée, puis cliquer sur l'en-tête de colonne requis comme deuxième critère de tri.

Résultat : La liste fait maintenant l'objet d'un sous-tri par ordre croissant en fonction du deuxième en-tête de colonne sélectionné.

4. Au besoin, maintenir la touche **Majuscule** enfoncée, puis cliquer de nouveau sur le deuxième en-tête de colonne pour obtenir un tri par ordre décroissant.
5. Continuer d'ajouter d'autres critères de tri (colonnes) en maintenant la touche **Majuscule** enfoncée.



Astuce : Lorsqu'une liste est triée, un triangle situé à gauche du titre indique l'ordre dans lequel est triée la liste :

- triangle pointant vers le haut pour une liste croissante;
- triangle pointant vers le bas pour une liste décroissante.

Désactiver le tri sur de multiples colonnes dans une liste de type « gestion de données »

Lorsque vous cliquez sur un en-tête de colonne sans maintenir la touche **Majuscule** enfoncée, vous reviendrez au mode de tri à une seule colonne sur la colonne cliquée.

Sauvegarde du tri

Le tri sur une seule colonne est sauvegardé lorsque vous quittez la fenêtre de type « gestion de données ». Par exemple, si vous triez une liste selon la colonne **Nom, Prénom**, vous aurez encore ce tri lorsque vous accéderez de nouveau à cette fenêtre.

Le tri sur de multiples colonnes n'est pas sauvegardé lorsque vous quittez la fenêtre de type « gestion de données ». Seul le tri sur la première colonne est sauvegardé. Par exemple, vous triez une liste selon la colonne **Province**, puis vous choisissez une deuxième colonne (**Nom, Prénom**), comme critère de tri. Lorsque vous accéderez de nouveau à cette fenêtre, les enregistrements seront triés par **Province**, car il s'agit de la colonne sélectionnée comme premier critère de tri.

Voir aussi...


[Filtrer une liste](#)^[23]

[Imprimer une liste affichée à l'écran](#)^[25]

[Gérer les enregistrements d'une liste](#)^[26]

Imprimer une liste affichée à l'écran

Vous pouvez imprimer une liste affichée à l'écran. Les informations imprimées (peu importe le format) reflètent ce qui s'affiche à l'écran. Si vous aviez [filtré](#)^[23] ou [trié](#)^[24] la liste, vos choix de filtres ou de tris sont conservés dans la liste imprimée.

1. Cliquer .
2. Choisir le format d'impression :
 - **Excel** pour exporter la liste dans Excel et l'imprimer (permet de modifier la liste, y ajouter des calculs, mettre en page).
 - **HTML** pour imprimer la liste telle qu'elle est affichée dans le navigateur.

- **PDF** pour créer et imprimer un PDF de la liste (format pratique pour transmettre la liste par courrier électronique).

Voir aussi...

[Filtrer une liste](#)^[23]

[Trier une liste](#)^[24]

[Gérer les enregistrements d'une liste](#)^[26]

Gérer les enregistrements d'une liste

Ajouter un enregistrement à une liste

1. Cliquer **Ajouter** en bas de l'écran.

Consulter un enregistrement à partir d'une liste

1. Cliquer sur l'hyperlien de la première colonne.

Supprimer un enregistrement dans une liste

1. Sélectionner l'enregistrement à l'aide de la case à cocher. La ligne apparaît alors sur un fond bleu.
2. Cliquer **Supprimer**.



Attention : Le système n'affiche pas toujours de message de confirmation avant de supprimer un enregistrement. La commande **Supprimer** est donc à utiliser avec prudence.

Voir aussi...

[Filtrer une liste](#)^[23]

[Trier une liste](#)^[24]

[Imprimer une liste affichée à l'écran](#)^[25]

Fenêtre de type « gestion de données » (avec grille dynamique)

Dans certains menus de l'application, la fenêtre de gestion de données se présente sous la forme d'une grille où vous pouvez effectuer les opérations suivantes :

- [configurer l'affichage](#)^[28] des données;
- rechercher ou [filtrer](#)^[30] les données;
- effectuer des [regroupements](#)^[32];
- [trier](#)^[33] les données;
- [imprimer](#)^[34] les données;
- [visualiser](#)^[35], [ajouter](#)^[35] ou [supprimer un enregistrement](#)^[35].

Faites glisser l'en-tête d'une colonne pour regrouper par cette colonne.

Statut	Descriptif du statut	Date de début	Date de fin	Raison de l'absence	Durée de l'absence en jours	Durée de l'absence en heures	Compteur	Solde effectif en début d'absence	Solde effectif en fin d'absence
<input checked="" type="checkbox"/>	En attente d'approbation	21/12/2015	27/12/2015	Congés payés	4	28			
<input type="checkbox"/>	Approuvée	12/01/2015	13/01/2015	Congés payés	2	14			
<input type="checkbox"/>	Approuvée	17/12/2014	24/12/2014	Congés payés	6	42			

Prêt. Non filtré Chargé 3 sur 3

Ajouter Supprimer Quitter Envoyer pour approbation Annuler l'envoi

Légende

N o	Description
1	Boîte de regroupement qui vous permet de grouper ^[32] les données à l'aide d'une des colonnes de votre choix. Cette boîte ne s'affiche pas par défaut pour un nouvel utilisateur. Pour la visualiser, cliquez à droite dans la ligne de filtre, puis choisir Boîte de regroupement .
2	Ligne de filtre où vous pouvez effectuer vos recherches ^[30] . Cette boîte s'affiche par défaut pour un nouvel utilisateur. Pour la masquer, cliquez à droite dans la ligne de filtre, puis choisir Barre de filtre .
3	Bouton permettant d'imprimer ^[34] la liste affichée à l'écran. Trois formats sont disponibles : <ul style="list-style-type: none"> • Excel pour exporter la liste dans Excel et l'imprimer (permet de modifier la liste, y ajouter des calculs, mettre en page). • HTML pour imprimer la liste telle qu'elle est affichée dans le navigateur. • PDF pour créer et imprimer un PDF de la liste (format pratique pour transmettre la liste par courrier électronique). Si vous avez configuré votre affichage ^[28] (modification de la largeur d'une colonne, ajout/suppression de champs), filtré ^[30] ou trié ^[33] les données ou effectué des regroupements ^[32] dans la grille, vos choix sont conservés dans la liste imprimée.
4	Ligne de données où vous pouvez configurer ^[28] l'affichage des colonnes
5	Bouton Ajouter permettant d'ajouter un enregistrement à la liste
6	Bouton Supprimer permettant de supprimer un enregistrement de la liste : <ol style="list-style-type: none"> 1. Sélectionner l'enregistrement à l'aide de la case à cocher. 2. Cliquer Supprimer. L'affichage d'un message de confirmation n'est pas systématique. Cette commande est donc à utiliser avec prudence.

N o	Description
7	Nombre d'enregistrements récupérés dans la grille
8	Icône permettant de récupérer davantage d'enregistrements lorsque le maximum permis est atteint
9	Barre de défilement horizontale (pour afficher les informations dans d'autres colonnes)



Note : Dans la grille, vous pouvez utiliser la souris ou le menu contextuel (disponible en cliquant à droite).

Voir aussi...

[Barres de menus](#) ^[16]

[Icônes et types de champs](#) ^[17]

[Fenêtre secondaire](#) ^[35]

[Fenêtres flottantes](#) ^[36]






Configurer l'affichage dans une fenêtre de type « gestion de données » (avec grille dynamique)

Dans une grille dynamique, vous pouvez configurer vos préférences d'affichage.



Note : Vos préférences d'affichage sont conservées lorsque vous [imprimez](#) ^[34] ou que vous quittez la fenêtre de type « gestion de données ».

Opération	Procédure (avec la souris)	Procédure (avec le menu)
Déplacer une colonne	<ol style="list-style-type: none"> Sélectionner l'en-tête de la colonne. Glisser la souris, puis relâcher le clic à l'endroit où la colonne doit être située. 	Se fait uniquement à l'aide de la souris.

Opération	Procédure (avec la souris)	Procédure (avec le menu)
Configurer l'affichage des colonnes	Se fait uniquement à l'aide du menu.	<p>Vous pouvez sélectionner quelles sont les colonnes qui s'affichent dans la grille.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Cliquer à droite dans la barre de filtre. 2. Sélectionner l'option  Sélecteur de champs. 3. Sélectionner les champs que vous voulez afficher dans la grille (ceux-ci seront accompagnés de l'icône ). 4. Sélectionner l'option Appliquer les changements pour afficher les champs sélectionnés ou Réinitialiser pour afficher les champs par défaut.
Masquer une colonne	Se fait uniquement à l'aide du menu.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cliquer à droite dans l'entête de la colonne que vous voulez supprimer. 2. Sélectionner l'option  Masquer la colonne. <p>Note : Si vous masquez une colonne par inadvertance, vous devrez utiliser l'option  Sélecteur de champs pour l'afficher de nouveau.</p>
Ajuster la taille d'une colonne	<p>Vous pouvez ajuster la largeur d'une colonne manuellement.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Déplacer la souris jusqu'à ce que l'icône de sélection de taille de colonne  s'affiche. 2. Glisser la souris vers la gauche ou la droite pour agrandir ou diminuer la taille de la colonne. 	Se fait uniquement à l'aide de la souris.

Voir aussi...

[Filtrer les données dans une fenêtre de type « gestion de données » \(avec grille dynamique\)](#) ^[30]

[Effectuer des regroupements dans une fenêtre de type « gestion de données » \(avec grille dynamique\)](#) ^[32]

[Trier des données dans une fenêtre de type « gestion de données » \(avec grille dynamique\)](#) ^[33]

[Imprimer une liste affichée à l'écran à partir d'une fenêtre de type « gestion de données » \(avec grille dynamique\)](#) ^[34]

[Gérer les enregistrements d'une liste à partir d'une fenêtre de type « gestion de données » \(avec grille dynamique\)](#) ^[35]

Filtrer les données dans une fenêtre de type « gestion de données » (avec grille dynamique)

Dans une grille dynamique, vous pouvez filtrer les enregistrements en utilisant l'une des méthodes suivantes.

Résumé

[Utiliser l'une des colonnes dans la grille](#) ^[30]




[Utiliser les filtres disponibles dans les fenêtres flottantes secondaires](#) ^[31]




– Utiliser l'une des colonnes dans la grille

Dans une grille dynamique, vous pouvez filtrer les données à l'aide d'une ou plusieurs colonnes de votre choix.



Note : Vos filtres sont conservés lorsque vous [imprimez](#) ^[34], mais ils ne sont pas conservés lorsque vous quittez la fenêtre de type « gestion de données ».

Opération	Procédure (avec la souris)	Procédure (avec le menu)
Afficher ou masquer la barre de filtre	Se fait uniquement à l'aide du menu.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cliquer à droite dans la barre de filtre. 2. Sélectionner l'option  Barre de filtre.
Filtrer les données	<p>Vous pouvez saisir un ou plusieurs filtres de recherche.</p> <p>Note : Les règles de recherche habituelles s'appliquent également dans la grille; vous pouvez utiliser l'astérisque devant un terme de recherche.</p>  <ol style="list-style-type: none"> 1. Sous la colonne appropriée, taper le terme requis dans la zone de recherche sous l'entête. 2. Appuyer sur la touche Entrée. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sous la colonne appropriée, taper le terme requis dans la zone de recherche sous l'entête. 2. Cliquer l'icône . 3. Vérifier que l'option Comme est sélectionnée. 4. Sélectionner l'option Lancer la recherche.

Opération	Procédure (avec la souris)	Procédure (avec le menu)
Désactiver temporairement un filtre de recherche	Se fait uniquement à l'aide du menu.	<p>Vous pouvez désactiver temporairement un filtre de recherche, par exemple si vous ne voulez pas utiliser qu'un terme précis s'applique pour une recherche, mais que vous voulez quand même conserver ce terme dans la zone de recherche pour réutilisation future.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sous la colonne appropriée, taper le terme requis dans la zone de recherche sous l'entête. 2. Cliquer l'icône . 3. Vérifier que l'option Non défini est sélectionnée. 4. Sélectionner l'option Lancer la recherche. <p>Résultat : Les résultats affichés dans la grille ne tiendront pas compte du terme de recherche tapé. Cependant, ce terme sera toujours inscrit dans la zone de recherche.</p> <ol style="list-style-type: none"> 5. Lorsque le terme de recherche doit s'appliquer de nouveau, cliquer l'icône . 6. Vérifier que l'option Comme est sélectionnée. 7. Sélectionner l'option Lancer la recherche.
Supprimer les filtres de recherche	<p>Pour supprimer vos filtres de recherche et afficher toutes les données dans la grille :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sélectionner le terme de recherche dans la colonne appropriée. 2. Supprimer ce terme à l'aide de la touche clavier Suppr ou de la touche d'effacement arrière. 	<p>Pour supprimer vos filtres de recherche et afficher toutes les données dans la grille :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Cliquer l'icône . 2. Sélectionner l'option Ignorer ce critère de recherche ou l'option Ignorer tous les critères de recherche.

— Utiliser les filtres disponibles dans les fenêtres flottantes secondaires

Ces filtres varient en fonction des menus. Vous pouvez par exemple filtrer la liste de vos feuilles de temps selon leur statut (**En retard**, **Acceptée**, **Refusée**, etc). Ces critères de filtre saisis par l'utilisateur sont sauvegardés et sont donc permanents à moins que l'utilisateur ne les modifie.

1. Dans le filtre fourni dans la fenêtre secondaire, cocher la ou les valeurs sur lesquelles filtrer la liste. Par exemple, cocher **En retard** et **En attente d'envoi** pour la liste des feuilles de temps.
2. Cliquer **Actualiser**.

Voir aussi...

[Configurer l'affichage dans une fenêtre de type « gestion de données » \(avec grille dynamique\)](#)^[28]

[Effectuer des regroupements dans une fenêtre de type « gestion de données » \(avec grille dynamique\)](#)^[32]

[Trier des données dans une fenêtre de type « gestion de données » \(avec grille dynamique\)](#)^[33]

[Imprimer une liste affichée à l'écran à partir d'une fenêtre de type « gestion de données » \(avec grille dynamique\)](#)^[34]




[Gérer les enregistrements d'une liste à partir d'une fenêtre de type « gestion de données » \(avec grille dynamique\)](#)^[35]

Effectuer des regroupements dans une fenêtre de type « gestion de données » (avec grille dynamique)

Dans une grille dynamique, vous pouvez effectuer des regroupements à l'aide d'une ou plusieurs colonnes de votre choix.



Note : La boîte de regroupement ne s'affiche pas par défaut. N'oubliez pas de l'afficher si vous souhaitez faire des regroupements. Vos regroupements sont conservés lorsque vous [imprimez](#)^[34] ou que vous quittez la fenêtre de type « gestion de données ».

Opération	Procédure (avec la souris)	Procédure (avec le menu)
Afficher ou masquer la boîte de regroupement	Se fait uniquement à l'aide du menu.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cliquer à droite dans la barre de filtre. 2. Sélectionner l'option  Boîte de regroupement.
Ajouter un regroupement	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sélectionner l'en-tête de la colonne que vous voulez utiliser comme regroupement. 2. Glisser cette colonne dans la zone où figure la mention Faites glisser l'en-tête d'une colonne pour regrouper par cette colonne. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cliquer à droite dans l'en-tête de colonne que vous voulez utiliser comme regroupement. 2. Sélectionner l'option  Regrouper par ce champ.
Supprimer un regroupement	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sélectionner le titre du regroupement à supprimer. 2. Glisser ce sous-regroupement vers l'emplacement requis dans l'en-tête de colonne, puis relâcher le clic de la souris. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cliquer à droite dans l'en-tête de colonne que vous ne voulez plus utiliser comme regroupement. 2. Sélectionner l'option  Ne pas regrouper par ce champ.

Opération	Procédure (avec la souris)	Procédure (avec le menu)
Ouvrir et fermer un regroupement	<ul style="list-style-type: none"> • Cliquer l'icône ☒ pour afficher toutes les données dans un regroupement. • Cliquer l'icône ☐ pour fermer un regroupement donné. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cliquer à droite dans un regroupement. 2. Sélectionner l'option requise (Développer, Développer tout, Réduire, Réduire tout).

Voir aussi...

[Configurer l'affichage dans une fenêtre de type « gestion de données » \(avec grille dynamique\)](#) ^[28]

[Filtrer les données dans une fenêtre de type « gestion de données » \(avec grille dynamique\)](#) ^[30]

[Trier des données dans une fenêtre de type « gestion de données » \(avec grille dynamique\)](#) ^[33]

[Imprimer une liste affichée à l'écran à partir d'une fenêtre de type « gestion de données » \(avec grille dynamique\)](#) ^[34]

[Gérer les enregistrements d'une liste à partir d'une fenêtre de type « gestion de données » \(avec grille dynamique\)](#) ^[35]





Trier des données dans une fenêtre de type « gestion de données » (avec grille dynamique)

Dans une grille dynamique, vous pouvez trier les données :

- en fonction d'une seule colonne;
- par ordre croissant ou décroissant pour la colonne sélectionnée.



Note : Vos options de tri sont conservées lorsque vous [imprimez](#) ^[34] ou que vous quittez la fenêtre de type « gestion de données ».

Opération	Procédure (avec la souris)	Procédure (avec le menu)
Trier les données dans une colonne	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cliquer une fois dans l'en-tête de la colonne requise pour obtenir un tri croissant (l'icône ▲ s'affiche). 2. Cliquer de nouveau dans l'en-tête de la colonne pour obtenir un tri décroissant (l'icône ▼ s'affiche). 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cliquer à droite dans l'en-tête de la colonne requise. 2. Sélectionner l'option  pour un tri croissant ou  pour un tri décroissant.
Trier les données dans un regroupement	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cliquer une fois dans le titre du regroupement (dans la boîte de regroupement) pour obtenir un tri croissant (l'icône ▲ s'affiche). 2. Cliquer de nouveau dans le titre du regroupement (dans la boîte de regroupement) pour obtenir un tri décroissant (l'icône ▼ s'affiche). 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cliquer à droite dans le titre du regroupement (dans la boîte de regroupement). 2. Sélectionner l'option  pour un tri croissant ou  pour un tri décroissant.

Voir aussi...

[Configurer l'affichage dans une fenêtre de type « gestion de données » \(avec grille dynamique\)](#)^[28]

[Filtrer les données dans une fenêtre de type « gestion de données » \(avec grille dynamique\)](#)^[30]

[Effectuer des regroupements dans une fenêtre de type « gestion de données » \(avec grille dynamique\)](#)^[32]

[Imprimer une liste affichée à l'écran à partir d'une fenêtre de type « gestion de données » \(avec grille dynamique\)](#)^[34]

[Gérer les enregistrements d'une liste à partir d'une fenêtre de type « gestion de données » \(avec grille dynamique\)](#)^[35]

Imprimer une liste affichée à l'écran à partir d'une fenêtre de type « gestion de données » (avec grille dynamique)

Vous pouvez imprimer une liste affichée à l'écran. Les informations imprimées (peu importe le format) reflètent ce qui s'affiche à l'écran. Si vous avez [configuré l'affichage](#)^[28] de la grille (par ex. déplacer ou supprimer une colonne), [filtré](#)^[30] ou [trié](#)^[33] les données ou effectué des [regroupements](#)^[32] dans la grille, vos choix sont conservés dans la liste imprimée.

1. Cliquer **Imprimer**.
2. Choisir le format d'impression :
 - **Excel** pour exporter la liste dans Excel et l'imprimer (permet de modifier la liste, y ajouter des calculs, mettre en page).
 - **HTML** pour imprimer la liste telle qu'elle est affichée dans le navigateur.
 - **PDF** pour créer et imprimer un PDF de la liste (format pratique pour transmettre la liste par courrier électronique).

Voir aussi...

[Configurer l'affichage dans une fenêtre de type « gestion de données » \(avec grille dynamique\)](#)^[28]

[Filtrer les données dans une fenêtre de type « gestion de données » \(avec grille dynamique\)](#)^[30]

[Effectuer des regroupements dans une fenêtre de type « gestion de données » \(avec grille dynamique\)](#)^[32]

[Trier des données dans une fenêtre de type « gestion de données » \(avec grille dynamique\)](#)^[33]

[Gérer les enregistrements d'une liste à partir d'une fenêtre de type « gestion de données » \(avec grille dynamique\)](#)^[35]

Gérer les enregistrements d'une liste à partir d'une fenêtre de type « gestion de données » (avec grille dynamique)

Ajouter un enregistrement à partir d'une grille dynamique

1. Cliquer **Ajouter** en bas de l'écran.

Consulter un enregistrement à partir d'une grille dynamique

1. Cliquer l'hyperlien de la première colonne.

Supprimer un enregistrement dans une grille dynamique

1. Sélectionner l'enregistrement à l'aide de la case à cocher.
2. Cliquer **Supprimer**.



Attention : Le système n'affiche pas toujours de message de confirmation avant de supprimer un enregistrement. La commande **Supprimer** est donc à utiliser avec prudence.

Voir aussi...

[Configurer l'affichage dans une fenêtre de type « gestion de données » \(avec grille dynamique\)](#)^[28]

[Filtrer les données dans une fenêtre de type « gestion de données » \(avec grille dynamique\)](#)^[30]

[Effectuer des regroupements dans une fenêtre de type « gestion de données » \(avec grille dynamique\)](#)^[32]

[Trier des données dans une fenêtre de type « gestion de données » \(avec grille dynamique\)](#)^[33]

[Imprimer une liste affichée à l'écran à partir d'une fenêtre de type « gestion de données » \(avec grille dynamique\)](#)^[34]

Fenêtre secondaire

Dans tous les écrans de saisie, la fenêtre secondaire placée à la droite de l'écran sert à afficher un résumé de la fenêtre principale ou des renseignements complémentaires (par ex. le détail du calcul des heures supplémentaires que vous avez effectuées). C'est aussi dans cette fenêtre que s'affichent les éventuels messages d'erreur; le titre de la fenêtre flottante apparaît alors sur un fond rouge.



Note : En général, quand le système constate une erreur de saisie des données, il surligne en rouge le ou les champs fautifs et ajoute un point d'exclamation rouge à côté. Le message d'erreur contient généralement des hyperliens vers les champs fautifs. Il vous suffit de cliquer ces hyperliens pour vous rendre directement dans les champs à corriger.

- Exemple de fenêtre secondaire :



- Exemple de message d'erreur :



Voir aussi...

[Barres de menus](#) ^[16]

[Icônes et types de champs](#) ^[17]

[Fenêtre principale](#) ^[20]

[Fenêtres flottantes](#) ^[36]

Fenêtres flottantes

Il arrive que la fenêtre principale ou la fenêtre secondaire contienne une quantité d'information trop importante pour pouvoir s'afficher dans un même écran. Les données sont alors regroupées par catégorie dans des fenêtres flottantes. Celles-ci peuvent être déplacées pour réarranger l'écran par une action glisser-déposer.

Les fenêtres flottantes comportent toujours un titre suivi d'un motif de chevrons dans le coin supérieur droit. Pour ouvrir et fermer une fenêtre flottante, il suffit de cliquer les chevrons ou l'hyperlien du titre de la fenêtre flottante.

- Quand la fenêtre flottante est fermée, les chevrons pointent vers le bas.
- Quand la fenêtre flottante est ouverte, les chevrons pointent vers le haut.



L'application conserve en mémoire l'état des fenêtres flottantes (ouvertes ou fermées) ainsi que leur position, vous permettant ainsi de personnaliser une fois pour toutes l'affichage de certaines données dans vos écrans.

Voir aussi...

[Barres de menus](#) ^[16]

[Icônes et types de champs](#) ^[17]

[Fenêtre principale](#) ^[20]


[Fenêtre secondaire](#) ^[35]


Aide contextuelle

L'aide contextuelle est une forme d'aide en ligne qui porte sur une fonction du programme bien précise plutôt que sur le programme au complet, ou encore sur une commande en cours d'exécution ou que l'utilisateur tente d'exécuter. L'application SIGMA-RH.net vous permet de créer votre propre aide contextuelle. Il vous suffit de documenter la ou les fonctions qui vous intéressent à l'aide de l'éditeur HTML de votre choix (HoTMetaL, FrontPage, Dreamweaver, etc.) et d'indiquer au système où trouver cette aide en ligne.



Attention : Seuls les utilisateurs pour lesquels vous avez coché la case **Administrateur de l'aide contextuelle** peuvent coder une aide contextuelle.



1. Ouvrir l'écran pour lequel une aide contextuelle doit être codée.
2. Cliquer le bouton  dans le titre de la fenêtre flottante à documenter.
3. Inscrire l'URL du fichier d'aide contextuelle qui s'applique (ex. `http://www.aide.html`). Le système accepte également les adresses sécurisées (ex. `https://www.aide.html`) ainsi que les adresses relatives (ex. `../..aide.html`).
4. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder l'URL.

Résultat : Un bouton  est alors affiché dans la barre de menus, qui permet de consulter l'aide qui vient d'être codée. Cette aide contextuelle est affichée dans une autre fenêtre du navigateur.

Préférences d'utilisation

— Quelles sont les préférences d'utilisation?

De nombreuses options, vous permettent de configurer vos préférences d'utilisation. Vous pouvez :

- gérer votre [agenda](#) ;
- visualiser vos [rappels](#) ;
- modifier votre mot de passe;
- modifier la langue d'affichage de l'application;
- modifier la région d'utilisation qui doit être prise en compte pour les formats de date et d'heure, l'affichage de certaines fonctionnalités ou terminologies;
- modifier le fuseau horaire qui doit être pris en considération pour l'affichage des heures;
- modifier l'unité de mesure qui doit être prise en considération par les outils de géolocalisation.

Résumé

Modifier mon mot de passe

Modifier ma langue d'affichage et ma région d'utilisation

Modifier mon fuseau horaire

Modifier mon unité de mesure

[Gérer les agendas](#) 

[Gérer les rappels](#) 

Rapporter un problème à l'équipe de soutien technique

Options génériques sous votre nom Menu : **Contact**

Le menu **Contact** qui figure dans la barre de menus de l'écran (coin supérieur droit) permet d'envoyer un courriel à l'équipe de soutien technique afin de lui signaler un problème technique ou lui faire part d'une suggestion. Certaines données sont automatiquement extraites de l'application (comme le nom de l'utilisateur, le numéro de version de l'application, etc.) afin de faciliter le traitement du problème technique identifié. Ce formulaire nous aide à accélérer le traitement de vos demandes et améliore l'efficacité de notre service de soutien technique.



Note : Cette fonctionnalité est sécurisée pour empêcher que tous les utilisateurs puissent envoyer des courriels à notre équipe. Nous recommandons de ne donner accès qu'aux administrateurs de systèmes ou responsables du département d'informatique afin que ceux-ci puissent valider les problèmes ou les suggestions des utilisateurs avant de nous les soumettre.

1. Dans la barre de menu de l'écran (coin supérieur droit), choisir **Contact** sous le nom de l'utilisateur.

Résultat : Le système ouvre le formulaire de soutien technique. La date, le nom du client ainsi que le nom de l'utilisateur sont automatiquement extraits de la base de données.

2. Vérifier l'adresse électronique récupérée dans la fiche d'employé. Au besoin, la modifier pour rediriger le suivi du problème à une autre adresse. Par exemple, l'utilisateur chargé du soutien technique peut être Gérard Lachance (glachance@babaco.com), mais le suivi du problème concerne toute l'équipe informatique – soutien@babaco.com – plutôt que M. Lachance uniquement. Pour saisir plusieurs adresses, il suffit de les séparer par des points-virgules.
3. Vérifier le numéro de téléphone récupéré dans la fiche d'employé. Le modifier si nécessaire et ajouter le numéro de poste s'il n'est pas indiqué.
4. Préciser la gravité du problème :
 - Empêche l'utilisateur d'utiliser l'application pour les problèmes critiques (interruption partielle ou totale du fonctionnement de l'application);
 - Diminue la productivité de l'utilisateur pour les problèmes majeurs (ralentissement important du traitement des données);
 - Nuisance pour les problèmes mineurs (suivi requis);
 - Suggestion d'amélioration pour les simples suggestions.
5. Préciser le module visé par le problème technique ou la suggestion.
6. Donner un titre explicite au problème ou la suggestion (130 caractères maximum).
 - Exemple de problème majeur : Feuilles de temps remplies pas transférées à l'approbateur.
 - Exemple de problème mineur : Conséquences actives pas listées en rouge dans accidents travail.
 - Exemple de suggestion : Pouvoir changer les couleurs de l'interface pour les daltoniens.
7. Décrire en détail la suggestion ou les étapes nécessaires pour reproduire le problème à l'interne.
8. Cliquer **Envoyer** pour transmettre le courriel.

Structure organisationnelle (GPEC, postes et échelles salariales)

– Qu'est-ce qu'une structure organisationnelle et pourquoi devrais-je la configurer?

Une structure organisationnelle est composée de postes qui sont ensuite [affectés](#)^[129] aux employés. Les postes définis dans une structure organisationnelle sont utilisés dans de nombreux modules dans SIGMA-RH.net, entre autres :

- **Gestion des événements des employés** : Vous pouvez obtenir des statistiques par poste pour les absences ou les accidents de travail saisis dans l'application).
- **My SigmaRH** : Les salariés peuvent [visualiser les fiches des postes](#)^[109] auxquels ils sont affectés ou qui sont à pourvoir dans l'entreprise.
- **Entretiens** : Vous pouvez définir des [missions/tâches](#)^[81] qui pourront être [évaluées](#)^[337] pendant les entretiens.
- **GPEC** : En définissant des [exigences](#)^[65] dans les postes, vous pouvez [valider si les employés répondent ou non aux exigences d'occupation des postes](#)^[77], effectuer des [recherches de personnel](#)^[399] et [planifier la relève](#)^[118].

Les postes peuvent être hiérarchisés afin de permettre la visualisation d'une [vue organigramme](#)^[62].

Exigences d'occupation des postes

Pour chaque poste, vous pouvez définir des [exigences](#)^[65] d'occupation ([compétences](#)^[139], [diplômes](#)^[147], [permis](#)^[150], [habilitations](#)^[144] et cours suivis) que l'employé peut ou doit détenir afin d'être affecté à ce poste.

- Des [alertes](#)^[77] sont disponibles dans l'application et elles vous permettent de savoir si les employés répondent ou non aux exigences d'occupation définies dans le ou les postes actifs auxquels ils sont affectés.
- L'[outil de gestion des talents](#)^[123] vous permet d'analyser les écarts entre les exigences d'un poste et les exigences effectivement détenues par un employé afin que celles-ci demeurent à jour. Au besoin, vous pouvez inscrire l'employé aux formations appropriées.
- Le moteur de [recherche de personnel](#)^[399] vous permet de comparer les qualifications de chacun des employés. Il vous est ainsi possible de localiser rapidement l'employé qui peut occuper un poste particulier (par ex. un poste laissé vacant par un départ à la retraite ou un poste nouvellement créé).

Caractéristiques des postes

Pour chaque poste, vous pouvez définir différentes caractéristiques en fonction des besoins de votre entreprise. Ces caractéristiques peuvent concerner une affiliation à une convention collective, un horaire de travail particulier, une rémunération donnée, etc.

Certaines des caractéristiques d'un poste peuvent cependant être remplacées par d'autres dans le dossier d'un employé à l'occasion de l'affectation d'un poste à un employé.

Par exemple, un poste peut être associé à un horaire de travail hebdomadaire de 35 heures. À priori, cet horaire s'appliquera à l'ensemble des employés occupant ce poste. Mais il est possible de le remplacer par un horaire hebdomadaire de 32 heures pour un ou plusieurs employés qui auront négocié une diminution de leur temps de travail pour raisons familiales.



Attention : Il est important de bien réfléchir à votre structure organisationnelle avant de la définir. Si vous optez systématiquement pour des exceptions en ce qui concerne le temps de travail par exemple, il peut s'avérer préférable, pour des raisons de gestion des données, de ne pas définir cette caractéristique au niveau des postes, mais plutôt de coder les horaires de travail dans les dossiers des employés.

La structure organisationnelle est définie en six étapes :

1. Définir [les échelles salariales et des échelons](#)^[41].
2. Saisir la structure organisationnelle (c'est-à-dire [les données d'identification et choisir les caractéristiques des postes](#))^[49].
3. Saisir [les différents postes de la structure organisationnelle](#)^[53].
4. Définir [la rémunération des différents postes](#)^[63].
5. Définir [les exigences des différents postes](#)^[65].
6. Définir les [missions/tâches des différents postes](#)^[81]. Ces missions/tâches peuvent s'appliquer uniquement à un seul poste, mais elles peuvent aussi provenir d'un [référéntiel](#)^[79] qui doit être défini au préalable.
7. Paramétrer [l'historique des changements apportés dans une structure organisationnelle](#)^[110].

— Qu'est-ce qu'une structure GPEC et pourquoi devrais-je la configurer?

Chaque [structure organisationnelle](#)^[49] peut avoir sa structure GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences). La structure GPEC, qui peut être hiérarchisée en trois niveaux ([domaine](#)^[84], [métier](#)^[86], [emploi](#)^[89]), vous permet d'accélérer l'attribution des [exigences](#)^[91] et des [missions/tâches](#)^[104] aux [postes](#)^[53] définis dans votre structure organisationnelle. Pour chacun des domaines, métiers, emplois, vous pouvez définir des exigences ou des missions/tâches. Par la suite, chaque [poste peut être associé à un emploi](#)^[107] donné.

Dès qu'un poste est associé à un emploi, ce poste « hérite » :

- des [exigences](#)^[91] définies au niveau de l'emploi associé, ainsi que des exigences pouvant avoir été définies pour le domaine ou métier parent;
- des [missions/tâches](#)^[104] définies au niveau de l'emploi associé, ainsi que des missions/tâches pouvant avoir été définies pour le domaine ou métier parent.

Par conséquent, les employés [affectés à un poste](#)^[129] « héritent » automatiquement des exigences et des missions/tâches de ce poste.

Vous pouvez :

- Visualiser des [alertes](#)^[77] dans l'application afin de savoir si les employés répondent ou non aux exigences d'occupation ([compétences](#)^[139], [diplômes](#)^[147], [permis](#)^[150], [habilitations](#)^[144] et cours suivis) définies dans le ou les postes actifs auxquels ils sont affectés.
- Consulter l'[outil de gestion des talents](#)^[123] afin d'analyser les écarts entre les exigences d'un poste et les qualifications effectivement détenues par un employé afin que celles-ci demeurent à jour. Au besoin, vous pouvez inscrire l'employé aux formations appropriées.

Résumé

- [Définir les échelles salariales](#) ^[41]
- [Gérer les structures organisationnelles](#) ^[49]
- [Gérer les postes d'une structure organisationnelle](#) ^[53]
- [Visualiser la vue organigramme des postes d'une structure organisationnelle](#) ^[62]
- [Définir la rémunération d'un poste](#) ^[63]
- [Gérer les exigences associées à un poste](#) ^[65]
- [Configurer le référentiel de missions/tâches dans la structure organisationnelle](#) ^[79]
- [Gérer les missions/tâches associées à un poste](#) ^[81]
- [Configurer la structure GPEC applicable dans une structure organisationnelle](#) ^[82]
- [Filtrer les postes dans la structure organisationnelle](#) ^[107]
- [Copier un poste dans une structure organisationnelle](#) ^[108]
- [Visualiser les fiches de postes](#) ^[109]
- [Historique des changements dans la structure organisationnelle](#) ^[110]
- [Obtenir la liste des employés occupant ou ayant occupé un poste](#) ^[116]
- [FAQ \(Foire aux questions\) - Postes](#) ^[117]
- [Planification de la relève](#) ^[118]

Définir les échelles salariales

Barre de menus : **Configuration**

Menu : **Salariés > Gestion des échelles salariales**

Les échelles salariales servent à définir, de manière systématique et automatisée, la rémunération associée aux [postes](#) ^[63] de votre structure organisationnelle ou la rémunération des employés.

Il existe plusieurs façons de définir une échelle salariale.

- [en utilisant différents échelons](#) ^[43], proportionnels ou non, dont l'incrément est calculé en devises (ex. 500 € par échelon) ou en pourcentage (ex. 2,5 % par échelon);
- [en utilisant un système de coefficients](#) ^[45] où le salaire de chaque coefficient est calculé en fonction d'un salaire de base et d'un nombre de points;
- [en utilisant un système de niveaux/coefficients](#) ^[46] qui permet de définir un salaire de base pour chaque niveau/coefficient, mais où le salaire réel de l'employé doit être saisi directement dans son dossier. Un avertissement s'affiche à la sauvegarde du dossier employé si le salaire réel est inférieur à celui précisé dans le niveau/coefficient sélectionné pour l'employé;
- [en utilisant des intervalles de rémunération](#) ^[48] (par ex. taux horaire entre 15 et 18 €).

Résumé

[Exemple d'échelle salariale par échelon](#)^[42]

[Exemple d'échelle salariale par coefficient](#)^[42]

[Exemple d'échelle salariale par niveau/coefficient](#)^[43]

[Exemple d'échelle salariale par intervalle](#)^[43]

[Définir une échelle salariale par échelon](#)^[43]

[Définir une échelle salariale par coefficient](#)^[45]

[Définir une échelle salariale par niveau/coefficient](#)^[46]

[Définir une échelle salariale par intervalle](#)^[48]

— Exemple d'échelle salariale par échelon

Lorsqu'on attribue un échelon de ce type d'échelle salariale à un employé, celui-ci hérite du salaire défini dans l'échelon. Aucun changement ne peut être effectué dans le dossier de l'employé. Par exemple, si l'échelon 2 surligné ci-dessous est affecté à un employé, celui-ci aura un salaire de 10 500,00. Aucun changement ne peut être effectué dans le dossier de l'employé afin d'outrepasser le salaire précisé dans l'échelon.

Nb. échelons	Écart proportionnel	Progression	Salaire initial	Résultat	
3	oui	500	10 000,00	Échelon 1 :	10 000,00
				Échelon 2 :	10 500,00
				Échelon 3 :	11 000,00
3	oui	2,5%	10 000,00	Échelon 1 :	10 000,00
				Échelon 2 :	10 250,00
				Échelon 3 :	10 500,00

— Exemple d'échelle salariale par coefficient

Lorsqu'on attribue un coefficient de ce type d'échelle salariale à un employé, celui-ci hérite du salaire défini dans le coefficient. Par exemple, si l'échelon 2 surligné ci-dessous est affecté à un employé, celui-ci aura un taux horaire de 18,00. Si ce taux horaire ne convient pas, on peut sélectionner un coefficient manuel, puis saisir le coefficient approprié afin que le taux horaire de cet employé soit calculé automatiquement.

	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4
Points (valeur pour chaque point = 1,00)	0	1	2	3
Salaire (Taux horaire fixe = 17,00)	17,00	18,00	19,00	20,00

Exemple d'échelle salariale par niveau/coefficient

Lorsqu'on attribue un niveau/coefficient de ce type d'échelle salariale à un employé, on doit saisir le salaire réel de cet employé. Par exemple, si le niveau/coefficient 2 surligné ci-dessous est affecté à un employé, il faut saisir le salaire réel de l'employé dans le champ réservé au salaire annuel. Si le salaire saisi est inférieur au salaire annuel de base défini dans le niveau/coefficient, un avertissement s'affiche à l'enregistrement du dossier de l'employé.

Nb. échelons	Niveau/coefficient	Salaire annuel de base
3	Niveau/Coefficient 1 :	50 000,00
	Niveau/Coefficient 2 :	50 500,00
	Niveau/Coefficient 3 :	51 000,00

Exemple d'échelle salariale par intervalle

Avec ce type d'échelle salariale, le salaire saisi pour l'employé dans son dossier doit être situé entre le salaire minimum et le salaire maximum définis dans l'échelle.

Ce type d'échelle salariale permet le calcul de compa-ratio.

Type de salaire	Montant
Salaire minimum	10 000,00
Salaire milieu	12 500,00
Salaire maximum	15 000,00

Définir une échelle salariale par échelon

1. Choisir **Salariés > Gestion des échelles salariales** dans la barre de menus **Configuration**.
2. Cliquer **Ajouter**.
3. Dans la fenêtre contextuelle, sélectionner **Par échelon**.
4. Entrer les données requises dans la fenêtre **Définition de l'échelle**, puis cliquer **Suivant**.

Champ	Description
Utilise des coefficients	Pour une échelle salariale par échelon, il n'est pas nécessaire de cocher cette case.
Combien d'échelons *	Saisir le nombre d'échelons de l'échelle salariale.
Salaire du premier échelon	Indiquer le salaire du premier échelon de l'échelle.
L'écart entre les échelons est proportionnel *	Cocher cette case si les écarts entre les échelons sont proportionnels.

Champ	Description
Si oui, la progression se calcule-t-elle	Si la case L'écart entre les échelons est proportionnel est cochée, indiquer si ces écarts sont des montants d'argent ou un pourcentage. Saisir ensuite l'écart dans le champ Combien .

Résultat : La fenêtre de définition de l'échelle salariale s'affiche à l'écran. Si le nombre d'échelons et l'écart entre les échelons ont été définis, ces échelons sont listés avec les salaires correspondants. Si aucune donnée n'a été définie dans l'échelle salariale, la liste des échelons est vide et doit être créée manuellement.

5. Saisir les données qui permettront d'identifier cette échelle salariale.

Champ	Description
Numéro *	Saisir le numéro de cette échelle salariale.
Nom * (Français et anglais)	Saisir le nom de cette échelle salariale.
Description	Au besoin, saisir une description de l'échelle salariale.
Type de salaire *	Préciser si le salaire associé aux échelons est un Salaire annuel brut, Salaire Mensuel Brut Chargé, Salaire par période de paie ou Taux horaire fixe .

6. Modifier les informations sur chacun des échelons (numéro, description, salaire, statut actif ou inactif).

Champ	Description
N° d'échelon *	Par défaut, les échelons sont numérotés à partir de 1. Confirmer ce numéro par défaut ou préciser la numérotation utilisée dans votre entreprise. Par exemple, si dans votre entreprise la numérotation des échelons est alphanumérique (ex. 1a, 1b, 1c, etc.), inscrire le numéro dans ce champ. Pour que le nouveau numéro d'échelon s'affiche correctement partout dans la fenêtre, cliquer Rafraîchir les données .
Description	Inscrire une description pour chaque échelon.
Salaire	Modifier le salaire de chaque échelon, au besoin.
Statut	Sélectionner l'échelon requis, puis cliquer Changer le statut des échelons sélectionnés . Sélectionner l'option requise Rendre actif ou Rendre inactif . Lorsqu'un échelon est inactif, le salaire est automatiquement remis à zéro. Cet échelon est quand même visible dans les éléments suivants : <ul style="list-style-type: none"> • un poste défini dans la structure organisationnelle, • une assignation de poste dans la fiche de l'employé, • la fenêtre Rémunération de la fiche de l'employé. Cependant, aucune information concernant le salaire n'est affichée dans ces éléments.

7. Au besoin, ajouter un échelon.
 - Cliquer **Ajouter**.
 - Selon le cas, préciser le numéro, la description, le salaire et le statut de l'échelon.
 - Répéter ces étapes pour chacun des échelons à créer.
8. Au besoin, modifier l'ordre d'affichage en sélectionnant un échelon, puis cliquer **Monter** ou **Descendre**.
9. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder l'échelle salariale.

– Définir une échelle salariale par coefficient

1. Choisir **Salariés > Gestion des échelles salariales** dans la barre de menus **Configuration**.
2. Cliquer **Ajouter**.
3. Dans la fenêtre contextuelle, sélectionner **Par échelon**.
4. Entrer les données requises dans la fenêtre **Définition de l'échelle**, puis cliquer **Suivant**.

Champ	Description
Utilise des coefficients	Cocher cette case pour créer une échelle salariale par coefficient.
Combien d'échelons *	Saisir le nombre d'échelons de l'échelle salariale.

Résultat : La fenêtre de définition de l'échelle salariale s'affiche à l'écran. Si le nombre d'échelons a été défini, ces échelons s'affichent. Si aucune donnée n'a été définie dans l'échelle salariale, la liste des échelons est vide et doit être créée manuellement.

5. Saisir les données qui permettront d'identifier cette échelle salariale.

Champ	Description
Numéro *	Saisir le numéro de cette échelle salariale.
Nom * (Français et anglais)	Saisir le nom de cette échelle salariale.
Description	Au besoin, saisir une description de l'échelle salariale.
Type de salaire *	Préciser si le salaire associé aux échelons est un Salaire annuel brut , Salaire Mensuel Brut Chargé , Salaire par période de paie ou Taux horaire fixe .
Salaire de base	Entrer le salaire de base qui est utilisé pour le calcul.
Valeur pour chaque point	Indiquer le nombre de points accordés à chaque échelon.

6. Modifier les informations sur chacun des échelons (numéro, description, salaire, statut actif ou inactif).

Champ	Description
N° d'échelon *	Par défaut, les échelons sont numérotés à partir de 1. Confirmer ce numéro par défaut ou préciser la numérotation utilisée dans votre entreprise. Par exemple, si dans votre entreprise la numérotation des échelons est alphanumérique (ex. 1a, 1b, 1c, etc.), inscrire le numéro dans ce champ. Pour que le nouveau numéro d'échelon s'affiche correctement partout dans la fenêtre, cliquer Rafraîchir les données .
Description	Inscrire une description pour chaque échelon.
Salaire	Modifier le salaire de chaque échelon, au besoin.
Statut	Sélectionner l'échelon requis, puis cliquer Changer le statut des échelons sélectionnés . Sélectionner l'option requise Rendre actif ou Rendre inactif . Lorsqu'un échelon est inactif, le salaire est automatiquement remis à zéro. Cet échelon est quand même visible dans les éléments suivants : <ul style="list-style-type: none"> • un poste défini dans la structure organisationnelle, • une assignation de poste dans la fiche de l'employé, • la fenêtre Rémunération de la fiche de l'employé. Cependant, aucune information concernant le salaire n'est affichée dans ces éléments.
Point *	Préciser le pointage accordé à chaque échelon.

- Au besoin, ajouter un échelon.
 - Cliquer **Ajouter**.
 - Selon le cas, préciser le numéro, la description, le salaire, le nombre de points et le statut de l'échelon.
 - Répéter ces étapes pour chacun des échelons à créer.
 - S'il s'agit d'une échelle par coefficient, cliquer **Rafraîchir les données** pour afficher les salaires découlant du pointage.
- Au besoin, modifier l'ordre d'affichage en sélectionnant un échelon, puis cliquer **Monter** ou **Descendre**.

– Définir une échelle salariale par niveau/coefficient



Attention : Ce type d'échelle salariale est uniquement disponible si la région d'utilisation de l'utilisateur connecté est France.

- Choisir **Salariés > Gestion des échelles salariales** dans la barre de menus **Configuration**.
- Cliquer **Ajouter**.
- Dans la fenêtre contextuelle, sélectionner **Par niveau/coefficient**.
- Entrer les données requises dans la fenêtre **Définition de l'échelle**, puis cliquer **Suivant**.

Champ	Description
Combien de coefficients *	Saisir le nombre de coefficients de l'échelle salariale.

Résultat : La fenêtre de définition de l'échelle salariale s'affiche à l'écran. Si le nombre de coefficients a été précisé, ces coefficients sont listés.

5. Saisir les données qui permettront d'identifier cette échelle salariale.

Champ	Description
Numéro *	Saisir le numéro de cette échelle salariale.
Nom *	Saisir le nom de cette échelle salariale.
Description	Au besoin, saisir une description de l'échelle salariale.
Type de salaire *	Préciser si le salaire associé aux échelons est un Salaire annuel brut , Salaire Mensuel Brut Chargé , Salaire par période de paie ou Taux horaire fixe .

6. Modifier les informations sur chacun des coefficients (numéro, description).

Champ	Description
Numéro *	Par défaut, les coefficients sont numérotés à partir de 1.
Coefficient	Confirmer le numéro par défaut ou préciser la numérotation utilisée dans votre entreprise. Par exemple, si dans votre entreprise la numérotation des coefficients est alphanumérique (ex. 1a, 1b, 1c, etc.), inscrire le numéro dans ce champ. Pour que le nouveau numéro d'échelon s'affiche correctement partout dans la fenêtre, cliquer Rafraîchir les données .
Description	Inscrire une description pour chaque coefficient.

7. Au besoin, ajouter un coefficient.

- Cliquer **Ajouter**.
- Selon le cas, préciser le numéro, le coefficient et la description.
- Répéter ces étapes pour chacun des échelons à créer.

8. Confirmer le salaire de base et le statut de chaque coefficient.

Champ	Description
Salaire	Saisir le salaire de chaque coefficient.

Champ	Description
Statut	<p>Sélectionner le coefficient requis, puis cliquer Changer le statut des échelons sélectionnés. Sélectionner l'option requise Rendre actif ou Rendre inactif.</p> <p>Lorsqu'un coefficient est inactif, le salaire est automatiquement remis à zéro. Cet échelon est quand même visible dans les éléments suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • un poste défini dans la structure organisationnelle, • une assignation de poste dans la fiche de l'employé, • la fenêtre Rémunération de la fiche de l'employé. <p>Cependant, aucune information concernant le salaire n'est affichée dans ces éléments.</p>

9. Au besoin, modifier l'ordre d'affichage en sélectionnant un échelon, puis cliquer **Monter** ou **Descendre**.
10. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder l'échelle salariale.

— Définir une échelle salariale par intervalle

1. Choisir **Salariés > Gestion des échelles salariales** dans la barre de menus **Configuration**.
2. Cliquer **Ajouter**.
3. Dans la fenêtre contextuelle, sélectionner **Par intervalle**.
4. Saisir les données qui permettront d'identifier cette échelle salariale.

Champ	Description
Numéro *	Saisir le numéro de cette échelle salariale.
Nom * (Français et anglais)	Saisir le nom de cette échelle salariale.
Description	Au besoin, saisir une description de l'échelle salariale.
Type de salaire *	Préciser si le salaire associé aux échelons est un Salaire annuel brut , Salaire Mensuel Brut Chargé , Salaire par période de paie ou Taux horaire fixe .

5. Modifier les informations sur chacun des intervalles.

Champ	Description
Salaire minimum	Indiquer le salaire minimum de l'intervalle.
Salaire milieu	Indiquer le salaire milieu de l'intervalle.
Salaire maximum	Indiquer le salaire maximum de l'intervalle.

6. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder l'échelle salariale.

Voir aussi...[Structure organisationnelle \(GPEC, postes et échelles salariales\)](#)^[39][Gérer les structures organisationnelles](#)^[49][Gérer les postes d'une structure organisationnelle](#)^[53][Copier un poste dans une structure organisationnelle](#)^[108][Définir la rémunération d'un poste](#)^[63]

Saisir le détail de la rémunération d'un employé

[Gérer les exigences associées à un poste](#)^[65][Historique des changements](#)^[110]

Gérer les structures organisationnelles

Barre de menus : RH global

Menu : Structures > Gestion des structures organisationnelles

Avant [d'ajouter les postes](#)^[53], vous devez ajouter la structure organisationnelle et définir quelles seront les caractéristiques des postes dans cette structure.

Pour chaque poste, vous pouvez définir différentes caractéristiques en fonction des besoins de votre entreprise. Ces caractéristiques peuvent concerner une affiliation à une convention collective, un horaire de travail particulier, une rémunération donnée, etc.

Certaines des caractéristiques d'un poste peuvent cependant être remplacées par d'autres dans le dossier d'un employé à l'occasion de l'affectation d'un poste à un employé.

Par exemple, un poste peut être associé à un horaire de travail hebdomadaire de 35 heures. À priori, cet horaire s'appliquera à l'ensemble des employés occupant ce poste. Mais il est possible de le remplacer par un horaire hebdomadaire de 32 heures pour un ou plusieurs employés qui auront négocié une diminution de leur temps de travail pour raisons familiales.



Attention : Il est important de bien réfléchir à votre structure organisationnelle avant de la définir. Si vous optez systématiquement pour des exceptions en ce qui concerne le temps de travail par exemple, il peut s'avérer préférable, pour des raisons de gestion des données, de ne pas définir cette caractéristique au niveau des postes, mais plutôt de coder les horaires de travail dans les dossiers des employés.

Résumé

[Ajouter une structure organisationnelle](#)^[49][Modifier une structure organisationnelle](#)^[49]

– Ajouter une structure organisationnelle


1. Choisir **Structures > Gestion des structures organisationnelles** dans la barre de menus **RH Global**.
2. Cliquer **Ajouter**.
3. Sélectionner le [niveau de structure administrative](#)^[52] applicable dans la fenêtre flottante secondaire **Structure**.
4. Saisir les données qui permettront d'identifier cette structure organisationnelle : numéro (ou code) et nom de la structure.

5. Indiquer quelles sont les caractéristiques qui s'appliquent aux postes de cette structure organisationnelle :

Cocher l'une ou l'autre de ces cases conditionne l'affichage des champs ou des fenêtres flottantes secondaires permettant de définir ces caractéristiques pour les postes associés à cette structure.

Caractéristiques des postes de cette structure


Champ	Description
Horaire de travail	Selon que vous utilisez ou non le module GTA avancée, la méthode utilisée pour définir les horaires de travail sera différente : <ul style="list-style-type: none"> • Définir un horaire de travail (SANS utilisation du module GTA avancée); • Définir un horaire de travail (AVEC utilisation du GTA avancée).
Quart de travail	Les quarts de travail sont définis dans la table de codes de sélection Quart de travail (Employé + poste) (code QT).
Convention collective	Les options figurant dans cette liste déroulante sont définies dans la table de codes de sélection Convention collective (Employé + poste) (code SY).
Métier	Les options figurant dans cette liste déroulante sont définies dans le menu Métier .
Type de contrat	Les options figurant dans cette liste déroulante sont définies dans la table de codes de sélection Type de contrat (Employé + poste) (code UU).
Successeur potentiel	Cocher cette case afin que la fenêtre Liste des successeurs potentiels s'affiche dans le poste. Vous pourrez alors sélectionner les successeurs potentiels et analyser leur profil <input type="checkbox"/> 120.
Modèle de gestion du temps	Les modèles de gestion du temps sont définis dans le menu Modèle de gestion du temps .

Champ	Description
Historique	<p>Cocher cette case afin de :</p> <ul style="list-style-type: none"> • consulter l'historique des changements ^[110] apportés aux postes associés à cette structure organisationnelle (fenêtre flottante secondaire Historique); • ajouter manuellement un historique ^[114] aux postes associés à cette structure organisationnelle à l'aide du bouton Créer un nouvel enregistrement d'historique disponible dans la définition de chacun des postes. <p>Note : Lorsque cette case est décochée, vous ne verrez pas la fenêtre flottante secondaire Historique ou le bouton Créer un nouvel enregistrement d'historique. Cependant, lorsque cette case est décochée, le système vous propose quand même de créer un nouvel historique pour le poste si vous modifiez un champ historisé, par exemple, la rémunération associée au poste. Vous pouvez créer ou non cet historique. Si vous créez un nouvel historique, vous pouvez préciser la date du changement et la raison du changement. Cependant, si vous créez un historique dans le futur, vous ne pourrez pas le visualiser, car la fenêtre flottante secondaire Historique n'est pas affichée.</p> 
Description des tâches et Description du poste	Cocher ces cases afin de saisir une description du poste et des tâches pour le poste. Ces descriptions peuvent être formatées avec la barre d'outils d'édition ^[482] .
Exigences d'occupation (formation, expérience...)	Cocher cette case afin d' associer une ou plusieurs exigences à un poste ^[65] .
Rémunération	Cocher cette case afin de définir la rémunération des postes ^[63] .
Type de poste	Les types de postes sont définis dans la table de codes de sélection Type de poste (Poste) (code ZM).
Description	Saisir la description associée à cette structure organisationnelle.

6. Préciser des valeurs par défaut qui seront reportées dans la rémunération de tous les postes associés à cette structure organisationnelle.
7. [Définir les postes associés à cette structure organisationnelle.](#) ^[53]
8. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder la structure organisationnelle.

– Quels sont les impacts du niveau de structure administrative de la structure organisationnelle?

Les limitations suivantes s'appliquent lors de la sélection du niveau de structure administrative d'une structure organisationnelle :

Limitation	Explications
Nombre de niveaux	<p>Seuls les quatre premiers niveaux de la structure administrative peuvent être sélectionnés, c'est-à-dire :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Entité légale • Division • Secteur économique • Etablissement
Restriction d'accès	<p>Vous ne pouvez pas sauvegarder une structure organisationnelle si votre profil d'utilisateur comporte des restrictions d'accès et que vous avez choisi un niveau de structure administrative non permis.</p> <p> Note : Vous pourrez toutefois visualiser (en Lecture seule) les structures organisationnelles, ainsi que les postes qu'elles contiennent, qui sont créées dans des niveaux de structure administrative supérieurs au niveau de structure précisé dans votre dossier d'utilisateur.</p> <p>Exemples</p> <p>Un utilisateur peut uniquement avoir accès aux données dans l'établissement ABC (niveau 4 dans la structure administrative).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Il ne peut pas sauvegarder une structure organisationnelle si celle-ci est créée au niveau 1 (Entité légale). • Il ne peut pas modifier ou supprimer une structure organisationnelle, ainsi que les postes ^[53], la structure GPEC ^[82] et le référentiel de missions/tâches ^[79], si cette structure organisationnelle est créée au niveau 1 (Entité légale). • Il ne peut pas visualiser les structures organisationnelles créées dans l'établissement XYZ. • Il peut toutefois visualiser (en Lecture seule) les structures organisationnelles créées dans le niveau 1 (Entité légale).
Modification du niveau de structure administrative	<p>Le niveau de structure administrative de la structure organisationnelle ne peut pas être modifié dès que des postes ^[53] ont été ajoutés.</p>
Impacts sur les postes	<p>Tout nouveau poste ajouté dans structure organisationnelle a automatiquement le même niveau de structure administrative que la structure organisationnelle. Cependant, le niveau de structure administrative d'un poste peut être inférieur à celui de la structure organisationnelle.</p> <p>Un poste associé à un niveau de structure administrative peut uniquement être affecté ^[129] aux employés dont le dossier est créé dans cette même structure administrative.</p>

Voir aussi...[Structure organisationnelle \(GPEC, postes et échelles salariales\)](#)^[39][Définir les échelles salariales](#)^[41][Gérer les postes d'une structure organisationnelle](#)^[53][Visualiser la vue organigramme des postes d'une structure organisationnelle](#)^[62][Filtrer les postes dans la structure organisationnelle](#)^[107][Copier un poste dans une structure organisationnelle](#)^[108][Définir la rémunération d'un poste](#)^[63][Gérer les exigences associées à un poste](#)^[65][Historique des changements](#)^[110]

Gérer les postes d'une structure organisationnelle

Barre de menus : RH global**Menu :** Structures > Gestion des structures organisationnelles

Les postes définis dans une structure organisationnelle sont utilisés dans de nombreux modules dans SIGMA-RH.net, entre autres :

- **Gestion des événements des employés :** Vous pouvez obtenir des statistiques par poste pour les absences ou les accidents de travail saisis dans l'application).
- **My SigmaRH :** Les salariés peuvent [visualiser les fiches des postes](#)^[109] auxquels ils sont affectés ou qui sont à pourvoir dans l'entreprise.
- **Entretiens :** Vous pouvez définir des [missions/tâches](#)^[81] qui pourront être [évaluées](#)^[337] pendant les entretiens.
- **GPEC :** En définissant des [exigences](#)^[65] dans les postes, vous pouvez [valider si les employés répondent ou non aux exigences d'occupation des postes](#)^[77], effectuer des [recherches de personnel](#)^[399] et [planifier la relève](#)^[118].

Les postes peuvent être hiérarchisés afin de permettre la visualisation d'une [vue organigramme](#)^[62].



Note : Les postes peuvent également être définis dans la fiche d'un [client](#)^[531] ou dans les mandats de recrutement professionnel.

Résumé

[Ajouter un poste](#)^[53][Ajouter un poste modèle](#)^[56][Ajouter un poste à partir d'un poste modèle](#)^[58][Désactiver un poste existant](#)^[60]

— Ajouter un poste

1. Choisir **Structures > Gestion des structures organisationnelles** dans la barre de menus **RH Global**.
2. Accéder à la structure organisationnelle requise.
3. Cliquer **Ajouter** dans la fenêtre flottante **Postes définis dans cette structure**.

4. Saisir les données sur [l'historique](#)^[110] actif du poste.
5. Sélectionner le niveau de structure administrative qui s'applique.

Tout nouveau poste ajouté dans structure organisationnelle a automatiquement le même niveau de structure administrative que la structure organisationnelle. Cependant, le niveau de structure administrative d'un poste peut être inférieur à celui de la structure organisationnelle.

Un poste associé à un niveau de structure administrative peut uniquement être [affecté](#)^[129] aux employés dont le dossier est créé dans cette même structure administrative.

6. Saisir les données qui permettront d'identifier ce poste.

Identification

Champ	Description
Numéro	Saisir le numéro (ou code) du poste. Suivant les paramètres d'entreprise, il est possible que ce code unique soit généré par le système. Il ne peut alors être modifié. Sinon, entrer ce code selon les politiques de votre entreprise.
Nom	Saisir le nom du poste.
Actif	Cocher cette case pour que le poste puisse être affecté ^[129] à un employé. Vous pouvez toutefois désactiver ^[60] un poste, par exemple si celui-ci est aboli en raison d'une réorganisation.
Poste supérieur	Les postes définis dans une structure organisationnelle peuvent être hiérarchisés afin de permettre la visualisation d'une vue organigramme ^[62] . S'il s'agit d'un poste de poste inférieur, choisir le poste qui précède dans la hiérarchie : <ul style="list-style-type: none"> • En mode Recherche simple, tous les postes actifs sont listés. La colonne Chemin d'accès aide à repérer la hiérarchie des différents postes. Choisir le poste, puis cliquer Sélectionner. • En mode Recherche arborescente, les postes sont listés selon leur niveau dans la hiérarchie. <ul style="list-style-type: none"> ○ Pour descendre dans l'arborescence, cliquer l'hyperlien d'un poste supérieur. ○ Pour remonter dans l'arborescence, utiliser les boutons Racine (remonte au 1er poste) ou Parent (remonte d'un poste). ○ Pour sélectionner un poste, le cocher et cliquer Sélectionner. <p>Résultat : Le système retourne à la fenêtre principale où le poste sélectionné est affiché dans le champ Poste supérieur.</p>

Champ	Description
Structure GPEC (Emploi)	<p>Si une structure GPEC^[82] a été configurée dans la structure organisationnelle, sélectionner l'emploi^[107] approprié.</p> <p>Dès qu'un poste est associé à un emploi, ce poste « hérite » :</p> <ul style="list-style-type: none"> des exigences^[91] définies au niveau de l'emploi associé, ainsi que des exigences pouvant avoir été définies pour le domaine ou métier parent; des missions/tâches^[104] définies au niveau de l'emploi associé, ainsi que des missions/tâches pouvant avoir été définies pour le domaine ou métier parent.

7. Définir les informations sur ce poste, par exemple le type de contrat, l'horaire de travail, la description des tâches, etc. :

À noter que certains champs peuvent ne pas être disponibles s'ils n'ont pas été cochés dans [l'en-tête de la structure organisationnelle](#)^[49].

Informations sur le poste

Champ	Description
Type de contrat	<p>Choisir l'option requise (par ex. stagiaire ou emploi permanent).</p> <p>Les options figurant dans cette liste déroulante sont définies dans la table de codes de sélection Type de contrat (Employé + poste) (code UU).</p>
Horaire de travail	<p>Sélectionner un horaire de travail.</p> <p>Selon que vous utilisez ou non le module GTA avancée, la méthode utilisée pour définir les horaires de travail sera différente :</p> <ul style="list-style-type: none"> Définir un horaire de travail (SANS utilisation du module GTA avancée); Définir un horaire de travail (AVEC utilisation du GTA avancée).
Convention collective	<p>Choisir l'option qui s'applique.</p> <p>Les options figurant dans cette liste déroulante sont définies dans la table de codes de sélection Convention collective (Employé + poste) (code SY).</p>
Métier	<p>Choisir l'option qui s'applique.</p> <p>Les options figurant dans cette liste déroulante sont définies dans le menu Métier.</p>
Quart de travail	<p>Préciser le quart de travail (ex. travail de jour ou de nuit).</p> <p>Les quarts de travail sont définis dans la table de codes de sélection Quart de travail (Employé + poste) (code QT).</p>
Modèle de gestion du temps	<p>Les modèles de gestion du temps sont définis dans le menu Modèle de gestion du temps.</p>
Type de poste	<p>Les types de postes sont définis dans la table de codes de sélection Type de poste (Poste) (code ZM).</p>

Champ	Description
Importance stratégique	Choisir l'option qui s'applique. Les options figurant dans cette liste déroulante sont définies dans la table de codes de sélection Importance stratégique (code XBG).
Description des tâches	Saisir une description du poste et des tâches pour le poste. Ces descriptions peuvent être formatées avec la barre d'outils d'édition ^[482] .
Description du poste	

8. Au besoin, définir la [rémunération](#) ^[63] s'appliquant à ce poste.
9. Au besoin, définir les [exigences](#) ^[65] s'appliquant à ce poste.
10. Au besoin, définir les [missions/tâches](#) ^[81] associées à ce poste.
11. Au besoin, ajouter un [document associé](#) ^[179] à la définition du poste.
12. Au besoin, [sélectionner les successeurs potentiels et analyser leur profil](#) ^[120].
13. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder le poste.
14. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder la structure organisationnelle.

– Ajouter un poste modèle

Afin d'accélérer la création et la gestion des postes, vous pouvez créer des postes modèles.

Lorsqu'un poste est créé à partir d'un poste modèle, le nouveau poste « hérite » des éléments suivants du poste modèle :

- informations sur le poste (par ex, horaire de travail, description du poste, description de la tâche, etc.)
- [rémunération](#) ^[63];
- [exigences](#) ^[65];
- [missions/tâches](#) ^[81].

Si vous modifiez le poste modèle, les changements se répercutent dans tous les postes créés à partir de ce modèle.

Vous ne pouvez en aucun cas modifier ou supprimer dans un poste les caractéristiques provenant du poste modèle. Cependant, vous pouvez ajouter des exigences ou des missions/tâches supplémentaires qui n'auraient pas été définies dans le poste modèle.



Note : Lorsque vous visualisez les postes dans la structure organisationnelle, un [filtre](#) ^[107] vous permet de masquer les postes modèles.

1. Choisir **Structures > Gestion des structures organisationnelles** dans la barre de menus **RH Global**.
2. Accéder à la structure organisationnelle requise.
3. Accéder au poste requis.
4. Saisir les données sur [l'historique](#) ^[110] actif du poste.

5. Cocher la case **Ce poste peut servir de modèle pour les autres postes** dans la fenêtre flottante principale **Identification**.
6. Saisir les données qui permettront d'identifier ce poste modèle.

[-] Identification

Champ	Description
Numéro	Saisir le numéro (ou code) du poste modèle. Suivant les paramètres d'entreprise, il est possible que ce code unique soit généré par le système. Il ne peut alors être modifié. Sinon, entrer ce code selon les politiques de votre entreprise.
Nom	Saisir le nom du poste modèle.
Actif	Cocher cette case pour que le poste modèle puisse être utilisé afin de créer de nouveaux postes. Vous pouvez toutefois désactiver ⁶⁰ un poste modèle, par exemple si celui-ci est aboli en raison d'une réorganisation.
Poste supérieur	Il n'est pas recommandé de hiérarchiser un poste modèle. Laisser donc ce champ vide.

7. Définir les informations sur ce poste modèle, par exemple le type de contrat, l'horaire de travail, la description des tâches, etc. :

À noter que certains champs peuvent ne pas être disponibles s'ils n'ont pas été cochés dans [l'en-tête de la structure organisationnelle](#) ⁴⁹.

[-] Informations sur le poste

Champ	Description
Type de contrat	Choisir l'option requise (par ex. stagiaire ou emploi permanent). Les options figurant dans cette liste déroulante sont définies dans la table de codes de sélection Type de contrat (Employé + poste) (code UU).
Horaire de travail	Sélectionner un horaire de travail. Selon que vous utilisez ou non le module GTA avancée, la méthode utilisée pour définir les horaires de travail sera différente : <ul style="list-style-type: none"> • Définir un horaire de travail (SANS utilisation du module GTA avancée); • Définir un horaire de travail (AVEC utilisation du GTA avancée).
Convention collective	Choisir l'option qui s'applique. Les options figurant dans cette liste déroulante sont définies dans la table de codes de sélection Convention collective (Employé + poste) (code SY).

Champ	Description
Métier	Choisir l'option qui s'applique. Les options figurant dans cette liste déroulante sont définies dans le menu Métier .
Quart de travail	Préciser le quart de travail (ex. travail de jour ou de nuit). Les quarts de travail sont définis dans la table de codes de sélection Quart de travail (Employé + poste) (code QT).
Modèle de gestion du temps	Les modèles de gestion du temps sont définis dans le menu Modèle de gestion du temps .
Type de poste	Les types de postes sont définis dans la table de codes de sélection Type de poste (Poste) (code ZM).
Description des tâches	Saisir une description du poste et des tâches pour le poste. Ces descriptions peuvent être formatées avec la barre d'outils d'édition [482].
Description du poste	

8. Au besoin, définir la [rémunération](#) [63] s'appliquant à ce poste modèle.
9. Au besoin, définir les [exigences](#) [65] s'appliquant à ce poste modèle.
10. Au besoin, définir les [missions/tâches](#) [81] associées à ce poste modèle.
11. Au besoin, ajouter un [document associé](#) [179] à la définition du poste.
12. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder le poste.
13. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder la structure organisationnelle.

– Ajouter un poste à partir d'un poste modèle

1. Choisir **Structures > Gestion des structures organisationnelles** dans la barre de menus **RH Global**.
2. Accéder à la structure organisationnelle requise.
3. Cliquer **Ajouter** dans la fenêtre flottante **Postes définis dans cette structure**.
4. Saisir les données sur [l'historique](#) [110] actif du poste.
5. Dans la section **Modèle (Ce poste est associé au modèle suivant)** de la fenêtre flottante principale **Identification**, sélectionner le poste modèle à partir duquel le poste doit être créé.
6. Saisir les données qui permettront d'identifier ce poste.

☰ Identification

Champ	Description
Numéro	Saisir le numéro (ou code) du poste. Suivant les paramètres d'entreprise, il est possible que ce code unique soit généré par le système. Il ne peut alors être modifié. Sinon, entrer ce code selon les politiques de votre entreprise.
Nom	Saisir le nom du poste.
Actif	Cocher cette case pour que le poste puisse être affecté ^[129] à un employé. Vous pouvez toutefois désactiver ^[60] un poste, par exemple si celui-ci est aboli en raison d'une réorganisation.
Poste supérieur	Les postes définis dans une structure organisationnelle peuvent être hiérarchisés afin de permettre la visualisation d'une vue organigramme ^[62] . S'il s'agit d'un poste de poste inférieur, choisir le poste qui précède dans la hiérarchie : <ul style="list-style-type: none"> • En mode Recherche simple, tous les postes actifs sont listés. La colonne Chemin d'accès aide à repérer la hiérarchie des différents postes. Choisir le poste, puis cliquer Sélectionner. • En mode Recherche arborescente, les postes sont listés selon leur niveau dans la hiérarchie. <ul style="list-style-type: none"> ○ Pour descendre dans l'arborescence, cliquer l'hyperlien d'un poste supérieur. ○ Pour remonter dans l'arborescence, utiliser les boutons Racine (remonte au 1er poste) ou Parent (remonte d'un poste). ○ Pour sélectionner un poste, le cocher et cliquer Sélectionner. <p>Résultat : Le système retourne à la fenêtre principale où le poste sélectionné est affiché dans le champ Poste supérieur.</p>
Structure GPEC (Emploi)	Si une structure GPEC ^[82] a été configurée dans la structure organisationnelle, sélectionner l'emploi ^[107] approprié. Dès qu'un poste est associé à un emploi, ce poste « hérite » : <ul style="list-style-type: none"> • des exigences^[9] définies au niveau de l'emploi associé, ainsi que des exigences pouvant avoir été définies pour le domaine ou métier parent; • des missions/tâches^[104] définies au niveau de l'emploi associé, ainsi que des missions/tâches pouvant avoir été définies pour le domaine ou métier parent.

Résultat : Toutes les données saisies dans le poste modèle dans les fenêtres **Informations sur le poste**, **Rémunération**, **Exigences** et **Missions/tâches** s'appliquent au nouveau poste. Aucun changement n'est possible.

7. Au besoin, définir les [exigences](#)^[65] supplémentaires s'appliquant à ce poste.
8. Au besoin, définir les [missions/tâches](#)^[8] supplémentaires associées à ce poste.

9. Au besoin, ajouter un [document associé](#)^[179] à la définition du poste.
10. Au besoin, [sélectionner les successeurs potentiels et analyser leur profil](#)^[120].
11. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder le poste.
12. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder la structure organisationnelle.

– Désactiver un poste existant

Vous pouvez désactiver un poste, par exemple si celui-ci est aboli en raison d'une réorganisation.

Dès qu'un poste est désactivé, il ne peut plus être [affecté](#)^[129] à un employé. Cependant, un poste qui aura été désactivé pourra être sélectionné pour créer ou modifier un événement, quel qu'il soit (un accident de travail par exemple).



Note : Lorsque vous visualisez les postes dans la structure organisationnelle, un [filtre](#)^[107] vous permet de masquer les postes inactifs.

Lorsqu'un poste est rendu inactif (en décochant la case **Actif**), le système affiche un avertissement si :

- un employé actif est toujours [affecté à ce poste](#)^[129];
- des recrutements ouverts existent pour ce poste;
- des mandats de placement de personnel sont ouverts pour ce poste;
- des mandats de recrutement professionnel sont ouverts pour ce poste.

Au besoin, l'utilisateur peut alors effectuer les opérations appropriées, par exemple mettre une date de fin à l'assignation de poste, fermer le recrutement, etc.

1. Choisir **Structures > Gestion des structures organisationnelles** dans la barre de menus **RH Global**.
2. Accéder à la structure organisationnelle requise.
3. Accéder au poste requis.
4. Saisir les données sur [l'historique](#)^[110] actif du poste.
5. Décocher la case **Actif**.

Validations effectuées pour l'affichage de l'avertissement à la désactivation d'un poste

Terme	Définition
Employé actif	Un employé est actif à la date de changement d'historique du poste si, à cette date, une des situations suivantes est vraie : <ul style="list-style-type: none"> • La date de départ de l'employé est inconnue. • La date de changement d'historique du poste est antérieure ou égale à la date de départ de l'employé.

Terme	Définition
Poste affecté à un employé	<p>À la date de changement d'historique du poste, un poste est affecté à un employé, si à cette date, une des situations suivantes est vraie :</p> <ul style="list-style-type: none"> • La date de début d'assignation du poste est connue et la date de fin d'assignation du poste ne l'est pas. • La date de changement d'historique du poste est comprise entre la date de début d'assignation et la date de fin d'assignation du poste. • La date de changement d'historique du poste est antérieure ou égale à la date de début d'assignation du poste.
Recrutement ouvert	<p>À la date de changement d'historique du poste, un recrutement est ouvert pour un poste si, à cette date, l'état du recrutement est inconnu ou Accepté et si une des situations suivantes est vraie :</p> <ul style="list-style-type: none"> • La date d'ouverture du recrutement est connue et la date de fermeture du recrutement ne l'est pas. • La date de changement d'historique du poste est comprise entre la date d'ouverture et la date de fermeture du recrutement pour le poste. • La date de changement d'historique du poste est antérieure ou égale à la date d'ouverture du recrutement pour le poste.
Mandat de placement de personnel ou mandat de recrutement professionnel ouvert	<p>À la date de changement d'historique du poste, un mandat (de placement de personnel ou de recrutement professionnel) est ouvert pour un poste si, à cette date, le statut du mandat est inconnu, En cours ou Partiellement complété et si une des situations suivantes est vraie :</p> <ul style="list-style-type: none"> • La date de début du mandat est connue et la date de fin du mandat ne l'est pas. • La date de changement d'historique du poste est comprise entre la date de début et la date de fin du mandat pour pouvoir le poste. • La date de changement d'historique du poste est antérieure ou égale à la date de début du mandat pour pouvoir le poste.

6. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder le poste.

7. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder la structure organisationnelle.

Voir aussi...

[Structure organisationnelle \(GPEC, postes et échelles salariales\)](#)^[39]

[Définir les échelles salariales](#)^[41]

[Gérer les structures organisationnelles](#)^[49]

[Visualiser la vue organigramme des postes d'une structure organisationnelle](#)^[62]

[Copier un poste dans une structure organisationnelle](#)^[108]

[Définir la rémunération d'un poste](#)^[63]

[Gérer les exigences associées à un poste](#)^[65]

[Gérer les missions/tâches associées à un poste](#)^[81]

[Configurer le référentiel de missions/tâches dans la structure organisationnelle](#)^[79]



[Historique des changements](#)^[110]



Visualiser la vue organigramme des postes d'une structure organisationnelle

Barre de menus : RH global

Menu : Structures > Gestion des structures organisationnelles

Les [postes](#) ⁵³ peuvent être hiérarchisés. Vous pouvez donc visualiser une vue organigramme des postes définis dans une structure organisationnelle.

Opération possible	Procédure
Visualiser l'employé occupant un poste supérieur	<ol style="list-style-type: none"> 1. Accéder à la structure organisationnelle requise. 2. Faire une recherche pour repérer le poste requis dans la fenêtre flottante Postes définis dans cette structure. 3. Cliquer le lien Afficher dans la colonne Employé occupant le poste supérieur. <p>Résultat : Le système donne la liste des employés qui occupent actuellement le poste supérieur du poste sélectionné.</p> <p>Note : Si cette colonne n'est pas affichée par défaut, il vous suffit de l'activer:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Cliquer à droite dans la barre de filtre. 2. Sélectionner l'option  Sélecteur de champs. 3. Sélectionner les champs que vous voulez afficher dans la grille (ceux-ci seront accompagnés de l'icône ). 4. Sélectionner l'option Appliquer les changements pour afficher les champs sélectionnés.
Afficher la vue organigramme	<ol style="list-style-type: none"> 1. Accéder à la structure organisationnelle requise. 2. Cliquer Vue organigramme dans la fenêtre Postes définis dans cette structure.
Revenir à la liste des postes	<ol style="list-style-type: none"> 1. Accéder à la structure organisationnelle requise. 2. Cliquer Vue tabulaire dans la fenêtre Postes définis dans cette structure.
Afficher ou masquer les photos des employés dans la vue organigramme	<ol style="list-style-type: none"> 1. Accéder à la structure organisationnelle requise. 2. Cliquer Vue organigramme dans la fenêtre Postes définis dans cette structure. 3. Cocher ou décocher la case Photos des employés dans la fenêtre flottante secondaire Options d'affichage.

Opération possible	Procédure
Masquer les postes inactifs ou les postes modèles	<ol style="list-style-type: none"> 1. Accéder à la structure organisationnelle requise. 2. Cliquer Vue organigramme dans la fenêtre Postes définis dans cette structure. 3. Cocher ou décocher les filtres^[107] appropriés dans les fenêtres flottantes secondaires suivantes : <ul style="list-style-type: none"> • Type de poste : Postes non modèles, Postes modèles) • Statut des postes affichés : Postes actifs ou Postes inactifs.
Afficher ou cacher les postes inférieurs dans la vue organigramme	<ol style="list-style-type: none"> 1. Accéder à la structure organisationnelle requise. 2. Cliquer Vue organigramme dans la fenêtre Postes définis dans cette structure. 3. Ouvrir ou fermer les icônes  et  qui permettent d'afficher / cacher les postes inférieurs.
Imprimer l'organigramme	<ol style="list-style-type: none"> 1. Accéder à la structure organisationnelle requise. 2. Cliquer Vue organigramme dans la fenêtre Postes définis dans cette structure. 3. Cliquer Afficher pour impression. 4. Cliquer Imprimer.

Voir aussi...

[Gérer les structures organisationnelles](#)^[49]

[Gérer les postes d'une structure organisationnelle](#)^[53]

Définir la rémunération d'un poste

Barre de menus : RH global

Menu : Structures > Gestion des structures organisationnelles

Il existe deux façons de définir la rémunération d'un poste :

- [en rattachant ce poste à une échelle salariale et un échelon donné](#)^[63]
- [en définissant manuellement le taux horaire et les périodes de paie pour ce poste](#)^[65]

1. Choisir **Structures > Gestion des structures organisationnelles** dans la barre de menus **RH Global**.
2. Cliquer sur la structure organisationnelle à modifier.
3. Accéder au poste requis.

Les paramètres financiers sont définis dans la fenêtre flottante **Rémunération**.

4. Si des [échelles salariales](#)^[41] ont été définies, sélectionner celle qui s'applique et choisir l'échelon.

Note : Si aucun salaire n'est visible pour un [échelon](#)^[44] donné, c'est que cet échelon est inactif.

- Si l'échelle salariale fait référence à un salaire mensuel, celui-ci est récupéré dans le champ **Salaire Mensuel Brut Chargé**. Saisir le nombre d'heures par période de paie (ex. 160), ainsi que le nombre de périodes de paie par année (ex. 12 périodes).
- Si l'échelle salariale fait référence à un taux horaire, celui-ci est récupéré dans le champ **Taux horaire fixe**. Indiquer le nombre de périodes de paie par année (ex. 26) ainsi que le nombre d'heures par période de paie (ex. 75).
- Si l'échelle salariale fait référence à des intervalles, saisir le taux horaire ou le salaire mensuel qui s'applique.
- Si l'échelle salariale fait référence à des coefficients, choisir le coefficient qui s'applique ou en définir un manuellement.
- En France seulement, si l'échelle salariale fait référence à des niveaux/coefficients qui permettent une saisie du salaire, choisir le niveau/coefficient qui s'applique, puis saisir manuellement le salaire approprié dans le dossier de l'employé. Si le salaire saisi est inférieur au salaire de base défini dans le niveau/coefficient, un avertissement s'affiche à l'enregistrement du dossier de l'employé.
- Dans tous les cas, il est possible de cliquer **Calculer les salaires** pour que le système calcule automatiquement le taux horaire ou le salaire mensuel, ainsi que le salaire annuel.

☐ Exemple de calcul des taux et salaires

	Méthode de calcul	
	échelle salariale horaire	échelle salariale mensuelle
(1) Taux horaire fixe	récupéré dans l'échelle salariale	calculé = (4) / (3)
(2) Nombre de périodes de paie par année	saisi	12
(3) Nombre d'heures par période de paie	saisi	saisi
(4) Salaire Mensuel Brut Chargé	calculé = (5) / 12	récupéré dans l'échelle salariale
(5) Salaire annuel brut total	calculé = (1) x (2) x (3)	calculé = (4) x 12
	Exemples	
	échelle salariale horaire	échelle salariale mensuelle
(1) Taux horaire fixe	7	6,25 = 1 000,00 / 160
(2) Nombre de périodes de paie par année	26	12
(3) Nombre d'heures par période de paie	75	160
(4) Salaire Mensuel Brut Chargé	1 137,50 = 13 650,00 / 12	1 000,00
(5) Salaire annuel brut total	13 650,00 = 7 x 26 x 75	12 000,00 = 1 000,00 x 12

À noter que le champ **Taux #3** est affiché à titre informatif. Le champ **Taux horaire fixe** est utilisé dans les calculs permettant d'obtenir le salaire annuel brut total et le salaire mensuel brut chargé. Si vous utilisez le module Formation, le champ **Taux horaire allocation formation** peut être utilisé pour calculer le montant des allocations de formation pour les heures hors temps de travail qui sont versées aux employés inscrits à des sessions de formation.

5. Si aucune échelle salariale ne s'applique, indiquer :

- le taux horaire;
- le nombre de périodes de paie par année;
- le nombre d'heures par période de paie.

Cliquer **Calculer les salaires** pour que le système calcule automatiquement le salaire annuel et le salaire mensuel brut chargé.

6. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder le poste.

7. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder la structure organisationnelle.

Voir aussi...

[Structure organisationnelle \(GPEC, postes et échelles salariales\)](#)^[39]

[Définir les échelles salariales](#)^[41]

[Gérer les structures organisationnelles](#)^[49]

[Gérer les postes d'une structure organisationnelle](#)^[53]

[Copier un poste dans une structure organisationnelle](#)^[108]

[Gérer les exigences associées à un poste](#)^[65]

[Historique des changements](#)^[110]

Gérer les exigences associées à un poste

Barre de menus : RH global

Menu : Structures > Gestion des structures organisationnelles

— Qu'est-ce qu'une exigence et pourquoi devrais-je en définir?

Vous pouvez associer des exigences à un poste, à condition que la case **Exigences d'occupation** soit cochée dans l'écran principal de définition de la structure organisationnelle.

Une fois que des exigences sont associées à un poste (que ce soit [directement dans le poste](#)^[65] ou par l'entremise d'une [structure GPEC](#)^[91]) et que vous avez défini les qualifications ([compétences](#)^[139], [diplômes](#)^[147], [permis](#)^[150], [habilitations](#)^[144] et cours suivis) des employés, vous pouvez :

- Visualiser des [alertes](#)^[77] dans l'application afin de savoir si les employés répondent ou non aux exigences d'occupation définies dans le ou les postes actifs auxquels ils sont affectés.
- Utiliser des [recherches de personnel](#)^[399] afin de comparer les qualifications de chacun des employés. Il vous est ainsi possible de localiser rapidement l'employé qui peut occuper un poste particulier (par ex. un poste laissé vacant par un départ à la retraite ou un poste nouvellement créé).
- Utiliser ces exigences d'occupation afin de trouver des candidats pour le recrutement ou affecter des employés à des mandats (ex. société de chauffeurs ou d'agents de sécurité qui gèrent plusieurs petits mandats de placement de personnel).

Plusieurs types d'exigences peuvent être définis. Quel que soit le type de l'exigence, il est possible de préciser s'il s'agit d'une exigence obligatoire ou souhaitable et de définir les dates de début et de fin de la période pendant laquelle cette exigence est requise.



Note : Si les mêmes exigences s'appliquent à plusieurs postes, vous pouvez accélérer l'attribution de ces exigences en utilisant :

- des [postes modèles](#) ^[56];
- une [structure GPEC](#) ^[82], car chacun des niveaux de cette structure ([domaine](#) ^[84], [métier](#) ^[86], [emploi](#) ^[89]) peut également être associé à des [exigences](#) ^[91].



Attention : L'ajout, la modification ou la suppression d'une exigence déclenche l'exécution de la tâche [Validation du statut d'occupation du poste](#) ^[79] qui met à jour les [alertes](#) ^[77] concernant le statut GPEC d'occupation du poste et [l'outil de gestion des talents](#) ^[123]. Cet outil analyse les écarts entre les exigences d'un poste et les qualifications détenues par un employé.

— Quels types d'exigences puis-je définir?

Vous pouvez définir les types d'exigences suivants :

Type	Explications
Cours ^[67]	<p>Ce type d'exigence vous permet de définir les cours requis pour occuper un poste.</p> <p>Exemple</p> <p>Cours en gestion de projet souhaitable pour occuper un poste de gestionnaire</p>
Domaine ^[84] , métier ^[86] ou emploi ^[89]	<p>Ce type d'exigence vous permet de faire référence aux exigences d'un autre domaine, métier ou emploi GPEC sans avoir à les saisir de nouveau.</p> <p>Lorsque vous choisissez cette option, le système prend en considération uniquement les exigences obligatoires. Les exigences souhaitables ne sont pas prises en considération, car l'employé peut quand même répondre aux exigences d'occupation, même s'il ne répond pas aux exigences souhaitables.</p> <p>Exemple</p> <p>Pour occuper le poste Traducteur débutant, il faut répondre aux exigences obligatoires de l'emploi (GPEC) Traducteur.</p>
Poste ^[70]	<p>Ce type d'exigence vous permet de faire référence aux exigences d'un poste ^[63], sans avoir à les saisir de nouveau.</p> <p>Lorsque vous choisissez cette option, le système prend en considération uniquement les exigences obligatoires. Les exigences souhaitables ne sont pas prises en considération, car l'employé peut quand même répondre aux exigences d'occupation, même s'il ne répond pas aux exigences souhaitables.</p> <p>Exemple</p> <p>Pour occuper le poste Secrétaire, il faut répondre aux exigences obligatoires du poste Adjointe administrative.</p>

Type	Explications
Compétence ^[72]	Ce type d'exigence vous permet de définir les compétences ^[499] requises pour occuper un poste. Exemple Bilinguisme obligatoire pour tous les employés affectés à un poste de traducteur
Diplôme ^[73]	Ce type d'exigence vous permet de définir les diplômes ^[147] requis pour occuper un poste. Exemple Baccalauréat souhaitable pour tous les employés affectés à un poste de technicien
Permis ^[74]	Ce type d'exigence vous permet de définir les permis ^[150] requis pour occuper un poste. Exemple Possession d'un certain type de permis de conduire pour tous les employés affectés à un poste de conducteur d'autobus
Habilitation ^[76]	Ce type d'exigence vous permet de définir les habilitations ^[506] requises pour occuper un poste. Exemple Possession d'une habilitation électrique pour tous les employés affectés à un poste de technicien en électricité

Résumé

[Gérer les exigences de type « cours » dans un poste](#)^[67]

[Gérer les exigences de type « domaine, métier ou emploi » dans un poste](#)^[69]

[Gérer les exigences de type « poste » dans un poste](#)^[70]

[Gérer les exigences de type « compétence » dans un poste](#)^[72]

[Gérer les exigences de type « diplôme » dans un poste](#)^[73]

[Gérer les exigences de type « permis » dans un poste](#)^[74]

[Gérer les exigences de type « habilitation » dans un poste](#)^[76]

[Visualiser les alertes indiquant qu'un employé répond ou non aux exigences du poste qu'il occupe](#)^[77]

[Tâche système « Validation du statut d'occupation du poste »](#)^[79]

Gérer les exigences de type « cours » dans un poste

Barre de menus : RH global

Menu : Structures > Gestion des structures organisationnelles

Ce type d'exigence vous permet de définir les cours requis pour occuper un poste.

Exemple

Cours en gestion de projet souhaitable pour occuper un poste de gestionnaire





Attention : L'ajout, la modification ou la suppression d'une exigence déclenche l'exécution de la tâche [Validation du statut d'occupation du poste](#)^[79] qui met à jour les [alertes](#)^[77] concernant le statut GPEC d'occupation du poste et [l'outil de gestion des talents](#)^[123]. Cet outil analyse les écarts entre les exigences d'un poste et les qualifications détenues par un employé.

– Ajouter une exigence de type « cours »

1. Choisir **Structures > Gestion des structures organisationnelles** dans la barre de menus **RH Global**.
2. Accéder à la structure organisationnelle requise.
3. Vérifier que la case **Exigences d'occupation** est bien cochée.
4. Accéder au poste requis.
5. Dans la fenêtre flottante principale **Exigences**, cliquer **Ajouter**, puis choisir **A déjà suivi le cours**.

Résultat : Le système liste les cours existants définis dans le module Formation pouvant être visualisés en fonction de la structure administrative précisée dans la structure organisationnelle.

6. Cocher le cours qui s'applique, puis cliquer **Sélectionner**.
7. Définir les modalités d'application de cette exigence.

Champ	Description
Importance	<p>Indiquer s'il s'agit d'une exigence obligatoire ou souhaitable.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si l'exigence est obligatoire, vous ne pourrez pas affecter^[129] le poste à un employé si celui-ci ne détient pas l'exigence précisée. • Si l'exigence est souhaitable, vous pourrez affecter^[129] le poste à un employé, mais un avertissement vous indiquera que cette exigence n'est pas respectée. <p>Note : Les alertes^[77] qui indiquent qu'un employé répond ou pas aux exigences du poste seront de couleur différente selon que l'exigence est obligatoire  ou souhaitable .</p>
Validité	<p>Indiquer la date à partir de laquelle cette exigence doit s'appliquer pour le poste.</p> <p>Si cette exigence devient désuète avec le temps (par exemple en cas de changement technologique), indiquer la date à partir de laquelle cette exigence ne sera plus requise pour occuper le poste.</p>

Résultat : Le système retourne à la liste des exigences définies pour le poste.

8. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder le poste.
9. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder la structure organisationnelle.

Voir aussi...

[Gérer les structures organisationnelles](#)^[49]

[Gérer les postes d'une structure organisationnelle](#)^[53]

[Gérer les exigences associées à un poste](#)^[65]

Gérer les exigences de type « domaine, métier ou emploi » dans un poste

Barre de menus : RH global

Menu : Structures > Gestion des structures organisationnelles

Ce type d'exigence vous permet de faire référence aux exigences d'un autre domaine, métier ou emploi GPEC sans avoir à les saisir de nouveau.

Lorsque vous choisissez cette option, le système prend en considération uniquement les exigences **obligatoires**. Les exigences souhaitables ne sont pas prises en considération, car l'employé peut quand même répondre aux exigences d'occupation, même s'il ne répond pas aux exigences souhaitables.

Exemple




Pour occuper le poste **Traducteur débutant**, il faut répondre aux exigences obligatoires de l'emploi (GPEC) **Traducteur**.



Attention : L'ajout, la modification ou la suppression d'une exigence déclenche l'exécution de la tâche [Validation du statut d'occupation du poste](#)^[79] qui met à jour les [alertes](#)^[77] concernant le statut GPEC d'occupation du poste et [l'outil de gestion des talents](#)^[123]. Cet outil analyse les écarts entre les exigences d'un poste et les qualifications détenues par un employé.

— Ajouter une exigence de type « domaine, métier ou emploi »

1. Choisir **Structures > Gestion des structures organisationnelles** dans la barre de menus **RH Global**.
2. Accéder à la structure organisationnelle requise.
3. Vérifier que la case **Exigences d'occupation** est bien cochée.
4. Accéder au poste requis.
5. Dans la fenêtre flottante principale **Exigences**, cliquer **Ajouter**, puis choisir **le domaine, métier ou emploi**.
Résultat : Le système liste les domaines, métiers ou emplois définis dans la structure GPEC associée à la structure organisationnelle dans laquelle le poste est créé.
6. Cocher le domaine, métier ou emploi qui s'applique, puis cliquer **Sélectionner**.
7. Définir les modalités d'application de cette exigence.

Champ	Description
Importance	<p>Indiquer s'il s'agit d'une exigence obligatoire ou souhaitable.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si l'exigence est obligatoire, vous ne pourrez pas affecter ^[129] le poste à un employé si celui-ci ne détient pas l'exigence précisée. • Si l'exigence est souhaitable, vous pourrez affecter ^[129] le poste à un employé, mais un avertissement vous indiquera que cette exigence n'est pas respectée. <p> Note : Les alertes ^[77] qui indiquent qu'un employé répond ou pas aux exigences du poste seront de couleur différente selon que l'exigence est obligatoire  ou souhaitable .</p>
Validité	<p>Indiquer la date à partir de laquelle cette exigence doit s'appliquer pour le poste.</p> <p>Si cette exigence devient désuète avec le temps (par exemple en cas de changement technologique), indiquer la date à partir de laquelle cette exigence ne sera plus requise pour occuper le poste.</p>

Résultat : Le système retourne à la liste des exigences définies pour le poste.

8. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder le poste.
9. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder la structure organisationnelle.

Voir aussi...

[Gérer les structures organisationnelles](#) ^[49]

[Gérer les postes d'une structure organisationnelle](#) ^[53]

[Gérer les exigences associées à un poste](#) ^[65]

[Configurer les domaines dans la structure GPEC](#) ^[84]

[Configurer les métiers dans la structure GPEC](#) ^[86]

[Configurer les emplois dans la structure GPEC](#) ^[89]

Gérer les exigences de type « poste » dans un poste

Barre de menus : RH global

Menu : Structures > Gestion des structures organisationnelles

Ce type d'exigence vous permet de faire référence aux exigences d'un [poste](#) ^[65], sans avoir à les saisir de nouveau.

Lorsque vous choisissez cette option, le système prend en considération uniquement les exigences **obligatoires**. Les exigences souhaitables ne sont pas prises en considération, car l'employé peut quand même répondre aux exigences d'occupation, même s'il ne répond pas aux exigences souhaitables.

Exemple

Pour occuper le poste **Secrétaire**, il faut répondre aux exigences obligatoires du poste **Adjointe administrative**.





Attention : L'ajout, la modification ou la suppression d'une exigence déclenche l'exécution de la tâche [Validation du statut d'occupation du poste](#)^[79] qui met à jour les [alertes](#)^[77] concernant le statut GPEC d'occupation du poste et [l'outil de gestion des talents](#)^[123]. Cet outil analyse les écarts entre les exigences d'un poste et les qualifications détenues par un employé.

– Ajouter une exigence de type « poste »

1. Choisir **Structures > Gestion des structures organisationnelles** dans la barre de menus **RH Global**.
2. Accéder à la structure organisationnelle requise.
3. Vérifier que la case **Exigences d'occupation** est bien cochée.
4. Accéder au poste requis.
5. Dans la fenêtre flottante principale **Exigences**, cliquer **Ajouter**, puis choisir **Peut occuper le poste**.

Résultat : Le système liste les postes pouvant être visualisés en fonction du niveau de structure administrative précisée dans la structure organisationnelle.

6. Cocher le poste qui s'applique, puis cliquer **Sélectionner**.
7. Définir les modalités d'application de cette exigence.

Champ	Description
Importance	<p>Indiquer s'il s'agit d'une exigence obligatoire ou souhaitable.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si l'exigence est obligatoire, vous ne pourrez pas affecter^[129] le poste à un employé si celui-ci ne détient pas l'exigence précisée. • Si l'exigence est souhaitable, vous pourrez affecter^[129] le poste à un employé, mais un avertissement vous indiquera que cette exigence n'est pas respectée. <p>Note : Les alertes^[77] qui indiquent qu'un employé répond ou pas aux exigences du poste seront de couleur différente selon que l'exigence est obligatoire  ou souhaitable .</p>
Validité	<p>Indiquer la date à partir de laquelle cette exigence doit s'appliquer pour le poste.</p> <p>Si cette exigence devient désuète avec le temps (par exemple en cas de changement technologique), indiquer la date à partir de laquelle cette exigence ne sera plus requise pour occuper le poste.</p>

Résultat : Le système retourne à la liste des exigences définies pour le poste.

8. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder le poste.
9. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder la structure organisationnelle.

Voir aussi...

[Gérer les structures organisationnelles](#)^[49]

[Gérer les postes d'une structure organisationnelle](#)^[53]

[Gérer les exigences associées à un poste](#)^[65]

Gérer les exigences de type « compétence » dans un poste

Barre de menus : RH global

Menu : Structures > Gestion des structures organisationnelles

Ce type d'exigence vous permet de définir les [compétences](#)^[49] requises pour occuper un poste.

Exemple

Bilinguisme obligatoire pour tous les employés affectés à un poste de traducteur



Attention : L'ajout, la modification ou la suppression d'une exigence déclenche l'exécution de la tâche [Validation du statut d'occupation du poste](#)^[79] qui met à jour les [alertes](#)^[77] concernant le statut GPEC d'occupation du poste et [l'outil de gestion des talents](#)^[123]. Cet outil analyse les écarts entre les exigences d'un poste et les qualifications détenues par un employé.




➤ Ajouter une exigence de type « compétence »

1. Choisir **Structures > Gestion des structures organisationnelles** dans la barre de menus **RH Global**.
2. Accéder à la structure organisationnelle requise.
3. Vérifier que la case **Exigences d'occupation** est bien cochée.
4. Accéder au poste requis.
5. Dans la fenêtre flottante principale **Exigences**, cliquer **Ajouter**, puis choisir **Possède la compétence**.

Résultat : Le système liste les [compétences](#)^[502] pouvant être visualisées en fonction du niveau de structure administrative précisé dans la structure organisationnelle.

- En mode **Recherche simple**, toutes les compétences sont listées. La colonne **Parent** aide à repérer la hiérarchie des différents types de compétences. Choisir la compétence visée, puis cliquer **Sélectionner**.
 - En mode **Recherche arborescente**, les compétences sont listées par type.
 - Pour descendre dans l'arborescence, cliquer l'hyperlien d'un type de compétence.
 - Pour remonter dans l'arborescence, utiliser les boutons **Racine** ou **Parent**.
 - Pour sélectionner une compétence, la cocher et cliquer **Sélectionner**.
6. Définir les modalités d'application de cette exigence.

Champ	Description
Niveau de compétence	Préciser le niveau de compétence requis (ex. bon ou expert).

Champ	Description
Importance	<p>Indiquer s'il s'agit d'une exigence obligatoire ou souhaitable.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si l'exigence est obligatoire, vous ne pourrez pas affecter ^[129] le poste à un employé si celui-ci ne détient pas l'exigence précisée. • Si l'exigence est souhaitable, vous pourrez affecter ^[129] le poste à un employé, mais un avertissement vous indiquera que cette exigence n'est pas respectée. <p> Note : Les alertes ^[77] qui indiquent qu'un employé répond ou pas aux exigences du poste seront de couleur différente selon que l'exigence est obligatoire  ou souhaitable .</p>
Validité	<p>Indiquer la date à partir de laquelle cette exigence doit s'appliquer pour le poste.</p> <p>Si cette exigence devient désuète avec le temps (par exemple en cas de changement technologique), indiquer la date à partir de laquelle cette exigence ne sera plus requise pour occuper le poste.</p>

Résultat : Le système retourne à la liste des exigences définies pour le poste.

7. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder le poste.
8. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder la structure organisationnelle.

Voir aussi...

[Configurer les compétences](#) ^[499]

[Gérer les structures organisationnelles](#) ^[49]

[Gérer les postes d'une structure organisationnelle](#) ^[53]

[Gérer les exigences associées à un poste](#) ^[65]

Gérer les exigences de type « diplôme » dans un poste

Barre de menus : RH global

Menu : Structures > Gestion des structures organisationnelles

Ce type d'exigence vous permet de définir les **diplômes** ^[147] requis pour occuper un poste.

Exemple

Baccalauréat souhaitable pour tous les employés affectés à un poste de technicien



Attention : L'ajout, la modification ou la suppression d'une exigence déclenche l'exécution de la tâche **Validation du statut d'occupation du poste** ^[79] qui met à jour les **alertes** ^[77] concernant le statut GPEC d'occupation du poste et **l'outil de gestion des talents** ^[123]. Cet outil analyse les écarts entre les exigences d'un poste et les qualifications détenues par un employé.




– Ajouter une exigence de type « diplôme »

1. Choisir **Structures > Gestion des structures organisationnelles** dans la barre de menus **RH Global**.

2. Accéder à la structure organisationnelle requise.
3. Vérifier que la case **Exigences d'occupation** est bien cochée.
4. Accéder au poste requis.
5. Dans la fenêtre flottante principale **Exigences**, cliquer **Ajouter**, puis choisir **Possède le diplôme**.

Résultat : Le système liste l'ensemble des [diplômes](#)^[147] existants. Les diplômes sont définis dans la table de codes de sélection **Diplôme** (code DP).

6. Cocher le diplôme qui s'applique, puis cliquer **Sélectionner**.
7. Définir les modalités d'application de cette exigence.

Champ	Description
Importance	<p>Indiquer s'il s'agit d'une exigence obligatoire ou souhaitable.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si l'exigence est obligatoire, vous ne pourrez pas affecter^[129] le poste à un employé si celui-ci ne détient pas l'exigence précisée. • Si l'exigence est souhaitable, vous pourrez affecter^[129] le poste à un employé, mais un avertissement vous indiquera que cette exigence n'est pas respectée. <p> Note : Les alertes^[77] qui indiquent qu'un employé répond ou pas aux exigences du poste seront de couleur différente selon que l'exigence est obligatoire  ou souhaitable .</p>
Validité	<p>Indiquer la date à partir de laquelle cette exigence doit s'appliquer pour le poste.</p> <p>Si cette exigence devient désuète avec le temps (par exemple en cas de changement technologique), indiquer la date à partir de laquelle cette exigence ne sera plus requise pour occuper le poste.</p>

Résultat : Le système retourne à la liste des exigences définies pour le poste.

8. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder le poste.
9. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder la structure organisationnelle.

Voir aussi...

[Gérer les structures organisationnelles](#)^[49]

[Gérer les postes d'une structure organisationnelle](#)^[53]

[Gérer les exigences associées à un poste](#)^[65]

Gérer les exigences de type « permis » dans un poste

Barre de menus : RH global

Menu : Structures > Gestion des structures organisationnelles

Ce type d'exigence vous permet de définir les [permis](#)^[150] requis pour occuper un poste.

Exemple

Possession d'un certain type de permis de conduire pour tous les employés affectés à un poste de conducteur d'autobus





Attention : L'ajout, la modification ou la suppression d'une exigence déclenche l'exécution de la tâche [Validation du statut d'occupation du poste](#)^[79] qui met à jour les [alertes](#)^[77] concernant le statut GPEC d'occupation du poste et [l'outil de gestion des talents](#)^[123]. Cet outil analyse les écarts entre les exigences d'un poste et les qualifications détenues par un employé.

– Ajouter une exigence de type « permis »

1. Choisir **Structures > Gestion des structures organisationnelles** dans la barre de menus **RH Global**.
2. Accéder à la structure organisationnelle requise.
3. Vérifier que la case **Exigences d'occupation** est bien cochée.
4. Accéder au poste requis.
5. Dans la fenêtre flottante principale **Exigences**, cliquer **Ajouter**, puis choisir **Possède le permis**.

Résultat : Le système liste l'ensemble des [permis](#)^[150]. Les permis sont définis dans la table de codes de sélection **Permis** (code XI).

6. Cocher le permis qui s'applique, puis cliquer **Sélectionner**.
7. Définir les modalités d'application de cette exigence.

Champ	Description
Importance	<p>Indiquer s'il s'agit d'une exigence obligatoire ou souhaitable.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si l'exigence est obligatoire, vous ne pourrez pas affecter^[129] le poste à un employé si celui-ci ne détient pas l'exigence précisée. • Si l'exigence est souhaitable, vous pourrez affecter^[129] le poste à un employé, mais un avertissement vous indiquera que cette exigence n'est pas respectée. <p>Note : Les alertes^[77] qui indiquent qu'un employé répond ou pas aux exigences du poste seront de couleur différente selon que l'exigence est obligatoire  ou souhaitable .</p>
Validité	<p>Indiquer la date à partir de laquelle cette exigence doit s'appliquer pour le poste.</p> <p>Si cette exigence devient désuète avec le temps (par exemple en cas de changement technologique), indiquer la date à partir de laquelle cette exigence ne sera plus requise pour occuper le poste.</p>

Résultat : Le système retourne à la liste des exigences définies pour le poste.

8. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder le poste.
9. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder la structure organisationnelle.

Voir aussi...

[Gérer les structures organisationnelles](#)^[49]

[Gérer les postes d'une structure organisationnelle](#)^[53]

[Gérer les exigences associées à un poste](#)^[65]

Gérer les exigences de type « habilitation » dans un poste

Barre de menus : RH global

Menu : Structures > Gestion des structures organisationnelles

Ce type d'exigence vous permet de définir les [habilitations](#)^[506] requises pour occuper un poste.

Exemple

Possession d'une habilitation électrique pour tous les employés affectés à un poste de technicien en électricité





Attention : L'ajout, la modification ou la suppression d'une exigence déclenche l'exécution de la tâche [Validation du statut d'occupation du poste](#)^[79] qui met à jour les [alertes](#)^[77] concernant le statut GPEC d'occupation du poste et [l'outil de gestion des talents](#)^[123]. Cet outil analyse les écarts entre les exigences d'un poste et les qualifications détenues par un employé.

– Ajouter une exigence de type « habilitation »

1. Choisir **Structures > Gestion des structures organisationnelles** dans la barre de menus **RH Global**.
2. Accéder à la structure organisationnelle requise.
3. Vérifier que la case **Exigences d'occupation** est bien cochée.
4. Accéder au poste requis.
5. Dans la fenêtre flottante principale **Exigences**, cliquer **Ajouter**, puis choisir **Possède l'habilitation**.

Résultat : Le système liste l'ensemble des [habilitations](#)^[506] existantes.

6. Cocher l'habilitation qui s'applique, puis cliquer **Sélectionner**.
7. Définir les modalités d'application de cette exigence.

Champ	Description
Importance	<p>Indiquer s'il s'agit d'une exigence obligatoire ou souhaitable.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si l'exigence est obligatoire, vous ne pourrez pas affecter^[129] le poste à un employé si celui-ci ne détient pas l'exigence précisée. • Si l'exigence est souhaitable, vous pourrez affecter^[129] le poste à un employé, mais un avertissement vous indiquera que cette exigence n'est pas respectée. <p>Note : Les alertes^[77] qui indiquent qu'un employé répond ou pas aux exigences du poste seront de couleur différente selon que l'exigence est obligatoire  ou souhaitable .</p>

Champ	Description
Validité	Indiquer la date à partir de laquelle cette exigence doit s'appliquer pour le poste. Si cette exigence devient désuète avec le temps (par exemple en cas de changement technologique), indiquer la date à partir de laquelle cette exigence ne sera plus requise pour occuper le poste.

Résultat : Le système retourne à la liste des exigences définies pour le poste.

8. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder le poste.
9. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder la structure organisationnelle.

Voir aussi...

[Configurer les habilitations](#)^[506]

[Gérer les structures organisationnelles](#)^[49]

[Gérer les postes d'une structure organisationnelle](#)^[53]

[Gérer les exigences associées à un poste](#)^[65]

Visualiser les alertes indiquant qu'un employé répond ou non aux exigences du poste qu'il occupe

Barre de menus : RH global

Menu : Gestion express

Vous pouvez être avisé si un employé répond ou non aux [exigences](#)^[65] du ou des [postes actifs auxquels il est affecté](#)^[129]. Des alertes codées par couleur sont disponibles dans l'application. En cliquant sur ces alertes, vous pouvez accéder à [l'outil de gestion des talents](#)^[123]. Cet outil vous permet de visualiser les écarts entre les [exigences d'un poste](#)^[65] et les qualifications d'un employé.

Ces alertes vous indiquent si un employé :

- répond ou non actuellement aux exigences d'occupation de ses postes actifs;
- répondra ou non aux exigences d'occupation de ses postes actifs pour deux périodes de préavis, par exemple dans 30 jours ou 90 jours.



Note : Avec les périodes de préavis, vous pouvez savoir d'avance quand un employé ne respectera plus les exigences de ses postes actifs, par exemple une [habilitation](#)^[144] donnée. Vous aurez donc le temps de prendre les mesures nécessaires (formation ou autre) afin que l'employé continue de répondre aux exigences de son poste.

Résumé

[Configuration préalable](#)^[77]

[Accéder aux alertes](#)^[78]

[Que signifie chacune des couleurs dans les alertes?](#)^[79]

— Configuration préalable

1. Accéder au paramètre d'entreprise afin de configurer les périodes de préavis dont vous avez besoin.




2. Planifier la tâche [Validation du statut d'occupation du poste](#)^[79] afin que les alertes soient mises à jour quotidiennement.

– Accéder aux alertes

Vous pouvez accéder aux alertes à partir des fonctionnalités suivantes :

Fonctionnalité	Procédure
Gestion express	<ol style="list-style-type: none"> Choisir Gestion express dans la barre de menus RH Global. Suivre les étapes pour rechercher un employé.^[157] Résultat : Le système affiche la liste des événements associés à l'employé sélectionné. Dans la fenêtre flottante secondaire Informations de l'employé, les alertes pour les trois périodes configurées s'affichent sous l'hyperlien Talents.^[123]
Liste des employés	<p>Vous pouvez visualiser la Liste des employés en accédant au menu Salariés > Dossiers des employés ou en ajoutant un événement dans SIGMA-RH.net.</p> <ol style="list-style-type: none"> Accéder à la Liste des employés. Les alertes pour les trois périodes configurées s'affichent dans les colonnes intitulées Statut GPEC.
Dossier de l'employé	<ol style="list-style-type: none"> Accéder au dossier de l'employé requis. Les alertes pour les trois périodes configurées s'affichent dans la fenêtre flottante secondaire Statut GPEC.
Liste des postes de l'employé	<ol style="list-style-type: none"> Accéder au dossier de l'employé requis. Cliquer Détails... dans la fenêtre flottante secondaire Postes. Les alertes pour les trois périodes configurées s'affichent dans les colonnes intitulées Statut GPEC.
Fenêtre « Informations de l'employé »	<p>Vous pouvez visualiser la fenêtre Informations de l'employé dans la plupart des événements dans SIGMA-RH.net.</p> <ol style="list-style-type: none"> Accéder à l'événement de votre choix. Dans la fenêtre flottante secondaire Informations de l'employé, les alertes pour les trois périodes configurées s'affichent sous l'hyperlien Talents.^[123]
Modèles de rapports	<p>Vous pouvez produire des modèles de rapports qui indiqueront quels sont les employés qui ne respectent pas les exigences du poste auquel ils sont affectés.</p> <p>Les champs qui vous permettront d'obtenir ces informations se trouvent dans la famille de champs Alerte GPEC.</p>

– Que signifie chacune des couleurs dans les alertes?

Couleur	Procédure
	L'employé répond à toutes les exigences du poste auquel il est affecté.
	L'employé ne répond pas à une exigence obligatoire définie dans le poste auquel il est affecté.
	L'employé ne répond pas à une exigence souhaitable définie dans le poste auquel il est affecté.

Voir aussi...

[Gérer les structures organisationnelles](#) ^[49]

[Gérer les postes d'une structure organisationnelle](#) ^[53]

[Gérer les exigences associées à un poste](#) ^[65]

[Gérer les exigences associées à un domaine, métier ou emploi dans la structure GPEC](#) ^[91]

[Tâche système « Validation du statut d'occupation du poste »](#) ^[79]

Tâche système « Validation du statut d'occupation du poste »

Barre de menus : Configuration

Menu : APS > Planifications de tâches

La tâche système **Validation du statut d'occupation du poste** met à jour :

- les [alertes](#) ^[77] qui indiquent si un employé respecte ou non les [exigences](#) ^[65] définies dans le ou les [postes auxquels il est actuellement affecté](#) ^[129];
- [l'analyse des écarts](#) ^[123] entre les exigences d'un poste et les qualifications d'un employé.

Cette tâche doit être exécutée quotidiennement.

Si vous voulez que ces informations soient à jour, il est important de vérifier le journal d'exécution tous les jours pour savoir si cette tâche s'est bien déroulée.

Vous pouvez modifier la planification de la tâche **Validation du statut d'occupation du poste**.

1. Choisir **APS > Planifications de tâches** dans la barre de menus **Configuration**.
2. Sélectionner la tâche **Validation du statut d'occupation du poste**.
3. Apporter les modifications requises (par exemple, l'heure d'exécution).

Voir aussi...

[Gérer les structures organisationnelles](#) ^[49]

[Gérer les postes d'une structure organisationnelle](#) ^[53]

[Gérer les exigences associées à un poste](#) ^[65]

[Processus de planification de la relève](#) ^[119]

[Désigner des successeurs potentiels](#) ^[120]

[Analyser les écarts entre les exigences d'un poste et les qualifications d'un employé](#) ^[123]

Configurer le référentiel de missions/tâches dans la structure organisationnelle

Barre de menus : RH global

Menu : Structures > Gestion des structures organisationnelles

Les missions/tâches associées à un [poste](#)^[81] ou à un [domaine, métier ou emploi dans la structure GPEC](#)^[104] peuvent provenir d'un référentiel si les mêmes missions/tâches s'appliquent à plusieurs postes, domaines, métiers ou emplois, ce qui peut se produire lors de projets ponctuels ou récurrents, par exemple la production du rapport annuel de l'entreprise, la gestion d'un projet d'implantation d'un nouveau système informatique, etc.

Une fois que le [poste est affecté](#)^[129] à un employé, celui-ci « hérite » des missions/tâches :

- associées directement à son poste;
- définies au niveau de l'emploi associé au poste, ainsi que des missions/tâches pouvant avoir été définies pour le domaine ou métier parent.

Les [missions/tâches d'un employé](#)^[155] peuvent être [évaluées](#)^[337] pendant la tenue des entretiens si vous configurez des questionnaires dynamiques dans le [type d'entretien](#)^[223] ou [l'entretien](#)^[312].

– Ajouter une mission/tâche dans le référentiel

1. Choisir **Structures > Gestion des structures organisationnelles** dans la barre de menus **RH Global**.
2. Cliquer sur la structure organisationnelle à modifier.
3. Cliquer **Référentiel de missions/tâches** dans la fenêtre flottante secondaire **Liens utiles**.
4. Cliquer **Ajouter**.
5. Saisir les données qui permettront d'identifier cette mission/tâche.

Champ	Description
Code	Le code est généré automatiquement par le système et il s'affiche en lecture seule.
Nom	Saisir le nom de la mission/tâche.
Description	Saisir la description de la mission/tâche.
Statut	Sélectionner le statut Actif ou Inactif de la mission/tâche.

6. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder la mission/tâche.
Répéter les étapes 4 à 6 pour chacune des missions/tâches de la structure organisationnelle.
7. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder la structure organisationnelle.

Voir aussi...

[Gérer les missions/tâches associées à un poste](#)^[81]

[Visualiser les missions/tâches des employés](#)^[155]

[Configurer les questionnaires dynamiques dans un type d'entretien afin d'évaluer les compétences, les missions/tâches, les objectifs et les formations des salariés](#)^[223]

[Configurer les questionnaires dynamiques dans un entretien afin d'évaluer les compétences, les missions/tâches, les objectifs et les formations des salariés](#)^[312]

[Évaluer les compétences, les objectifs, les missions/tâches et les formations d'un salarié pendant l'entretien](#)^[337]

Gérer les missions/tâches associées à un poste

Barre de menus : RH global

Menu : Structures > Gestion des structures organisationnelles

Les missions/tâches associées à un poste :

- peuvent être uniques et s'appliquer seulement à un poste;
- peuvent provenir d'un référentiel^[79] si les mêmes missions/tâches s'appliquent à plusieurs postes, ce qui peut se produire lors de projets ponctuels ou récurrents, par exemple la production du rapport annuel de l'entreprise, la gestion d'un projet d'implantation d'un nouveau système informatique, etc.

Une fois que le poste est affecté^[129] à un employé, celui-ci « hérite » des missions/tâches associées.

Les missions/tâches d'un employé^[155] peuvent être évaluées^[337] pendant la tenue des entretiens si vous configurez des questionnaires dynamiques dans le type d'entretien^[223] ou l'entretien^[312].

Quel que soit le type de mission/tâche (spécifique ou en provenance du référentiel), vous pouvez définir la date de début et la date de fin de la période pendant laquelle cette mission/tâche s'applique.

Résumé

[Définir une mission/tâche spécifique à un seul poste](#)^[81]

[Définir une mission/tâche à partir du référentiel](#)^[82]

— Définir une mission/tâche spécifique à un seul poste

1. Choisir **Structures > Gestion des structures organisationnelles** dans la barre de menus **RH Global**.
2. Accéder à la structure organisationnelle requise.
3. Accéder au poste requis.
4. Cliquer **Ajouter** dans la fenêtre flottante principale **Missions/tâches**.
5. Choisir **Spécifique**.
6. Définir les modalités d'application de cette mission/tâche.

Champ	Description
Code	Le code est généré automatiquement par le système et il s'affiche en lecture seule.
Nom	Saisir le nom de la mission/tâche.
Priorité	Choisir l'option requise (par ex. Faible, Moyenne, Haute). Les options figurant dans cette liste déroulante sont définies dans la table de codes de sélection Priorité (code XCE).
Description	Saisir la description de la mission/tâche.

Champ	Description
Validité	Sélectionner la date de début et la date de fin de la période pendant laquelle cette mission/tâche s'applique.

7. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder la mission/tâche.

– Définir une mission/tâche à partir du référentiel

1. Choisir **Structures > Gestion des structures organisationnelles** dans la barre de menus **RH Global**.
2. Accéder à la structure organisationnelle requise.
3. Accéder au poste requis.
4. Cliquer **Ajouter** dans la fenêtre flottante principale **Missions/tâches**.
5. Choisir **Référentiel**.
6. Définir les modalités d'application de cette mission/tâche.

Les données figurant dans les champs **Code**, **Nom** et **Description** ne peuvent pas être modifiées, car elles proviennent du référentiel. Seules les données concernant la priorité et la période de validité peuvent être modifiées.

Champ	Description
Priorité	Choisir l'option requise (par ex. Faible, Moyenne, Haute). Les options figurant dans cette liste déroulante sont définies dans la table de codes de sélection Priorité (code XCE).
Validité	Sélectionner la date de début et la date de fin de la période pendant laquelle cette mission/tâche s'applique.

7. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder la mission/tâche.

Voir aussi...

[Gérer les postes d'une structure organisationnelle](#) ^[53]

[Configurer le référentiel de missions/tâches dans la structure organisationnelle](#) ^[79]

[Gérer les missions/tâches associées à un domaine, métier ou emploi dans la structure GPEC](#) ^[104]

[Visualiser les missions/tâches des employés](#) ^[155]

[Configurer les questionnaires dynamiques dans un type d'entretien afin d'évaluer les compétences, les missions/tâches, les objectifs et les formations des salariés](#) ^[223]

[Configurer les questionnaires dynamiques dans un entretien afin d'évaluer les compétences, les missions/tâches, les objectifs et les formations des salariés](#) ^[312]

[Évaluer les compétences, les objectifs, les missions/tâches et les formations d'un salarié pendant l'entretien](#) ^[337]

Configurer la structure GPEC applicable dans une structure organisationnelle

Barre de menus : RH global

Menu : Structures > Gestion des structures organisationnelles

– Qu'est-ce qu'une structure GPEC et pourquoi devrais-je la configurer?

Chaque [structure organisationnelle](#)^[49] peut avoir sa structure GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences). La structure GPEC, qui peut être hiérarchisée en trois niveaux ([domaine](#)^[84], [métier](#)^[86], [emploi](#)^[89]), vous permet d'accélérer l'attribution des [exigences](#)^[91] et des [missions/tâches](#)^[104] aux [postes](#)^[53] définis dans votre structure organisationnelle. Pour chacun des domaines, métiers, emplois, vous pouvez définir des exigences ou des missions/tâches. Par la suite, chaque [poste peut être associé à un emploi](#)^[107] donné.

Dès qu'un poste est associé à un emploi, ce poste « hérite » :

- des [exigences](#)^[91] définies au niveau de l'emploi associé, ainsi que des exigences pouvant avoir été définies pour le domaine ou métier parent;
- des [missions/tâches](#)^[104] définies au niveau de l'emploi associé, ainsi que des missions/tâches pouvant avoir été définies pour le domaine ou métier parent.

Par conséquent, les employés [affectés à un poste](#)^[129] « héritent » automatiquement des exigences et des missions/tâches de ce poste.

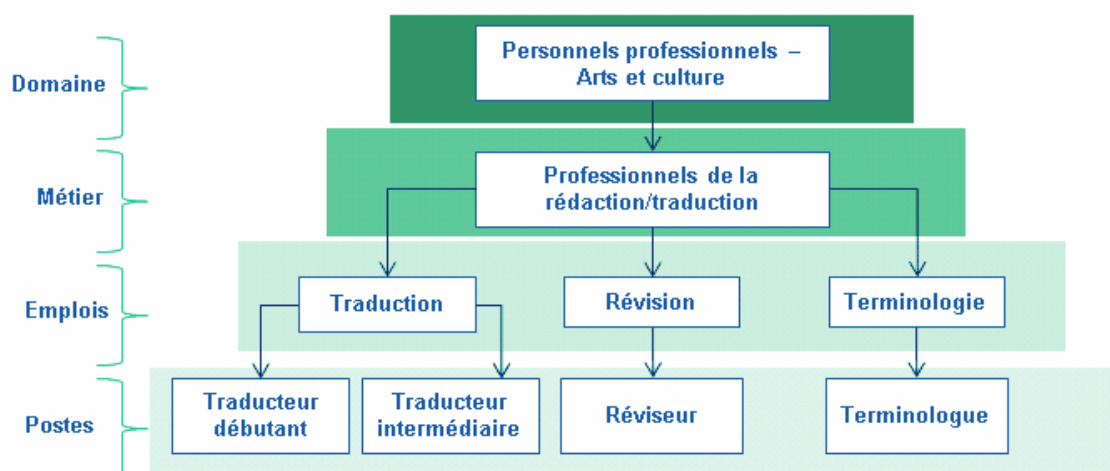
Vous pouvez :

- Visualiser des [alertes](#)^[77] dans l'application afin de savoir si les employés répondent ou non aux exigences d'occupation ([compétences](#)^[139], [diplômes](#)^[147], [permis](#)^[150], [habilitations](#)^[144] et cours suivis) définies dans le ou les postes actifs auxquels ils sont affectés.
- Consulter l'[outil de gestion des talents](#)^[123] afin d'analyser les écarts entre les exigences d'un poste et les qualifications effectivement détenues par un employé afin que celles-ci demeurent à jour. Au besoin, vous pouvez inscrire l'employé aux formations appropriées.

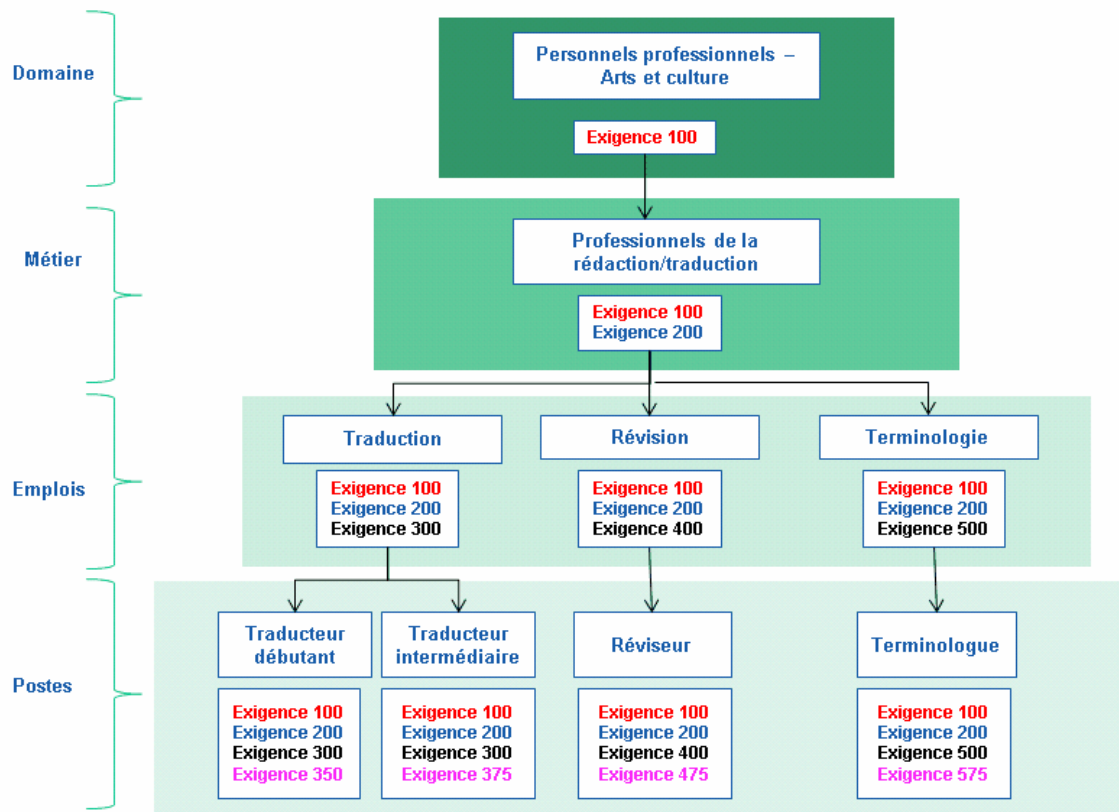


Attention : Vous devez impérativement définir le niveau supérieur avant les niveaux inférieurs, sinon il vous sera impossible de rattacher ces derniers à un niveau supérieur. Il n'est en effet pas permis de laisser des trous dans la structure, par exemple de définir un domaine qui serait directement rattaché à un emploi.

– Exemple de structure GPEC



Exemple d'attribution d'exigences par la structure GPEC



Résumé

[Configurer les domaines dans la structure GPEC](#)^[84]

[Configurer les métiers dans la structure GPEC](#)^[86]

[Configurer les emplois dans la structure GPEC](#)^[89]

[Gérer les exigences associées à un domaine, métier ou emploi dans la structure GPEC](#)^[91]

[Gérer les missions/tâches associées à un domaine, métier ou emploi dans la structure GPEC](#)^[104]

[Associer un poste à un emploi dans la structure GPEC](#)^[107]

Configurer les domaines dans la structure GPEC

Barre de menus : RH global

Menu : Structures > Gestion des structures organisationnelles

Afin de définir la [structure GPEC](#)^[82] dans une [structure organisationnelle](#)^[49], vous devez tout d'abord ajouter le ou les domaines utilisés dans votre entreprise. Une fois que les domaines sont ajoutés, vous pouvez configurer les [métiers](#)^[86] qui doivent être associés à chaque domaine. Par la suite, vous devez configurer les [emplois](#)^[89] qui doivent être associés à chaque métier.

Résumé

[Ajouter un domaine](#) ⁸⁵


[Visualiser le nombre d'employés associés à un domaine](#) ⁸⁵

[Désactiver un domaine](#) ⁸⁶

[Supprimer un domaine](#) ⁸⁶

– Ajouter un domaine

1. Choisir **Structures > Gestion des structures organisationnelles** dans la barre de menus **RH Global**.
2. Accéder à la structure organisationnelle requise.
3. Cliquer **Domaines** dans la fenêtre flottante secondaire **Structure GPEC**.
4. Cliquer **Ajouter**.
5. Saisir les informations générales se rapportant à ce domaine.

Champ	Description
Code	Suivant les paramètres d'entreprise, il est possible que ce code unique soit généré par le système. Il ne peut alors être modifié. Sinon, entrer ce code selon les politiques de votre entreprise.
Nom	Saisir le nom approprié pour ce domaine.
Statut	Conserver la valeur par défaut (Publier dans le référentiel).  Note : Au besoin, vous pouvez choisir le statut Ne pas publier dans le référentiel si ce domaine devient désuet après quelques années d'utilisation et qu'il doit être désactivé.
Description	Saisir la description appropriée et la formater avec la barre d'outils d'édition ⁴⁸² .

6. Au besoin, [définir les exigences](#) ⁹¹ pour ce domaine.
7. Au besoin, [définir les missions/tâches](#) ¹⁰⁴ pour ce domaine.
8. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder ce domaine.
9. Cliquer **Quitter** pour revenir à la structure organisationnelle.

– Visualiser le nombre d'employés associés à un domaine

Lorsque vous accédez à un domaine, vous pouvez visualiser les informations suivantes dans la fenêtre flottante secondaire **Statistiques** :

- Nombre d'employés associés à ce domaine (en cliquant sur ce nombre, vous verrez la liste des employés associés)
- Graphique sur la répartition des salariés par métier

– Désactiver un domaine

Vous pouvez désactiver un domaine, si celui-ci devient désuet après quelques années d'utilisation. Une fois qu'un domaine est désactivé, il ne peut plus être sélectionné lors de la création de nouveaux métiers ou emplois. Cependant, si ce domaine a été sélectionné dans un poste, il demeurera visible dans ce poste.



Attention : Si vous désactivez un domaine, vous désactivez aussi les métiers et emplois associés à ce domaine. Au besoin, vous devrez aussi [désactiver le poste](#)^[60].

1. Choisir **Structures > Gestion des structures organisationnelles** dans la barre de menus **RH Global**.
2. Accéder à la structure organisationnelle requise.
3. Cliquer **Domaines** dans la fenêtre flottante secondaire **Structure GPEC**.
4. Choisir le statut **Ne pas publier dans le référentiel**.
5. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder ce domaine.

– Supprimer un domaine

Vous pouvez uniquement supprimer un domaine qui n'est pas associé à un métier.

1. Choisir **Structures > Gestion des structures organisationnelles** dans la barre de menus **RH Global**.
2. Accéder à la structure organisationnelle requise.
3. Cliquer **Domaines** dans la fenêtre flottante secondaire **Structure GPEC**.
4. Cocher la case correspondant au domaine requis.
5. Cliquer **Supprimer**.
Résultat : Un message de confirmation s'affiche.
6. Cliquer **OK**.

Voir aussi...

[Configurer les métiers dans la structure GPEC](#)^[86]

[Configurer les emplois dans la structure GPEC](#)^[89]

[Gérer les exigences associées à un domaine, métier ou emploi dans la structure GPEC](#)^[91]

[Gérer les missions/tâches associées à un domaine, métier ou emploi dans la structure GPEC](#)^[104]

[Associer un poste à un emploi dans la structure GPEC](#)^[107]

Configurer les métiers dans la structure GPEC

Barre de menus : **RH global**

Menu : **Structures > Gestion des structures organisationnelles**

Afin de définir la [structure GPEC](#)^[82] dans une [structure organisationnelle](#)^[49], vous devez tout d'abord ajouter le ou les [domaines](#)^[84] utilisés dans votre entreprise. Une fois que les domaines sont ajoutés, vous pouvez configurer les métiers qui doivent être associés à chaque domaine. Par la suite, vous devez configurer les [emplois](#)^[89] qui doivent être associés à chaque métier.



Note : Le métier hérite automatiquement de l'ensemble des [exigences](#)^[91] et des [missions/tâches](#)^[104] configurées pour le domaine parent. Vous ne pouvez ni supprimer ni modifier une exigence provenant du domaine parent.

Résumé

[Ajouter un métier](#)^[87]


[Visualiser le nombre d'employés associés à un métier](#)^[88]

[Désactiver un métier](#)^[88]

[Supprimer un métier](#)^[88]

– Ajouter un métier

1. Choisir **Structures > Gestion des structures organisationnelles** dans la barre de menus **RH Global**.
2. Accéder à la structure organisationnelle requise.
3. Cliquer **Métiers** dans la fenêtre flottante secondaire **Structure GPEC**.
4. Cliquer **Ajouter**.
5. Choisir le domaine parent dans la fenêtre flottante secondaire **Structure GPEC**.
6. Saisir les informations générales se rapportant à ce métier.

Champ	Description
Code	Suivant les paramètres d'entreprise, il est possible que ce code unique soit généré par le système. Il ne peut alors être modifié. Sinon, entrer ce code selon les politiques de votre entreprise.
Nom	Saisir le nom approprié pour ce métier.
Statut	Conserver la valeur par défaut (Publier dans le référentiel).  Note : Au besoin, vous pouvez choisir le statut Ne pas publier dans le référentiel si ce métier devient désuet après quelques années d'utilisation et qu'il doit être désactivé.
Description	Saisir la description appropriée et la formater avec la barre d'outils d'édition ^[482] .

7. Au besoin, [définir les exigences](#)^[91] pour ce métier.
8. Au besoin, [définir les missions/tâches](#)^[104] pour ce métier.
9. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder ce métier.
10. Cliquer **Quitter** pour revenir à la structure organisationnelle.

– Visualiser le nombre d'employés associés à un métier

Lorsque vous accédez à un métier, vous pouvez visualiser les informations suivantes dans la fenêtre flottante secondaire **Statistiques** :

- Nombre d'employés associés à ce métier (en cliquant sur ce nombre, vous verrez la liste des employés associés)
- Graphique sur la répartition des salariés par emploi

– Désactiver un métier

Vous pouvez désactiver un métier, si celui-ci devient désuet après quelques années d'utilisation. Une fois qu'un métier est désactivé, il ne peut plus être sélectionné lors de la création de nouveaux emplois. Cependant, si ce métier a été sélectionné dans un poste, il demeurera visible dans ce poste.



Attention : Si vous désactivez un métier, vous désactivez aussi les emplois associés à ce métier. Au besoin, vous devrez aussi [désactiver le poste](#)⁶⁰.

1. Choisir **Structures > Gestion des structures organisationnelles** dans la barre de menus **RH Global**.
2. Accéder à la structure organisationnelle requise.
3. Cliquer **Métiers** dans la fenêtre flottante secondaire **Structure GPEC**.
4. Choisir le statut **Ne pas publier dans le référentiel**.
5. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder ce métier.

– Supprimer un métier

Vous pouvez uniquement supprimer un métier qui n'est pas associé à un emploi.

1. Choisir **Structures > Gestion des structures organisationnelles** dans la barre de menus **RH Global**.
2. Accéder à la structure organisationnelle requise.
3. Cliquer **Métiers** dans la fenêtre flottante secondaire **Structure GPEC**.
4. Cocher la case correspondant au métier requis.
5. Cliquer **Supprimer**.
Résultat : Un message de confirmation s'affiche.
6. Cliquer **OK**.
7. Cliquer **Quitter** pour fermer l'écran.

Voir aussi...[Configurer les domaines dans la structure GPEC](#)^[84][Configurer les emplois dans la structure GPEC](#)^[89][Gérer les exigences associées à un domaine, métier ou emploi dans la structure GPEC](#)^[91][Gérer les missions/tâches associées à un domaine, métier ou emploi dans la structure GPEC](#)^[104][Associer un poste à un emploi dans la structure GPEC](#)^[107]

Configurer les emplois dans la structure GPEC

Barre de menus : RH global

Menu : Structures > Gestion des structures organisationnelles

Afin de définir la [structure GPEC](#)^[82] dans une [structure organisationnelle](#)^[49], vous devez tout d'abord ajouter le ou les [domaines](#)^[84] utilisés dans votre entreprise. Une fois que les domaines sont ajoutés, vous pouvez configurer les [métiers](#)^[86] qui doivent être associés à chaque domaine. Par la suite, vous devez configurer les emplois qui doivent être associés à chaque métier.



Note : L'emploi hérite automatiquement de l'ensemble des [exigences](#)^[91] et des [missions/tâches](#)^[104] configurées pour le domaine et le métier parent. Vous ne pouvez ni supprimer ni modifier une exigence, une mission ou une tâche provenant du domaine ou du métier.


Résumé

[Ajouter un emploi](#)^[89][Visualiser le nombre d'employés associés à un emploi](#)^[90][Désactiver un emploi](#)^[90][Supprimer un emploi](#)^[90]

— Ajouter un emploi

1. Choisir **Structures > Gestion des structures organisationnelles** dans la barre de menus **RH Global**.
2. Accéder à la structure organisationnelle requise.
3. Cliquer **Emplois** dans la fenêtre flottante secondaire **Structure GPEC**.
4. Cliquer **Ajouter**.
5. Choisir le domaine et le métier parent dans la fenêtre flottante secondaire **Structure GPEC**.
6. Saisir les informations générales se rapportant à cet emploi.

Champ	Description
Code	Suivant les paramètres d'entreprise, il est possible que ce code unique soit généré par le système. Il ne peut alors être modifié. Sinon, entrer ce code selon les politiques de votre entreprise.
Nom	Saisir le nom approprié pour cet emploi.

Champ	Description
Statut	<p>Conserver la valeur par défaut (Publier dans le référentiel).</p> <p> Note : Au besoin, vous pouvez choisir le statut Ne pas publier dans le référentiel si cet emploi devient désuet après quelques années d'utilisation et qu'il doit être désactivé.</p>
Description	Saisir la description appropriée et la formater avec la barre d'outils d'édition ⁴⁸² .

7. Au besoin, [définir les exigences](#) ⁹¹ pour cet emploi.
8. Au besoin, [définir les missions/tâches](#) ¹⁰⁴ pour cet emploi.
9. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder cet emploi.
10. Cliquer **Quitter** pour revenir à la structure organisationnelle.

— Visualiser le nombre d'employés associés à un emploi

Lorsque vous accédez à un emploi, vous pouvez visualiser les informations suivantes dans la fenêtre flottante secondaire **Statistiques** :

- Nombre d'employés associés à cet emploi (en cliquant sur ce nombre, vous verrez la liste des employés associés)
- Graphique sur la répartition des salariés par poste

— Désactiver un emploi

Vous pouvez désactiver un emploi, si celui-ci devient désuet après quelques années d'utilisation. Une fois qu'un emploi est désactivé, il ne peut plus être sélectionné lors de la création de nouveaux postes. Cependant, si cet emploi a été sélectionné dans un poste, il demeurera visible dans ce poste.



Attention : Si vous désactivez un emploi, vous ne désactivez pas le poste dans lequel cet emploi est utilisé. Au besoin, vous devrez aussi [désactiver le poste](#). ⁶⁰

1. Choisir **Structures > Gestion des structures organisationnelles** dans la barre de menus **RH Global**.
2. Accéder à la structure organisationnelle requise.
3. Cliquer **Emplois** dans la fenêtre flottante secondaire **Structure GPEC**.
4. Choisir le statut **Ne pas publier dans le référentiel**.
5. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder cet emploi.

— Supprimer un emploi

Vous pouvez uniquement supprimer un emploi qui n'est pas associé à un poste.

1. Choisir **Structures > Gestion des structures organisationnelles** dans la barre de menus **RH Global**.
2. Accéder à la structure organisationnelle requise.
3. Cliquer **Emplois** dans la fenêtre flottante secondaire **Structure GPEC**.
4. Cocher la case correspondant à l'emploi requis.
5. Cliquer **Supprimer**.
Résultat : Un message de confirmation s'affiche.
6. Cliquer **OK**.
7. Cliquer **Quitter** pour fermer l'écran.

Voir aussi...

[Configurer les domaines dans la structure GPEC](#)^[84]

[Configurer les métiers dans la structure GPEC](#)^[86]

[Gérer les exigences associées à un domaine, métier ou emploi dans la structure GPEC](#)^[91]

[Gérer les missions/tâches associées à un domaine, métier ou emploi dans la structure GPEC](#)^[104]

[Associer un poste à un emploi dans la structure GPEC](#)^[107]

Gérer les exigences associées à un domaine, métier ou emploi dans la structure GPEC

Barre de menus : RH global

Menu : Structures > Gestion des structures organisationnelles

— Qu'est-ce qu'une exigence et pourquoi devrais-je en définir?

Vous pouvez associer des exigences à un domaine, métier ou emploi, à condition que la case **Exigences d'occupation** soit cochée dans l'écran principal de définition de la structure organisationnelle.

Une fois que des exigences sont associées à un poste (que ce soit [directement dans le poste](#)^[65] ou par l'entremise d'une [structure GPEC](#)^[91]) et que vous avez défini les qualifications ([compétences](#)^[139], [diplômes](#)^[147], [permis](#)^[150], [habilitations](#)^[144] et cours suivis) des employés, vous pouvez :

- Visualiser des [alertes](#)^[77] dans l'application afin de savoir si les employés répondent ou non aux exigences d'occupation définies dans le ou les postes actifs auxquels ils sont affectés.
- Utiliser des [recherches de personnel](#)^[399] afin de comparer les qualifications de chacun des employés. Il vous est ainsi possible de localiser rapidement l'employé qui peut occuper un poste particulier (par ex. un poste laissé vacant par un départ à la retraite ou un poste nouvellement créé).
- Utiliser ces exigences d'occupation afin de trouver des candidats pour le recrutement ou affecter des employés à des mandats (ex. société de chauffeurs ou d'agents de sécurité qui gèrent plusieurs petits mandats de placement de personnel).

Plusieurs types d'exigences peuvent être définis. Quel que soit le type de l'exigence, il est possible de préciser s'il s'agit d'une exigence obligatoire ou souhaitable et de définir les dates de début et de fin de la période pendant laquelle cette exigence est requise.



Note : Vous pouvez également associer des exigences directement à un [poste](#)^[65].



Attention : L'ajout, la modification ou la suppression d'une exigence déclenche l'exécution de la tâche **Validation du statut d'occupation du poste** [79] qui met à jour les **alertes** [77] concernant le statut GPEC d'occupation du poste et **l'outil de gestion des talents** [123]. Cet outil analyse les écarts entre les exigences d'un poste et les qualifications détenues par un employé.

– Quels types d'exigences puis-je définir?

Vous pouvez définir les types d'exigences suivants :

Type	Explications
Cours [93]	<p>Ce type d'exigence vous permet de définir les cours requis pour occuper un domaine, métier ou emploi GPEC.</p> <p>Exemple</p> <p>Cours en gestion de projet souhaitable pour tous les salariés affectés à un poste associé à un emploi Gestionnaires</p>
Domaine [84], métier [86] ou emploi [89]	<p>Ce type d'exigence vous permet de faire référence aux exigences d'un autre domaine, métier ou emploi GPEC sans avoir à les saisir de nouveau.</p> <p>Lorsque vous choisissez cette option, le système prend en considération uniquement les exigences obligatoires. Les exigences souhaitables ne sont pas prises en considération, car l'employé peut quand même répondre aux exigences d'occupation, même s'il ne répond pas aux exigences souhaitables.</p> <p>Exemple</p> <p>Pour occuper le métier (GPEC) Cadre supérieur, il faut répondre aux exigences obligatoires du métier Cadre intermédiaire.</p>
Poste [96]	<p>Ce type d'exigence vous permet de faire référence aux exigences d'un poste [65], sans avoir à les saisir de nouveau.</p> <p>Lorsque vous choisissez cette option, le système prend en considération uniquement les exigences obligatoires. Les exigences souhaitables ne sont pas prises en considération, car l'employé peut quand même répondre aux exigences d'occupation, même s'il ne répond pas aux exigences souhaitables.</p> <p>Exemple</p> <p>Pour occuper le métier (GPEC) Secrétaire, il faut répondre aux exigences obligatoires du poste Adjointe administrative.</p>
Compétence [98]	<p>Ce type d'exigence vous permet de définir les compétences [49] requises pour occuper un domaine, métier ou emploi GPEC.</p> <p>Exemple</p> <p>Bilinguisme obligatoire pour tous les employés affectés à un poste associé à l'emploi Traduction</p>

Type	Explications
Diplôme ^[100]	<p>Ce type d'exigence vous permet de définir les diplômes^[147] requis pour occuper un domaine, métier ou emploi GPEC.</p> <p>Exemple</p> <p>Baccalauréat souhaitable pour tous les employés affectés à un poste associé à l'emploi Techniciens</p>
Permis ^[101]	<p>Ce type d'exigence vous permet de définir les permis^[150] requis pour occuper un domaine, métier ou emploi GPEC.</p> <p>Exemple</p> <p>Possession d'un certain type de permis de conduire pour tous les employés affectés à un poste associé à l'emploi Conducteur d'autobus</p>
Habilitation ^[103]	<p>Ce type d'exigence vous permet de définir les habilitations^[506] requises pour occuper un domaine, métier ou emploi GPEC.</p> <p>Exemple</p> <p>Possession d'une habilitation électrique pour tous les employés affectés à un poste associé au métier Techniciens en électricité</p>

Résumé

[Gérer les exigences de type « cours » dans un domaine, un métier ou un emploi dans la structure GPEC](#)^[93]

[Gérer les exigences de type « domaine, métier ou emploi » dans un domaine, un métier ou un emploi dans la structure GPEC](#)^[95]

[Gérer les exigences de type « poste » dans un domaine, un métier ou un emploi dans la structure GPEC](#)^[96]

[Gérer les exigences de type « compétence » dans un domaine, un métier ou un emploi dans la structure GPEC](#)^[98]

[Gérer les exigences de type « diplôme » dans un domaine, un métier ou un emploi dans la structure GPEC](#)^[100]

[Gérer les exigences de type « permis » dans un domaine, un métier ou un emploi dans la structure GPEC](#)^[101]

[Gérer les exigences de type « habilitation » dans un domaine, un métier ou un emploi dans la structure GPEC](#)^[103]

Gérer les exigences de type « cours » dans un domaine, un métier ou un emploi dans la structure GPEC

Barre de menus : RH global

Menu : Structures > Gestion des structures organisationnelles

Ce type d'exigence vous permet de définir les cours requis pour occuper un domaine, métier ou emploi GPEC.

Exemple

Cours en gestion de projet souhaitable pour tous les salariés affectés à un poste associé à un emploi **Gestionnaires**



Attention : L'ajout, la modification ou la suppression d'une exigence déclenche l'exécution de la tâche **Validation du statut d'occupation du poste**^[79] qui met à jour les **alertes**^[77] concernant le statut GPEC d'occupation du poste et **l'outil de gestion des talents**^[123]. Cet outil analyse les écarts entre les exigences d'un poste et les qualifications détenues par un employé.

➤ Ajouter une exigence de type « cours »



1. Choisir **Structures > Gestion des structures organisationnelles** dans la barre de menus **RH Global**.
2. Accéder à la structure organisationnelle requise.
3. Vérifier que la case **Exigences d'occupation** est bien cochée.
4. Selon les besoins, cliquer **Domaines (GPEC)**, **Métiers (GPEC)** ou **Emplois (GPEC)** dans la fenêtre flottante secondaire **Structure GPEC**.

Résultat : La liste des domaines, métiers ou emplois s'affiche.

5. Accéder au domaine, métier ou emploi de votre choix.
6. Dans la fenêtre flottante principale **Exigences**, cliquer **Ajouter**, puis choisir **A déjà suivi le cours**.

Résultat : Le système liste les cours existants définis dans le module Formation pouvant être visualisés en fonction de la structure administrative précisée dans la structure organisationnelle.

7. Cocher le cours qui s'applique, puis cliquer **Sélectionner**.
8. Définir les modalités d'application de cette exigence.

Champ	Description
Importance	<p>Indiquer s'il s'agit d'une exigence obligatoire ou souhaitable.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si l'exigence est obligatoire, vous ne pourrez pas affecter^[129] le poste à un employé si celui-ci ne détient pas l'exigence précisée. • Si l'exigence est souhaitable, vous pourrez affecter^[129] le poste à un employé, mais un avertissement vous indiquera que cette exigence n'est pas respectée. <p>Note : Les alertes^[77] qui indiquent qu'un employé répond ou pas aux exigences du poste seront de couleur différente selon que l'exigence est obligatoire  ou souhaitable .</p>
Validité	<p>Indiquer la date à partir de laquelle cette exigence doit s'appliquer pour le domaine, métier ou emploi.</p> <p>Si cette exigence devient désuète avec le temps (par exemple en cas de changement technologique), indiquer la date à partir de laquelle cette exigence ne sera plus requise pour occuper le poste.</p>

Résultat : Le système retourne à la liste des exigences définies pour le domaine, métier ou emploi.

9. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder le domaine, métier ou emploi.
10. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder la structure organisationnelle.

Voir aussi...

[Configurer la structure GPEC applicable dans une structure organisationnelle](#)^[82]

[Configurer les domaines dans la structure GPEC](#)^[84]

[Configurer les métiers dans la structure GPEC](#)^[86]

[Configurer les emplois dans la structure GPEC](#)^[89]

[Gérer les exigences associées à un domaine, métier ou emploi dans la structure GPEC](#)^[91]

[Gérer les missions/tâches associées à un domaine, métier ou emploi dans la structure GPEC](#)^[104]

[Associer un poste à un emploi dans la structure GPEC](#)^[107]

Gérer les exigences de type « domaine, métier ou emploi » dans un domaine, un métier ou un emploi dans la structure GPEC

Barre de menus : RH global

Menu : Structures > Gestion des structures organisationnelles

Ce type d'exigence vous permet de faire référence aux exigences d'un autre domaine, métier ou emploi GPEC sans avoir à les saisir de nouveau.

Lorsque vous choisissez cette option, le système prend en considération uniquement les exigences **obligatoires**. Les exigences souhaitables ne sont pas prises en considération, car l'employé peut quand même répondre aux exigences d'occupation, même s'il ne répond pas aux exigences souhaitables.

Exemple

Pour occuper le métier (GPEC) **Cadre supérieur**, il faut répondre aux exigences obligatoires du métier **Cadre intermédiaire**.






Attention : L'ajout, la modification ou la suppression d'une exigence déclenche l'exécution de la tâche [Validation du statut d'occupation du poste](#)^[79] qui met à jour les [alertes](#)^[77] concernant le statut GPEC d'occupation du poste et [l'outil de gestion des talents](#)^[123]. Cet outil analyse les écarts entre les exigences d'un poste et les qualifications détenues par un employé.

– Ajouter une exigence de type « domaine, métier ou emploi »

1. Choisir **Structures > Gestion des structures organisationnelles** dans la barre de menus **RH Global**.
2. Accéder à la structure organisationnelle requise.
3. Vérifier que la case **Exigences d'occupation** est bien cochée.
4. Selon les besoins, cliquer **Domaines (GPEC)**, **Métiers (GPEC)** ou **Emplois (GPEC)** dans la fenêtre flottante secondaire **Structure GPEC**.
Résultat : La liste des domaines, métiers ou emplois s'affiche.
5. Accéder au domaine, métier ou emploi de votre choix.
6. Dans la fenêtre flottante principale **Exigences**, cliquer **Ajouter**, puis choisir **Peut occuper le domaine**, **Peut occuper le métier**, **Peut occuper l'emploi**.

Résultat : Selon l'option choisie, le système liste les domaines, métiers ou emplois définis dans la structure GPEC.

7. Cocher le domaine, métier ou emploi qui s'applique, puis cliquer **Sélectionner**.
8. Définir les modalités d'application de cette exigence.

Champ	Description
Importance	<p>Indiquer s'il s'agit d'une exigence obligatoire ou souhaitable.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si l'exigence est obligatoire, vous ne pourrez pas affecter ^[129] le poste à un employé si celui-ci ne détient pas l'exigence précisée. • Si l'exigence est souhaitable, vous pourrez affecter ^[129] le poste à un employé, mais un avertissement vous indiquera que cette exigence n'est pas respectée. <p> Note : Les alertes ^[77] qui indiquent qu'un employé répond ou pas aux exigences du poste seront de couleur différente selon que l'exigence est obligatoire  ou souhaitable .</p>
Validité	<p>Indiquer la date à partir de laquelle cette exigence doit s'appliquer pour le domaine, métier ou emploi.</p> <p>Si cette exigence devient désuète avec le temps (par exemple en cas de changement technologique), indiquer la date à partir de laquelle cette exigence ne sera plus requise pour occuper le poste.</p>

Résultat : Le système retourne à la liste des exigences définies pour le domaine, métier ou emploi.

9. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder le domaine, métier ou emploi.
10. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder la structure organisationnelle.

Voir aussi...

[Configurer la structure GPEC applicable dans une structure organisationnelle](#) ^[82]

[Configurer les domaines dans la structure GPEC](#) ^[84]

[Configurer les métiers dans la structure GPEC](#) ^[86]

[Configurer les emplois dans la structure GPEC](#) ^[89]

[Gérer les exigences associées à un domaine, métier ou emploi dans la structure GPEC](#) ^[91]

[Gérer les missions/tâches associées à un domaine, métier ou emploi dans la structure GPEC](#) ^[104]

[Associer un poste à un emploi dans la structure GPEC](#) ^[107]

Gérer les exigences de type « poste » dans un domaine, un métier ou un emploi dans la structure GPEC

Barre de menus : RH global

Menu : Structures > Gestion des structures organisationnelles

Ce type d'exigence vous permet de faire référence aux exigences d'un **poste** ^[65], sans avoir à les saisir de nouveau.

Lorsque vous choisissez cette option, le système prend en considération uniquement les exigences **obligatoires**. Les exigences souhaitables ne sont pas prises en considération, car l'employé peut

quand même répondre aux exigences d'occupation, même s'il ne répond pas aux exigences souhaitables.

Exemple

Pour occuper le métier (GPEC) **Secrétaire**, il faut répondre aux exigences obligatoires du poste **Adjointe administrative**.



Attention : L'ajout, la modification ou la suppression d'une exigence déclenche l'exécution de la tâche [Validation du statut d'occupation du poste](#)^[79] qui met à jour les [alertes](#)^[77] concernant le statut GPEC d'occupation du poste et [l'outil de gestion des talents](#)^[123]. Cet outil analyse les écarts entre les exigences d'un poste et les qualifications détenues par un employé.

← Ajouter une exigence de type « poste »



1. Choisir **Structures > Gestion des structures organisationnelles** dans la barre de menus **RH Global**.
2. Accéder à la structure organisationnelle requise.
3. Vérifier que la case **Exigences d'occupation** est bien cochée.
4. Selon les besoins, cliquer **Domaines (GPEC)**, **Métiers (GPEC)** ou **Emplois (GPEC)** dans la fenêtre flottante secondaire **Structure GPEC**.

Résultat : La liste des domaines, métiers ou emplois s'affiche.

5. Accéder au domaine, métier ou emploi de votre choix.
6. Dans la fenêtre flottante principale **Exigences**, cliquer **Ajouter**, puis choisir **Peut occuper le poste**.

Résultat : Le système liste les postes pouvant être visualisés en fonction du niveau de structure administrative précisée dans la structure organisationnelle.

7. Cocher le poste qui s'applique, puis cliquer **Sélectionner**.
8. Définir les modalités d'application de cette exigence.

Champ	Description
Importance	<p>Indiquer s'il s'agit d'une exigence obligatoire ou souhaitable.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si l'exigence est obligatoire, vous ne pourrez pas affecter^[129] le poste à un employé si celui-ci ne détient pas l'exigence précisée. • Si l'exigence est souhaitable, vous pourrez affecter^[129] le poste à un employé, mais un avertissement vous indiquera que cette exigence n'est pas respectée. <p>Note : Les alertes^[77] qui indiquent qu'un employé répond ou pas aux exigences du poste seront de couleur différente selon que l'exigence est obligatoire  ou souhaitable .</p>

Champ	Description
Validité	Indiquer la date à partir de laquelle cette exigence doit s'appliquer pour le domaine, métier ou emploi. Si cette exigence devient désuète avec le temps (par exemple en cas de changement technologique), indiquer la date à partir de laquelle cette exigence ne sera plus requise pour occuper le poste.

Résultat : Le système retourne à la liste des exigences définies pour le domaine, métier ou emploi.

9. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder le domaine, métier ou emploi.
10. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder la structure organisationnelle.

Voir aussi...

[Gérer les postes d'une structure organisationnelle](#) ^[53]

[Configurer la structure GPEC applicable dans une structure organisationnelle](#) ^[82]

[Configurer les domaines dans la structure GPEC](#) ^[84]

[Configurer les métiers dans la structure GPEC](#) ^[86]

[Configurer les emplois dans la structure GPEC](#) ^[89]

[Gérer les exigences associées à un domaine, métier ou emploi dans la structure GPEC](#) ^[91]

[Gérer les missions/tâches associées à un domaine, métier ou emploi dans la structure GPEC](#) ^[104]

[Associer un poste à un emploi dans la structure GPEC](#) ^[107]

Gérer les exigences de type « compétence » dans un domaine, un métier ou un emploi dans la structure GPEC

Barre de menus : RH global

Menu : Structures > Gestion des structures organisationnelles

Ce type d'exigence vous permet de définir les [compétences](#) ^[499] requises pour occuper un domaine, métier ou emploi GPEC.

Exemple

Bilinguisme obligatoire pour tous les employés affectés à un poste associé à l'emploi **Traduction**



Attention : L'ajout, la modification ou la suppression d'une exigence déclenche l'exécution de la tâche [Validation du statut d'occupation du poste](#) ^[79] qui met à jour les [alertes](#) ^[77] concernant le statut GPEC d'occupation du poste et [l'outil de gestion des talents](#) ^[123]. Cet outil analyse les écarts entre les exigences d'un poste et les qualifications détenues par un employé.

– Ajouter une exigence de type « compétence »




1. Choisir **Structures > Gestion des structures organisationnelles** dans la barre de menus **RH Global**.
2. Accéder à la structure organisationnelle requise.
3. Vérifier que la case **Exigences d'occupation** est bien cochée.
4. Selon les besoins, cliquer **Domaines (GPEC)**, **Métiers (GPEC)** ou **Emplois (GPEC)** dans la fenêtre flottante secondaire **Structure GPEC**.

Résultat : La liste des domaines, métiers ou emplois s'affiche.

5. Accéder au domaine, métier ou emploi de votre choix.
6. Dans la fenêtre flottante principale **Exigences**, cliquer **Ajouter**, puis choisir **Possède la compétence**.

Résultat : Le système liste les [compétences](#)^[502] pouvant être visualisées en fonction du niveau de structure administrative précisé dans la structure organisationnelle.

- En mode **Recherche simple**, toutes les compétences sont listées. La colonne **Parent** aide à repérer la hiérarchie des différents types de compétences. Choisir la compétence visée, puis cliquer **Sélectionner**.
 - En mode **Recherche arborescente**, les compétences sont listées par type.
 - Pour descendre dans l'arborescence, cliquer l'hyperlien d'un type de compétence.
 - Pour remonter dans l'arborescence, utiliser les boutons **Racine** ou **Parent**.
 - Pour sélectionner une compétence, la cocher et cliquer **Sélectionner**.
7. Définir les modalités d'application de cette exigence.

Champ	Description
Niveau de compétence	Préciser le niveau de compétence requis (ex. bon ou expert).
Importance	<p>Indiquer s'il s'agit d'une exigence obligatoire ou souhaitable.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si l'exigence est obligatoire, vous ne pourrez pas affecter^[129] le poste à un employé si celui-ci ne détient pas l'exigence précisée. • Si l'exigence est souhaitable, vous pourrez affecter^[129] le poste à un employé, mais un avertissement vous indiquera que cette exigence n'est pas respectée. <p> Note : Les alertes^[77] qui indiquent qu'un employé répond ou pas aux exigences du poste seront de couleur différente selon que l'exigence est obligatoire  ou souhaitable .</p>
Validité	<p>Indiquer la date à partir de laquelle cette exigence doit s'appliquer pour le domaine, métier ou emploi.</p> <p>Si cette exigence devient désuète avec le temps (par exemple en cas de changement technologique), indiquer la date à partir de laquelle cette exigence ne sera plus requise pour occuper le poste.</p>

Résultat : Le système retourne à la liste des exigences définies pour le domaine, métier ou emploi.

8. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder le domaine, métier ou emploi.
9. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder la structure organisationnelle.

Voir aussi...

[Configurer les compétences](#)^[499]

[Configurer la structure GPEC applicable dans une structure organisationnelle](#) ^[82]

[Configurer les domaines dans la structure GPEC](#) ^[84]

[Configurer les métiers dans la structure GPEC](#) ^[86]

[Configurer les emplois dans la structure GPEC](#) ^[89]

[Gérer les exigences associées à un domaine, métier ou emploi dans la structure GPEC](#) ^[91]

[Gérer les missions/tâches associées à un domaine, métier ou emploi dans la structure GPEC](#) ^[104]

[Associer un poste à un emploi dans la structure GPEC](#) ^[107]

Gérer les exigences de type « diplôme » dans un domaine, un métier ou un emploi dans la structure GPEC

Barre de menus : RH global

Menu : Structures > Gestion des structures organisationnelles

Ce type d'exigence vous permet de définir les [diplômes](#) ^[147] requis pour occuper un domaine, métier ou emploi GPEC.

Exemple

Baccalauréat souhaitable pour tous les employés affectés à un poste associé à l'emploi **Techniciens**



Attention : L'ajout, la modification ou la suppression d'une exigence déclenche l'exécution de la tâche [Validation du statut d'occupation du poste](#) ^[79] qui met à jour les [alertes](#) ^[77] concernant le statut GPEC d'occupation du poste et [l'outil de gestion des talents](#) ^[123]. Cet outil analyse les écarts entre les exigences d'un poste et les qualifications détenues par un employé.

– Ajouter une exigence de type « diplôme »




1. Choisir **Structures > Gestion des structures organisationnelles** dans la barre de menus **RH Global**.
2. Accéder à la structure organisationnelle requise.
3. Vérifier que la case **Exigences d'occupation** est bien cochée.
4. Selon les besoins, cliquer **Domaines (GPEC)**, **Métiers (GPEC)** ou **Emplois (GPEC)** dans la fenêtre flottante secondaire **Structure GPEC**.

Résultat : La liste des domaines, métiers ou emplois s'affiche.

5. Accéder au domaine, métier ou emploi de votre choix.
6. Dans la fenêtre flottante principale **Exigences**, cliquer **Ajouter**, puis choisir **Possède le diplôme**.

Résultat : Le système liste l'ensemble des [diplômes](#) ^[147] existants. Les diplômes sont définis dans la table de codes de sélection **Diplôme** (code DP).

7. Cocher le diplôme qui s'applique, puis cliquer **Sélectionner**.
8. Définir les modalités d'application de cette exigence.

Champ	Description
Importance	<p>Indiquer s'il s'agit d'une exigence obligatoire ou souhaitable.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si l'exigence est obligatoire, vous ne pourrez pas affecter ^[129] le poste à un employé si celui-ci ne détient pas l'exigence précisée. • Si l'exigence est souhaitable, vous pourrez affecter ^[129] le poste à un employé, mais un avertissement vous indiquera que cette exigence n'est pas respectée. <p> Note : Les alertes ^[77] qui indiquent qu'un employé répond ou pas aux exigences du poste seront de couleur différente selon que l'exigence est obligatoire  ou souhaitable .</p>
Validité	<p>Indiquer la date à partir de laquelle cette exigence doit s'appliquer pour le domaine, métier ou emploi.</p> <p>Si cette exigence devient désuète avec le temps (par exemple en cas de changement technologique), indiquer la date à partir de laquelle cette exigence ne sera plus requise pour occuper le poste.</p>

Résultat : Le système retourne à la liste des exigences définies pour le domaine, métier ou emploi.

9. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder le domaine, métier ou emploi.

10. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder la structure organisationnelle.

Voir aussi...

[Gérer les diplômes des employés ou candidats](#) ^[147]

[Configurer la structure GPEC applicable dans une structure organisationnelle](#) ^[82]

[Configurer les domaines dans la structure GPEC](#) ^[84]

[Configurer les métiers dans la structure GPEC](#) ^[86]

[Configurer les emplois dans la structure GPEC](#) ^[89]

[Gérer les exigences associées à un domaine, métier ou emploi dans la structure GPEC](#) ^[91]

[Gérer les missions/tâches associées à un domaine, métier ou emploi dans la structure GPEC](#) ^[104]

[Associer un poste à un emploi dans la structure GPEC](#) ^[107]

Gérer les exigences de type « permis » dans un domaine, un métier ou un emploi dans la structure GPEC

Barre de menus : RH global

Menu : Structures > Gestion des structures organisationnelles

Ce type d'exigence vous permet de définir les **permis** ^[150] requis pour occuper un domaine, métier ou emploi GPEC.

Exemple

Possession d'un certain type de permis de conduire pour tous les employés affectés à un poste associé à l'emploi **Conducteur d'autobus**



Attention : L'ajout, la modification ou la suppression d'une exigence déclenche l'exécution de la tâche **Validation du statut d'occupation du poste**^[79] qui met à jour les **alertes**^[77] concernant le statut GPEC d'occupation du poste et **l'outil de gestion des talents**^[123]. Cet outil analyse les écarts entre les exigences d'un poste et les qualifications détenues par un employé.

← Ajouter une exigence de type « permis »



1. Choisir **Structures > Gestion des structures organisationnelles** dans la barre de menus **RH Global**.
2. Accéder à la structure organisationnelle requise.
3. Vérifier que la case **Exigences d'occupation** est bien cochée.
4. Selon les besoins, cliquer **Domaines (GPEC)**, **Métiers (GPEC)** ou **Emplois (GPEC)** dans la fenêtre flottante secondaire **Structure GPEC**.

Résultat : La liste des domaines, métiers ou emplois s'affiche.

5. Accéder au domaine, métier ou emploi de votre choix.
6. Dans la fenêtre flottante principale **Exigences**, cliquer **Ajouter**, puis choisir **Possède le permis**.

Résultat : Le système liste l'ensemble des **permis**^[150]. Les permis sont définis dans la table de codes de sélection **Permis** (code XI).

7. Cocher le permis qui s'applique, puis cliquer **Sélectionner**.
8. Définir les modalités d'application de cette exigence.

Champ	Description
Importance	<p>Indiquer s'il s'agit d'une exigence obligatoire ou souhaitable.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si l'exigence est obligatoire, vous ne pourrez pas affecter^[129] le poste à un employé si celui-ci ne détient pas l'exigence précisée. • Si l'exigence est souhaitable, vous pourrez affecter^[129] le poste à un employé, mais un avertissement vous indiquera que cette exigence n'est pas respectée. <p>Note : Les alertes^[77] qui indiquent qu'un employé répond ou pas aux exigences du poste seront de couleur différente selon que l'exigence est obligatoire  ou souhaitable .</p>
Validité	<p>Indiquer la date à partir de laquelle cette exigence doit s'appliquer pour le domaine, métier ou emploi.</p> <p>Si cette exigence devient désuète avec le temps (par exemple en cas de changement technologique), indiquer la date à partir de laquelle cette exigence ne sera plus requise pour occuper le poste.</p>

Résultat : Le système retourne à la liste des exigences définies pour le domaine, métier ou emploi.

9. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder le domaine, métier ou emploi.
10. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder la structure organisationnelle.

Voir aussi...

[Gérer les permis des employés ou candidats](#) ^[150]

[Configurer la structure GPEC applicable dans une structure organisationnelle](#) ^[82]

[Configurer les domaines dans la structure GPEC](#) ^[84]

[Configurer les métiers dans la structure GPEC](#) ^[86]

[Configurer les emplois dans la structure GPEC](#) ^[89]

[Gérer les exigences associées à un domaine, métier ou emploi dans la structure GPEC](#) ^[91]

[Gérer les missions/tâches associées à un domaine, métier ou emploi dans la structure GPEC](#) ^[104]

[Associer un poste à un emploi dans la structure GPEC](#) ^[107]

Gérer les exigences de type « habilitation » dans un domaine, un métier ou un emploi dans la structure GPEC

Barre de menus : RH global

Menu : Structures > Gestion des structures organisationnelles

Ce type d'exigence vous permet de définir les [habilitations](#) ^[506] requises pour occuper un domaine, métier ou emploi GPEC.

Exemple

Possession d'une habilitation électrique pour tous les employés affectés à un poste associé au métier **Techniciens en électricité**



Attention : L'ajout, la modification ou la suppression d'une exigence déclenche l'exécution de la tâche [Validation du statut d'occupation du poste](#) ^[79] qui met à jour les [alertes](#) ^[77] concernant le statut GPEC d'occupation du poste et [l'outil de gestion des talents](#) ^[123]. Cet outil analyse les écarts entre les exigences d'un poste et les qualifications détenues par un employé.

← Ajouter une exigence de type « habilitation »




1. Choisir **Structures > Gestion des structures organisationnelles** dans la barre de menus **RH Global**.
2. Accéder à la structure organisationnelle requise.
3. Vérifier que la case **Exigences d'occupation** est bien cochée.
4. Selon les besoins, cliquer **Domaines (GPEC)**, **Métiers (GPEC)** ou **Emplois (GPEC)** dans la fenêtre flottante secondaire **Structure GPEC**.

Résultat : La liste des domaines, métiers ou emplois s'affiche.

5. Accéder au domaine, métier ou emploi de votre choix.
6. Dans la fenêtre flottante principale **Exigences**, cliquer **Ajouter**, puis choisir **Possède l'habilitation**.

Résultat : Le système liste l'ensemble des [habilitations](#) ^[506] existantes.

7. Cocher l'habilitation qui s'applique, puis cliquer **Sélectionner**.
8. Définir les modalités d'application de cette exigence.

Champ	Description
Importance	<p>Indiquer s'il s'agit d'une exigence obligatoire ou souhaitable.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si l'exigence est obligatoire, vous ne pourrez pas affecter ^[129] le poste à un employé si celui-ci ne détient pas l'exigence précisée. • Si l'exigence est souhaitable, vous pourrez affecter ^[129] le poste à un employé, mais un avertissement vous indiquera que cette exigence n'est pas respectée. <p> Note : Les alertes ^[77] qui indiquent qu'un employé répond ou pas aux exigences du poste seront de couleur différente selon que l'exigence est obligatoire  ou souhaitable .</p>
Validité	<p>Indiquer la date à partir de laquelle cette exigence doit s'appliquer pour le domaine, métier ou emploi.</p> <p>Si cette exigence devient désuète avec le temps (par exemple en cas de changement technologique), indiquer la date à partir de laquelle cette exigence ne sera plus requise pour occuper le poste.</p>

Résultat : Le système retourne à la liste des exigences définies pour le domaine, métier ou emploi.

9. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder le domaine, métier ou emploi.
10. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder la structure organisationnelle.

Voir aussi...

[Configurer les habilitations](#) ^[506]

[Configurer la structure GPEC applicable dans une structure organisationnelle](#) ^[82]

[Configurer les domaines dans la structure GPEC](#) ^[84]

[Configurer les métiers dans la structure GPEC](#) ^[86]

[Configurer les emplois dans la structure GPEC](#) ^[89]

[Gérer les exigences associées à un domaine, métier ou emploi dans la structure GPEC](#) ^[91]

[Gérer les missions/tâches associées à un domaine, métier ou emploi dans la structure GPEC](#) ^[104]

[Associer un poste à un emploi dans la structure GPEC](#) ^[107]

Gérer les missions/tâches associées à un domaine, métier ou emploi dans la structure GPEC

Barre de menus : RH global

Menu : Structures > Gestion des structures organisationnelles

Les missions/tâches associées à un domaine, métier ou emploi :

- peuvent être uniques et s'appliquer seulement à un domaine, métier ou emploi;
- peuvent provenir d'un **référentiel** ^[79] si les mêmes missions/tâches s'appliquent à plusieurs domaines, métiers ou emplois, ce qui peut se produire lors de projets ponctuels ou récurrents, par exemple la production du rapport annuel de l'entreprise, la gestion d'un projet d'implantation d'un nouveau système informatique, etc.

Une fois que le **poste est affecté** ^[129] à un employé, celui-ci « hérite » des missions/tâches associées.

Les [missions/tâches d'un employé](#)^[155] peuvent être [évaluées](#)^[337] pendant la tenue des entretiens si vous configurez des questionnaires dynamiques dans le [type d'entretien](#)^[223] ou [l'entretien](#)^[312].

Quel que soit le type de mission/tâche (spécifique ou en provenance du référentiel), vous pouvez définir la date de début et la date de fin de la période pendant laquelle cette mission/tâche s'applique.

Résumé

[Définir une mission/tâche spécifique à un domaine, métier ou emploi](#)^[105]

[Définir une mission/tâche à partir du référentiel](#)^[106]

– Définir une mission/tâche spécifique à un domaine, métier ou emploi

1. Choisir **Structures > Gestion des structures organisationnelles** dans la barre de menus **RH Global**.
2. Accéder à la structure organisationnelle requise.
3. Selon les besoins, cliquer **Domaines (GPEC)**, **Métiers (GPEC)** ou **Emplois (GPEC)** dans la fenêtre flottante secondaire **Structure GPEC**.

Résultat : La liste des domaines, métiers ou emplois s'affiche.

4. Accéder au domaine, métier ou emploi de votre choix.
5. Cliquer **Ajouter** dans la fenêtre flottante principale **Missions/tâches**.
6. Choisir **Spécifique**.
7. Définir les modalités d'application de cette mission/tâche.

Champ	Description
Code	Le code est généré automatiquement par le système et il s'affiche en lecture seule.
Nom	Saisir le nom de la mission/tâche.
Priorité	Choisir l'option requise (par ex. Faible, Moyenne, Haute). Les options figurant dans cette liste déroulante sont définies dans la table de codes de sélection Priorité (code XCE).
Description	Saisir la description de la mission/tâche.
Validité	Sélectionner la date de début et la date de fin de la période pendant laquelle cette mission/tâche s'applique.

8. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder la mission/tâche.
9. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder le domaine, métier ou emploi.
10. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder la structure organisationnelle.

– Définir une mission/tâche à partir du référentiel

1. Choisir **Structures > Gestion des structures organisationnelles** dans la barre de menus **RH Global**.
2. Accéder à la structure organisationnelle requise.
3. Selon les besoins, cliquer **Domaines (GPEC)**, **Métiers (GPEC)** ou **Emplois (GPEC)** dans la fenêtre flottante secondaire **Structure GPEC**.

Résultat : La liste des domaines, métiers ou emplois s'affiche.

4. Accéder au domaine, métier ou emploi de votre choix.
5. Cliquer **Ajouter** dans la fenêtre flottante principale **Missions/tâches**.
6. Choisir **Référentiel**.
7. Définir les modalités d'application de cette mission/tâche.

Les données figurant dans les champs **Code**, **Nom** et **Description** ne peuvent pas être modifiées, car elles proviennent du référentiel. Seules les données concernant la priorité et la période de validité peuvent être modifiées.

Champ	Description
Priorité	Choisir l'option requise (par ex. Faible, Moyenne, Haute). Les options figurant dans cette liste déroulante sont définies dans la table de codes de sélection Priorité (code XCE).
Validité	Sélectionner la date de début et la date de fin de la période pendant laquelle cette mission/tâche s'applique.

8. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder la mission/tâche.
9. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder le domaine, métier ou emploi.
10. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder la structure organisationnelle.

Voir aussi...

[Configurer les domaines dans la structure GPEC](#) ⁸⁴

[Configurer les métiers dans la structure GPEC](#) ⁸⁶

[Configurer les emplois dans la structure GPEC](#) ⁸⁹

[Associer un poste à un emploi dans la structure GPEC](#) ¹⁰⁷

[Configurer le référentiel de missions/tâches dans la structure organisationnelle](#) ⁷⁹

[Gérer les missions/tâches associées à un poste](#) ⁸¹

[Visualiser les missions/tâches des employés](#) ¹⁵⁵

[Configurer les questionnaires dynamiques dans un type d'entretien afin d'évaluer les compétences, les missions/tâches, les objectifs et les formations des salariés](#) ²²³

[Configurer les questionnaires dynamiques dans un entretien afin d'évaluer les compétences, les missions/tâches, les objectifs et les formations des salariés](#) ³¹²

[Évaluer les compétences, les objectifs, les missions/tâches et les formations d'un salarié pendant l'entretien](#) ³³⁷

Associer un poste à un emploi dans la structure GPEC

Barre de menus : RH global

Menu : Structures > Gestion des structures organisationnelles

Dès qu'un poste est associé à un emploi, ce poste « hérite » :

- des [exigences](#)^[91] définies au niveau de l'emploi associé, ainsi que des exigences pouvant avoir été définies pour le domaine ou métier parent;
- des [missions/tâches](#)^[104] définies au niveau de l'emploi associé, ainsi que des missions/tâches pouvant avoir été définies pour le domaine ou métier parent.

1. Choisir **Structures > Gestion des structures organisationnelles** dans la barre de menus **RH Global**.
2. Accéder à la structure organisationnelle requise.
3. Accéder au poste requis.
4. Sélectionner l'emploi requis dans la section **Structure GPEC** de la fenêtre flottante principale **Identification**.
5. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder le poste.

Voir aussi...

[Gérer les postes d'une structure organisationnelle](#)^[53]

[Configurer les domaines dans la structure GPEC](#)^[84]

[Configurer les métiers dans la structure GPEC](#)^[86]

[Configurer les emplois dans la structure GPEC](#)^[89]

[Gérer les exigences associées à un domaine, métier ou emploi dans la structure GPEC](#)^[91]

[Gérer les missions/tâches associées à un domaine, métier ou emploi dans la structure GPEC](#)^[104]

Filtrer les postes dans la structure organisationnelle

Barre de menus : RH global

Menu : Structures > Gestion des structures organisationnelles

Lorsque vous visualisez les postes dans la structure organisationnelle, vous pouvez masquer ou afficher certains postes.



Note : Les filtres que vous sélectionnez ont un impact sur la vue tabulaire des postes, ainsi que sur la vue [organigramme](#)^[62].

1. Choisir **Structures > Gestion des structures organisationnelles** dans la barre de menus **RH Global**.
2. Accéder à la structure organisationnelle requise.
3. Sélectionner le filtre ou les filtres requis :

Fenêtre flottante	Utilisation
Type de poste	<ul style="list-style-type: none"> • Postes non modèles : Pour afficher les postes où la case Ce poste peut servir de modèle pour les autres postes n'est pas cochée. • Postes modèles : Pour afficher les postes où la case Ce poste peut servir de modèle pour les autres postes est cochée.

Fenêtre flottante	Utilisation
Statut des postes affichés	<ul style="list-style-type: none"> • Postes actifs : Pour afficher les postes où la case Actif est cochée. • Postes inactifs : Pour afficher les postes inactifs où la case Actif n'est pas cochée.

Voir aussi...

[Structure organisationnelle \(GPEC, postes et échelles salariales\)](#)^[39]

[Gérer les structures organisationnelles](#)^[49]

[Gérer les postes d'une structure organisationnelle](#)^[53]

[Copier un poste dans une structure organisationnelle](#)^[108]

Copier un poste dans une structure organisationnelle

Barre de menus : RH global

Menu : Structures > Gestion des structures organisationnelles

Le gestionnaire RH peut copier un poste existant si la numérotation automatique des numéros de poste est implantée, c'est-à-dire si la case à cocher **Génération automatique du numéro de poste de la structure organisationnelle** est sélectionnée dans les paramètres d'entreprise. Si cette case à cocher n'est pas sélectionnée, il est impossible de copier des postes.

Lors de la copie d'un poste, toutes les informations se trouvant dans les fenêtres suivantes sont copiées (y compris les champs utilisateurs) :

Fenêtre flottante principale	Fenêtre flottante secondaire
Identification	Informations sur la structure
Informations sur le poste	Structure d'entreprise
Rémunération	Exigences
Liste des successeurs potentiels	Documents associés

Cependant, les historiques du poste existant ne seront pas copiés.

1. Choisir **Structures > Gestion des structures organisationnelles** dans la barre de menus **RH Global**.
2. Sélectionner la structure organisationnelle pour laquelle le poste doit être copié.
3. Dans la fenêtre **Postes définis dans cette structure**, sélectionner un poste, puis cliquer **Copier**.
4. Saisir le nombre de copies requis.
5. Saisir la date du premier historique si cette date doit être différente de la valeur par défaut (date du jour).
6. Saisir ou non la raison de changement.
7. Cliquer **Copier**.

Résultat : Le système ajoute automatiquement une copie du poste.

8. Au besoin, sélectionner le nouveau poste pour y apporter les modifications requises, puis cliquer **Enregistrer** pour le sauvegarder.

Voir aussi...

[Structure organisationnelle \(GPEC, postes et échelles salariales\)](#) ^[39]

[Définir les échelles salariales](#) ^[41]

[Gérer les structures organisationnelles](#) ^[49]

[Gérer les postes d'une structure organisationnelle](#) ^[53]

[Définir la rémunération d'un poste](#) ^[63]

[Gérer les exigences associées à un poste](#) ^[65]

[Historique des changements dans la structure organisationnelle](#) ^[110]

Visualiser les fiches de postes

Barre de menus : RH global

Menu : Structures > Gestion des structures organisationnelles

On peut visualiser des fiches qui permettent l'affichage des données saisies dans les [postes](#) ^[53] définis dans la [structure organisationnelle](#) ^[49].

— Configuration requise

La visualisation des fiches de postes exige la configuration suivante :

1. Créer un [modèle de document](#) ^[453] de type **Fiche de poste**.

Dans ce modèle de document, effectuer le [formatage](#) ^[482] requis et intégrer les [champs](#) ^[484] correspondant aux informations devant être affichées. Au besoin, intégrer des [tableaux de données](#) ^[490], par exemple pour dresser la liste des [exigences](#) ^[65] ou des [mission/tâches](#) ^[81] définies dans chaque poste.

2. Sélectionner ce modèle de document dans le paramètre **Modèle de document utilisé pour l'impression de la fiche de poste - Gestion administrative** de la configuration des documents produits par le système.

— Visualiser une fiche de poste à partir du poste

On peut visualiser la fiche de poste directement à partir du poste.

1. Choisir **Structures > Gestion des structures organisationnelles** dans la barre de menus **RH Global**.
2. Cliquer sur la structure organisationnelle à modifier.
3. Accéder au poste requis.
4. Dans la fenêtre flottante secondaire **Fiche de poste**, cliquer **Fiche de poste**.

Résultat : La fiche de poste formatée s'affiche à l'écran.

— Visualiser une fiche de poste à partir de My SigmaRH

On peut visualiser la fiche de poste dans My SigmaRH à partir de l'un des menus ci-dessous :

- **Mon dossier d'employé > Mes postes**
- **Mon dossier d'employé > Tous les postes**

Voir aussi...

[Gérer les postes d'une structure organisationnelle](#)^[53]

[Configurer les modèles de documents](#)^[453]

Historique des changements dans la structure organisationnelle

Barre de menus : RH global

Menu : Structures > Gestion des structures organisationnelles

Barre de menus : RH global

Menu : Salariés > Gestion des échelles salariales

La fonction **Historique** remplit deux fonctions :

- Elle sert à [conserver une trace des modifications](#)^[111] qui ont été apportées aux postes et aux échelles salariales dans une structure organisationnelle;
- Elle sert aussi à [définir quand une modification s'appliquera](#)^[112].



Note : Pour les postes associés à une structure organisationnelle, deux enregistrements d'historique ne peuvent être datés du même jour, même s'ils ont des motifs différents et qu'ils s'appliquent à des changements différents.

Résumé

[Consulter l'historique des changements pour un poste ou une échelle salariale](#)^[110]

[Conserver un historique des changements pour un poste ou une échelle salariale](#)^[111]

[Déterminer la date d'application d'un changement dans un poste ou une échelle salariale](#)^[112]

[Mise à jour des échelles salariales, des postes et des assignations de poste par l'Assistant personne](#)^[114]

– Consulter l'historique des changements pour un poste ou une échelle salariale

Les données de l'historique sont disponibles dans la fenêtre flottante secondaire **Historique** pour les postes ou les échelles salariales de la structure organisationnelle.

1. Accéder au menu **Gestion des structures organisationnelles** ou **Gestion des échelles salariales**.
 - Si vous avez choisi **Gestion des structures organisationnelles**, cliquer sur la structure organisationnelle requise, puis cliquer sur le poste pour lequel vous voulez consulter l'historique.
 - Si vous avez choisi **Gestion des échelles salariales**, cliquer sur l'échelle salariale pour laquelle vous voulez consulter l'historique.

Résultat : La fenêtre flottante secondaire **Historique** liste sommairement les changements avec la date et le motif du changement (ex. augmentation salariale).

2. Pour en savoir plus, cliquer **Détails...**

Résultat : Le système affiche une liste plus détaillée des changements, avec la date et le motif des changements. Lors de la consultation d'un historique pour un poste, s'il y a dans la liste des modifications au niveau de la rémunération du poste, les augmentations salariales sont affichées en pourcentage.

3. Des hyperliens permettent de consulter les changements listés.

– Conserver un historique des changements pour un poste ou une échelle salariale

Il est parfois souhaitable de conserver une trace des modifications apportées aux postes ou aux échelles salariales d'une structure organisationnelle.



Note : Si vous souhaitez conserver une trace des modifications apportées aux postes, il est préférable de cocher la case **Historique** dans la fenêtre **Caractéristiques des postes de cette structure** lors de la définition de la structure organisationnelle à laquelle le poste est associé. De cette façon, vous pourrez visualiser ces historiques en tout temps dans la fenêtre flottante secondaire **Historique**. Lorsque cette case est cochée, vous pourrez également [ajouter manuellement](#) un historique à l'aide du bouton **Ajouter un nouvel enregistrement d'historique**.

1. Accéder au menu **Gestion des structures organisationnelles** ou **Gestion des échelles salariales**.

- Si vous avez choisi **Gestion des structures organisationnelles**, cliquer sur la structure organisationnelle requise, puis cliquer sur le poste pour lequel vous voulez conserver un historique.
- Si vous avez choisi **Gestion des échelles salariales**, cliquer sur l'échelle salariale pour laquelle vous voulez conserver un historique.

2. Apporter les changements requis.

Résultat : S'il s'agit d'un changement pour lequel le système peut conserver un historique (ex. changements dans la rémunération d'un poste), le système affiche une fenêtre **Changement d'historique**.

3. S'il n'est pas nécessaire de conserver une trace des modifications, sélectionner **Modifier l'enregistrement d'historique courant** et cliquer **Appliquer le choix sélectionné**. Ce choix aura pour effet de modifier directement la structure organisationnelle sans qu'aucune trace en soit conservée dans la fenêtre flottante secondaire **Historique**.
4. Si une trace des modifications doit être conservée :
 - Sélectionner **Créer un nouvel enregistrement d'historique avec les informations suivantes**.
 - Inscrire la date du changement (c'est-à-dire, la date à partir de laquelle le changement est valide (la valeur implicite est la date du jour).
 - Choisir la raison du changement (le code provient de la table de codes de sélection **Raison de changement d'historique** (code CH).
5. Cliquer **Appliquer le choix sélectionné**.
6. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder la structure organisationnelle.

– Déterminer la date d'application d'un changement dans un poste ou une échelle salariale

Il existe plusieurs façons de déterminer quand une modification s'appliquera.

☐ **Déterminer la date d'application d'un changement dans un poste ou une échelle salariale au moment de sa saisie**

Vous pouvez déterminer la date d'application à la saisie de cette modification (ex. vous avez saisi une augmentation de salaire et voulez qu'elle s'applique au début du mois prochain).

1. Accéder au menu **Gestion des structures organisationnelles** ou **Gestion des échelles salariales**.
 - Si vous avez choisi **Gestion des structures organisationnelles**, cliquer sur la structure organisationnelle requise, puis cliquer sur le poste pour lequel vous voulez déterminer la date d'application d'un changement.
 - Si vous avez choisi **Gestion des échelles salariales**, cliquer sur l'échelle salariale pour laquelle vous voulez déterminer la date d'application d'un changement.
2. Apporter les changements requis.

Résultat : S'il s'agit d'un changement pour lequel le système peut conserver un historique (ex. changements dans la rémunération d'un poste), le système affiche une fenêtre **Changement d'historique**.
3. Sélectionner **Créer un nouvel enregistrement d'historique avec les informations suivantes**.
4. Inscrire la date du changement (c'est-à-dire la date à partir de laquelle le changement est valide).
5. Choisir la raison du changement.

Note : Le code provient de la table de codes de sélection **Raison de changement d'historique** (code CH).
6. Sélectionner **Appliquer le choix sélectionné**.

 **Modifier la date d'application d'un changement dans un poste ou une échelle salariale**

Vous pouvez modifier la date d'application en allant modifier un enregistrement d'historique existant (ex. vous avez défini une augmentation de salaire pour le mois prochain, mais avez eu le feu vert pour l'appliquer dès ce mois-ci).

1. Accéder au menu **Gestion des structures organisationnelles** ou **Gestion des échelles salariales** dans la barre de menus.
 - Si vous avez choisi **Gestion des structures organisationnelles**, cliquer sur la structure organisationnelle requise, puis cliquer sur le poste pour lequel vous voulez déterminer la date d'application d'un changement.
 - Si vous avez choisi **Gestion des échelles salariales**, cliquer sur l'échelle salariale pour laquelle vous voulez déterminer la date d'application d'un changement.
2. Dans la fenêtre flottante secondaire **Historique**, cliquer l'enregistrement d'historique à modifier.
3. Modifier la date à partir de laquelle le changement est valide.
4. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder le changement.
5. Sélectionner **Modifier l'enregistrement d'historique courant**.
6. Inscrire la date du changement (c'est-à-dire la date à partir de laquelle le changement est valide).
7. Choisir la raison du changement.

Note : Le code provient de la table de codes de sélection **Raison de changement d'historique** (code CH).
8. Sélectionner **Appliquer le choix sélectionné**.
9. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder le poste ou l'échelle, puis pour sauvegarder la structure organisationnelle.

☒ Déterminer la date d'application d'un changement dans un poste en ajoutant un nouvel enregistrement d'historique

Pour les postes seulement, vous pouvez préciser la date d'application d'un changement en ajoutant un nouvel historique à l'aide du bouton **Créer un nouvel enregistrement d'historique** (ex. vous voulez saisir un historique futur pour un poste afin qu'une échelle salariale révisée prenne effet à une date future).



Note : Pour que ce bouton s'affiche, vous devez cocher la case **Historique** dans la fenêtre **Caractéristiques des postes de cette structure** lors de la définition de la structure organisationnelle à laquelle le poste est associé.

1. Choisir **Informations d'entreprise > Structure organisationnelle > Gestion des structures organisationnelles** dans la barre de menus.
2. Cliquer sur la structure organisationnelle requise, puis cliquer sur le poste pour lequel vous voulez ajouter un nouvel enregistrement d'historique.
3. Cliquer **Créer un nouvel enregistrement d'historique**.
4. Inscrire la date du changement (c'est-à-dire la date à partir de laquelle le changement est valide).
5. Choisir la raison du changement.

Note : Le code provient de la table de codes de sélection **Raison de changement d'historique** (code CH).

6. Cliquer **Appliquer le choix sélectionné**.

☒ Mise à jour des échelles salariales, des postes et des assignations de poste par l'Assistant personnel

Lorsque vous ajoutez un historique à un poste dans une structure organisationnelle (exemple, changement des échelles salariales), le système ajoute automatiquement un historique [à l'assignation de ce poste](#)^[129] dans la fiche des employés occupant ce poste.

En précisant une date d'historique dans le futur dans le [poste](#)^[53], vous pouvez planifier vos changements d'échelles salariales. L'ajout de l'historique dans l'assignation de poste dans la fiche de l'employé se fera uniquement à la date de prise d'effet du changement précisée dans l'historique du poste (c'est-à-dire champ **A partir de**).



Note : Pour que l'historique soit ajouté dans l'assignation du poste dans la fiche de l'employé, il faut qu'il s'agisse du poste principal de l'employé (Case **Est-ce le poste principal?** dans l'assignation du poste dans la fiche de l'employé).

Cette fonctionnalité permet d'actualiser les assignations de postes des employés sur les nouvelles informations du poste. Cela est important dans les cas où vous utilisez les options suivantes de la fiche employé :

Section **Informations d'emploi** : **Utiliser les informations disponibles dans le poste principal?**

Section **Rémunération** : **Utiliser les informations disponibles dans le poste principal?**

☐ Tâche planifiée mettant à jour l'assignation du poste dans la fiche de l'employé

L'ajout de l'historique dans l'assignation du poste de l'employé se fait avec une tâche planifiée. Lorsque vous ajoutez un historique à un poste, le système crée automatiquement une tâche planifiée qui comporte les caractéristiques suivantes :

Tâche	Catégorie: Poste de l'employé Modèle : Créer un nouvel enregistrement d'historique La date du changement pour ce nouvel enregistrement d'historique correspond au moment d'exécution de la tâche.
Réurrence	Le nombre d'exécutions est limité à une fois.
Condition	Cette tâche est uniquement exécutée dans les fiches des employés qui occupent le poste auquel vous avez ajouté un historique, s'il s'agit du poste principal de l'employé.
Planification	Cette tâche APS est produite une seule fois à la date de prise d'effet du changement dans le poste (champ A partir de dans la description du poste dans la structure organisationnelle).
Sécurité	Les droits suivants s'appliquent : Droits complets pour l'utilisateur ayant ajouté l'historique de poste et le groupe Administrateurs

Vous pouvez afficher cette tâche planifiée dans le menu **Tâches planifiées (Assistant)**.

☐ Exemple d'utilisation

En date du 1er mars 2017, des augmentations annuelles de salaire seront accordées à tous les postes dans votre entreprise. Vous planifiez ces augmentations annuelles.

Par exemple, toutes les employées occupant le poste « Secrétaire » auront un nouvel intervalle de salaire : Salaire minimum = 35000, Salaire maximum = 45000.

1. Dans le menu **Gestion des échelles salariales**, modifier l'échelle salariale en ajoutant un nouvel historique. La date de ce nouvel historique doit correspondre au 1er mars 2017.
2. Dans le menu **Gestion des structures organisationnelles**, modifier le poste « Secrétaire » en ajoutant un nouvel historique. La date de ce nouvel historique doit correspondre au 1er mars 2017. De cette façon, la tâche APS sera planifiée pour cette date.
3. Une fois que la tâche planifiée aura été exécutée (le 1er mars 2017), l'intervalle de salaire sera automatiquement mis à jour dans la fiche des employés pour qui le poste « Secrétaire » est le poste principal. Vous pouvez voir ces changements dans le [poste affecté à l'employé](#) ¹²⁹ (fiche de l'employé, fenêtre flottante secondaire **Postes**, fenêtre flottante **Rémunération**).

Voir aussi...[Structure organisationnelle \(GPEC, postes et échelles salariales\)](#)^[39][Définir les échelles salariales](#)^[41][Gérer les structures organisationnelles](#)^[49][Gérer les postes d'une structure organisationnelle](#)^[53][Copier un poste dans une structure organisationnelle](#)^[108][Définir la rémunération d'un poste](#)^[63][Gérer les exigences associées à un poste](#)^[65]

Obtenir la liste des employés occupant ou ayant occupé un poste

Barre de menus : RH global

Menu : Structures > Gestion des structures organisationnelles

Lorsque le gestionnaire RH utilise les [assignations de poste](#)^[129], il peut obtenir rapidement la liste des employés occupant ou ayant occupé un poste.

À partir de la grille des postes

1. Ouvrir la structure organisationnelle pour laquelle vous voulez obtenir la liste des employés occupant ou ayant occupé un poste.
2. Faire une recherche pour repérer le poste requis dans la fenêtre flottante **Postes définis dans cette structure**.
3. Cliquer le lien **Afficher** dans la fenêtre **Employés occupant ce poste** ou **Employés ayant occupé ce poste**.

Résultat : Le système donne la liste des employés qui occupent actuellement ce poste ou qui ont occupé ce poste dans le passé.

À partir d'un poste

1. Ouvrir la structure organisationnelle pour laquelle vous voulez obtenir la liste des employés occupant ou ayant occupé un poste.
2. Cliquer le poste requis dans la fenêtre flottante **Postes définis dans cette structure**.
3. Dans la fenêtre flottante secondaire **Occupation**, cliquer le lien **Employés occupant ce poste** ou **Employés ayant occupé ce poste**.

Résultat : Le système donne la liste des employés qui occupent actuellement ce poste ou qui ont occupé ce poste dans le passé.

Voir aussi...[Définir les assignations de poste d'un employé](#)^[129][Structure organisationnelle \(GPEC, postes et échelles salariales\)](#)^[39][Définir les échelles salariales](#)^[41][Gérer les structures organisationnelles](#)^[49][Gérer les postes d'une structure organisationnelle](#)^[53][Copier un poste dans une structure organisationnelle](#)^[108][Définir la rémunération d'un poste](#)^[63][Gérer les exigences associées à un poste](#)^[65]

FAQ (Foire aux questions) - Postes

Résumé

Quelles sont les différences entre la copie d'un poste et la création d'un poste à partir d'un modèle?

– Quelles sont les différences entre la copie d'un poste et la création d'un poste à partir d'un modèle?

Voici les principales différences entre la [copie d'un poste](#)^[108] et la [création d'un poste à partir d'un modèle](#).^[53]

Information	Copier un poste	Créer un poste à partir d'un modèle
	<p>Les informations accompagnées d'un  sont copiées dans le nouveau poste.</p> <p>Les informations accompagnées d'un  ne sont pas copiées dans le nouveau poste. Elles peuvent être différentes dans chaque poste.</p>	<p>Les informations accompagnées d'un  sont dictées par le modèle de poste.</p> <p>Les informations accompagnées d'un  peuvent être différentes pour chaque poste créé à partir d'un modèle de poste.</p>
Identification	Le numéro doit être unique. Toutes les autres informations sont copiées dans le nouveau poste.	Le nom, le poste supérieur et le statut (Actif ou Inactif) peuvent être différents du modèle.
Informations sur le poste		
Rémunération ^[63]		
Structure d'entreprise		
Champs utilisateurs		
Exigences ^[65]		
Missions/tâches ^[81]		
Documents associés		
Historiques		
Liste des successeurs potentiels		

Voir aussi...

[Gérer les postes d'une structure organisationnelle](#)^[53]

[Copier un poste dans une structure organisationnelle](#)^[108]

Planification de la relève

Les nombreux départs à la retraite anticipés au cours des prochaines années et la pénurie de main-d'œuvre qui suivra constituent un problème de taille pour toutes les entreprises. C'est pourquoi il est important de planifier la relève de ses effectifs, c'est-à-dire d'identifier des individus qui sont aptes et qui souhaitent occuper les postes qui seront vacants. L'application SIGMA-RH.net comporte un module complet de planification de la relève qui vous permet de :

1. [Définir le poste à pourvoir dans la structure organisationnelle:](#)^[53]
 2. [Lister les successeurs potentiels parmi les employés actuels:](#)^[120]
 3. [Analyser les écarts entre les exigences du poste et les qualifications des employés:](#)^[123]
 4. Définir un plan de formation individuel pour le successeur potentiel;
 5. Inscrire le successeur potentiel sur la liste d'attente des cours requis.
- L'ensemble de ce processus est illustré dans le [graphique suivant.](#)^[119]

Résumé

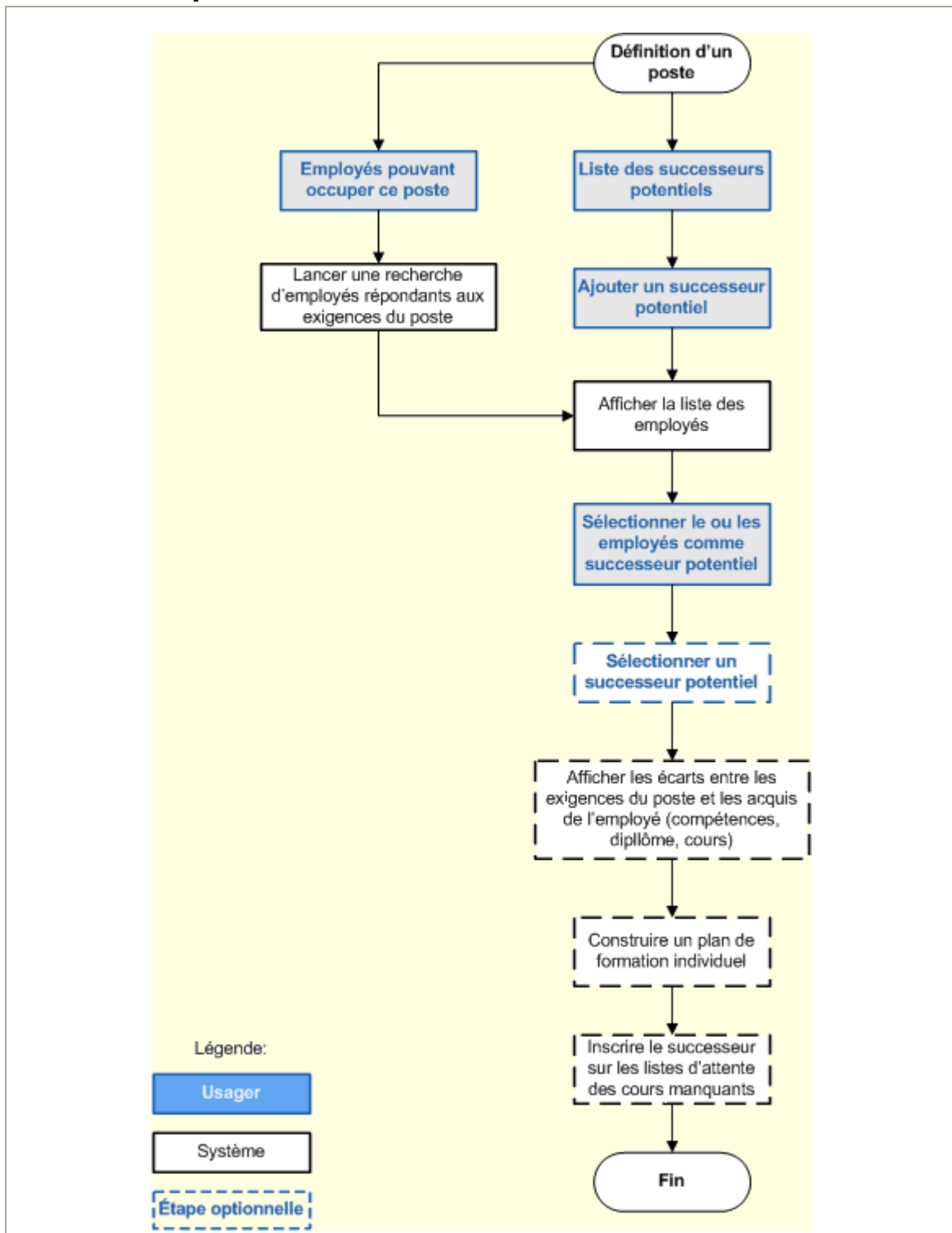
[Processus de planification de la relève](#)^[119]

[Désigner des successeurs potentiels](#)^[120]

[Visualiser les successeurs potentiels](#)^[123]

[Analyser les écarts entre les exigences d'un poste et les qualifications d'un employé](#)^[123]

Processus de planification de la relève



Voir aussi...

[Désigner des successeurs potentiels](#) ¹²⁰

[Analyser les écarts entre les exigences d'un poste et les qualifications d'un employé](#) ¹²³

[Visualiser les alertes indiquant qu'un employé répond ou non aux exigences du poste qu'il occupe](#) ⁷⁷

[Tâche système « Validation du statut d'occupation du poste »](#) ⁷⁹

Désigner des successeurs potentiels

Barre de menus : RH global

Menu : Structures > Gestion des structures organisationnelles

Vous pouvez désigner les successeurs potentiels qui peuvent occuper un [poste](#)^[53] donné à partir de plusieurs fonctionnalités dans l'application.

Pour chaque successeur potentiel, vous pouvez visualiser :

- l'origine de la désignation (c'est-à-dire la fonctionnalité à partir de laquelle la désignation a été faite);
- la date à laquelle la désignation a été faite;
- l'utilisateur qui a désigné le successeur potentiel;
- un commentaire saisi par l'utilisateur qui a désigné le successeur potentiel afin d'expliquer sa décision.

Une fois que vous avez désigné un successeur potentiel, vous pouvez [analyser](#)^[123] son profil en fonction des [exigences](#)^[65] du poste.



Note : Il est également possible de définir un employé comme successeur potentiel d'un poste de [l'entretien](#)^[338].

Résumé

[Désigner un successeur potentiel à partir d'un poste \(Liste des successeurs potentiels\)](#)^[120]

[Désigner un successeur potentiel à partir d'un poste \(Employés pouvant occuper ce poste\)](#)^[121]

[Désigner un successeur potentiel à partir de l'outil de gestion des talents](#)^[121]

[Désigner un successeur potentiel à partir du dossier de l'employé](#)^[122]

– Désigner un successeur potentiel à partir d'un poste (Liste des successeurs potentiels)

Vous pouvez sélectionner des successeurs potentiels parmi la liste générale des employés.

1. Choisir **Structures > Gestion des structures organisationnelles** dans la barre de menus **RH Global**.
2. Accéder à la structure organisationnelle requise.
3. Accéder au poste requis.
4. Cliquer **Ajouter** dans la fenêtre flottante **Liste des successeurs potentiels**.

Résultat : Le système liste les employés. Au besoin, faire une recherche (simple ou élaborée) pour repérer des employés correspondant à certains critères. La recherche élaborée vous permet de récupérer une [recherche de personnel](#)^[399] existante.

5. Cocher les employés considérés comme successeurs potentiels, puis cliquer **Sélectionner**.

Résultat : L'origine de l'inscription (**Gestion du poste**) et le nom de l'utilisateur ayant ajouté le successeur potentiel sont affichés et ne peuvent pas être modifiés.

6. Au besoin, modifier la date d'inscription.
7. Au besoin, saisir un commentaire pour expliquer la décision prise.
8. Cliquer **Enregistrer**.

Résultat : Le système retourne à l'écran de définition du poste où les successeurs potentiels sont maintenant listés.

9. Au besoin, cocher immédiatement un des successeurs potentiels et cliquer **Afficher l'analyse des écarts pour l'employé sélectionné et ce poste** pour [analyser son profil](#)^[123]

– Désigner un successeur potentiel à partir d'un poste (Employés pouvant occuper ce poste)

Vous pouvez sélectionner des successeurs potentiels parmi la liste des employés répondant aux exigences d'occupation du poste.

1. Choisir **Structures > Gestion des structures organisationnelles** dans la barre de menus **RH Global**.
2. Accéder à la structure organisationnelle requise.
3. Accéder au poste requis.
4. Cliquer **Employés pouvant occuper ce poste** dans la fenêtre flottante secondaire **Occupation**.

Résultat : Les critères de recherche sont prédéfinis en fonction des [exigences](#)^[65] du poste, mais peuvent être éventuellement modifiés.

5. Cliquer **Rechercher à partir des critères sélectionnés** pour lister les employés intéressants.

Résultat : Le système retourne une liste des employés répondant aux critères de recherche.

6. Cocher les employés considérés comme successeurs potentiels, puis cliquer **Sélectionner comme successeur potentiel**.

Résultat : L'origine de l'inscription (**Dossier de l'employé**) et le nom de l'utilisateur ayant ajouté le successeur potentiel sont affichés et ne peuvent pas être modifiés.

7. Au besoin, modifier la date d'inscription.
8. Au besoin, saisir un commentaire pour expliquer la décision prise.
9. Cliquer **Enregistrer**.

Résultat : Le système retourne à l'écran de définition du poste où les successeurs potentiels sont maintenant listés.

– Désigner un successeur potentiel à partir de l'outil de gestion des talents

Vous pouvez désigner un successeur potentiel à partir de [l'outil de gestion des talents](#)^[123], par exemple après avoir analysé les écarts entre les qualifications d'un employé et un poste « simulé » qu'il souhaiterait occuper.

1. Accéder à l'outil de gestion des talents pour l'employé requis.
2. Cliquer **Paramètres du graphique** dans la fenêtre flottante principale **Analyse des écarts**.

3. Cliquer **Ajouter**.
4. Sélectionner le poste simulé de votre choix.
5. Cliquer **Revenir au graphique** pour visualiser les écarts entre ce poste simulé et les qualifications de l'employé.
6. Si l'employé répond bien aux exigences de ce poste, cliquer de nouveau **Paramètres du graphique**.
7. Cocher la case correspondant au poste simulé, puis cliquer **Inscrire comme successeur potentiel**.

Résultat : L'origine de l'inscription (**Recherche des postes pouvant être occupés**) et le nom de l'utilisateur ayant ajouté le successeur potentiel sont affichés et ne peuvent pas être modifiés.

8. Au besoin, modifier la date d'inscription.
9. Au besoin, saisir un commentaire pour expliquer la décision prise.
10. Cliquer **Enregistrer**.

Résultat : Le système retourne à l'outil de gestion des talents et l'employé est ajouté en tant que successeur potentiel pour le poste simulé.

— Désigner un successeur potentiel à partir du dossier de l'employé

Vous pouvez désigner un successeur potentiel à partir du dossier de cet employé.

1. Accéder au dossier de l'employé.
2. Cliquer **Détails...** dans la fenêtre flottante secondaire **Postes où l'employé est un successeur potentiel**.
3. Cliquer **Ajouter**.
4. Choisir le poste requis, puis cliquer **Sélectionner**.

Résultat : L'origine de l'inscription (**Dossier de l'employé**) et le nom de l'utilisateur ayant ajouté le successeur potentiel sont affichés et ne peuvent pas être modifiés.

5. Au besoin, modifier la date d'inscription.
6. Au besoin, saisir un commentaire pour expliquer la décision prise.
7. Cliquer **Enregistrer**.

Résultat : Le système retourne à la liste des postes où l'employé est un successeur potentiel.

Voir aussi...

[Processus de planification de la relève](#) ¹¹⁹

[Analyser les écarts entre les exigences d'un poste et les qualifications d'un employé](#) ¹²³

[Visualiser les alertes indiquant qu'un employé répond ou non aux exigences du poste qu'il occupe](#) ⁷⁷

[Tâche système « Validation du statut d'occupation du poste »](#) ⁷⁹

Visualiser les successeurs potentiels

Barre de menus : RH global

Menu : Salariés > Successeurs potentiels

Vous pouvez visualiser les successeurs potentiels qui ont été [désignés](#)^[120] pour les [postes](#)^[53] créés dans votre structure organisationnelle.

Pour chacun des successeurs potentiels affichés dans le menu **Salariés > Successeurs potentiels**, vous pouvez [analyser les écarts](#)^[123] entre les acquis de ces salariés et les exigences du poste où ils ont été désignés comme successeurs potentiels.



Note : Les successeurs potentiels affichés dans la grille sont uniquement ceux auxquels l'utilisateur a accès en fonction de ses paramètres de sécurité. Un utilisateur qui peut uniquement visualiser les données d'un niveau de structure administrative donné ne peut pas voir les successeurs potentiels dont le dossier a été créé dans un autre niveau de structure.

Attention : L'accès à la liste des successeurs potentiels tient également compte des accès personnalisés de l'utilisateur s'il y a lieu. Ces accès personnalisés peuvent être définis :

- directement à partir du profil d'utilisateur;
- par l'entremise du rôle attribué au profil d'utilisateur.



Par exemple, si les accès personnalisés de l'utilisateur connecté précisent qu'il peut uniquement visualiser la liste des employés qui ont la catégorie socioprofessionnelle *Ouvriers*, cet utilisateur peut voir les successeurs potentiels qui ont la catégorie socioprofessionnelle *Ouvriers*. Il ne verra pas les successeurs potentiels ayant la catégorie socioprofessionnelle *Cadres*.

1. Choisir **Salariés > Successeurs potentiels** dans la barre de menus **RH Global**.
2. Cocher la case du salarié requis, puis cliquer **Afficher l'analyse des écarts pour l'employé sélectionné et ce poste**.

Voir aussi...

[Processus de planification de la relève](#)^[119]

[Désigner des successeurs potentiels](#)^[120]

[Analyser les écarts entre les exigences d'un poste et les qualifications d'un employé](#)^[123]

Analyser les écarts entre les exigences d'un poste et les qualifications d'un employé


Barre de menus : RH global

Menu : Gestion express

Afin d'établir un plan de formation pour un employé et ainsi assurer la relève, vous pouvez accéder à l'outil de gestion des talents à partir de plusieurs fonctionnalités dans l'application. Cet outil vous permet de visualiser les écarts entre les [exigences d'un poste](#)^[65] et les qualifications ([compétences](#)^[139], [diplômes](#)^[147], [permis](#)^[150], [habilitations](#)^[144] et cours suivis) d'un employé.

Résumé

[Accéder à l'outil de gestion des talents](#) 

[Visualiser les écarts entre les exigences d'un poste et les qualifications d'un employé](#) 

[Modifier les paramètres du graphique illustrant les écarts entre les exigences d'un poste et les qualifications d'un employé](#) 

[Produire un rapport sur l'analyse des écarts entre les exigences d'un poste et les qualifications de l'employé](#) 

[Visualiser le graphique illustrant les compétences de l'employé](#) 


[Modifier les paramètres du graphique illustrant les compétences de l'employé](#) 

[Inscrire un employé à une liste d'attente \(à partir de l'outil de gestion des talents\)](#) 

[Inscrire un employé à une session de formation \(à partir de l'outil de gestion des talents\)](#) 

— Accéder à l'outil de gestion des talents

Vous pouvez accéder à l'outil de gestion des talents à partir des fonctionnalités suivantes :

Fonctionnalité	Procédure
Gestion express	<ol style="list-style-type: none"> Choisir Gestion express dans la barre de menus RH Global. Suivre les étapes pour rechercher un employé.  <p>Résultat : Le système affiche la liste des événements associés à l'employé sélectionné.</p> <ol style="list-style-type: none"> Dans la fenêtre flottante secondaire Informations de l'employé, cliquer Talents.
Poste	<ol style="list-style-type: none"> Accéder à la structure organisationnelle requise. Accéder au poste requis. Cocher l'employé pour lequel vous voulez visualiser les écarts. Cliquer Afficher l'analyse des écarts pour l'employé sélectionné et ce poste.
Entretien	<ol style="list-style-type: none"> Accéder à l'entretien de votre choix. Dans la fenêtre flottante secondaire Liens utiles, cliquer l'un des liens suivants : <ul style="list-style-type: none"> Analyser l'écart entre le poste principal de l'employé et ses acquis Analyser l'écart entre les postes actifs de l'employé et ses acquis <p>Résultat : Le poste principal ou les postes actifs de l'employé sont déjà sélectionnés et les écarts s'affichent.</p>

Fonctionnalité	Procédure
Fenêtre « Informations de l'employé »	<p>Vous pouvez visualiser la fenêtre Informations de l'employé dans la plupart des événements dans SIGMA-RH.net.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Accéder à l'événement de votre choix. 2. Dans la fenêtre flottante secondaire Informations de l'employé, cliquer Talents.
Recrutement	<p>Avec cette option, vous pouvez visualiser les écarts entre les qualifications du candidat ajouté au recrutement et les exigences du poste affiché sélectionné dans le recrutement.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sélectionner le recrutement concerné. 2. Cliquer le candidat requis. 3. Cliquer Analyser les écarts.
Salariés > Successeurs potentiels	<ol style="list-style-type: none"> 1. Choisir Salariés > Successeurs potentiels dans la barre de menus. <p>Résultat : Le système affiche la liste des salariés qui ont été désignés comme successeurs potentiels pour les postes créés dans la structure organisationnelle.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Cocher la case du salarié requis, puis cliquer Afficher l'analyse des écarts pour l'employé sélectionné et ce poste.

– Visualiser les écarts entre les exigences d'un poste et les qualifications d'un employé

Dès que vous accédez à l'outil de gestion des talents, vous visualisez l'écran **Analyse des écarts entre les postes et un employé** qui comprend les éléments suivants dans la fenêtre **Analyse des écarts** :



Note : Par défaut, le graphique et le tableau retournent des données en fonction des postes actifs auxquels l'employé est affecté. Cependant, vous pouvez [modifier les paramètres](#) de production de ce graphique afin de visualiser les données pour un poste simulé que l'employé souhaiterait occuper à court, moyen ou long terme.

Élément	Explications
Graphique	Un graphique illustre les compétences de l'employé, ainsi que les compétences exigées dans le ou les postes sélectionnés.
Tableau	Un tableau donne le détail des écarts entre les exigences du poste sélectionné et les qualifications de l'employé. Ce tableau indique si l'employé répond ou non à cette exigence.

– Modifier les paramètres du graphique illustrant les écarts entre les exigences d'un poste et les qualifications d'un employé

1. Accéder à l'outil de gestion des talents.
2. Cliquer **Paramètres du graphique**.

Paramètre	Utilisation
Période pour l'analyse de l'écart	Par défaut, les écarts sont affichés en date du jour. Cependant, vous pouvez visualiser quels seront les écarts pour les deux périodes de préavis configurées dans votre entreprise.
Type de compétence à afficher sur le graphique	<ul style="list-style-type: none"> • Choisir Tout pour que tous les types de compétences soient pris en considération sur le graphique. • Sélectionner un type de compétence en particulier pour que le graphique prenne uniquement en considération ces données, par exemple compétences linguistiques.
Afficher seulement les compétences clés	Indiquer si les compétences clés ⁵⁰⁴ doivent être affichées ou non sur le graphique.
Informations sur les postes à comparer	Choisir si le graphique doit prendre en considération les compétences souhaitables et obligatoires ou uniquement les compétences obligatoires.
Sélectionnez les postes que vous souhaitez comparer au salarié	<p>Par défaut, le graphique et le tableau retournent des données en fonction des postes actifs auxquels l'employé est affecté. Cependant, vous pouvez sélectionner un autre poste afin de visualiser les données pour un poste simulé que l'employé souhaiterait occuper à court, moyen ou long terme.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Cliquer Ajouter. 2. Choisir le poste requis, puis cliquer Sélectionner.

3. Cliquer **Revenir au graphique**.

Résultat : Le graphique est automatiquement mis à jour en fonction des changements apportés.

– Produire un rapport sur l'analyse des écarts entre les exigences d'un poste et les qualifications de l'employé

Vous pouvez produire et imprimer un rapport qui illustre les écarts entre les exigences d'un poste et les qualifications de l'employé.



Note : Ce rapport indique également la liste des cours où l'employé est inscrit à une liste d'attente, les sessions de formation auxquelles l'employé est inscrit dans le futur, la liste des postes où l'employé est un successeur potentiel.

1. Accéder à l'outil de gestion des talents.

2. Cliquer **Visualiser** (dans le bas de l'écran).

– Visualiser le graphique illustrant les compétences de l'employé

Dès que vous accédez à l'outil de gestion des talents, vous visualisez l'écran **Analyse des écarts entre les postes et un employé** qui comprend les éléments suivants dans la fenêtre **Compétences** :



Note : Par défaut, le graphique retourne des données concernant les salariés du même niveau de structure que celui actuellement sélectionné dans le menu **Sélection d'une structure administrative**. Cependant, vous pouvez [modifier les paramètres](#)^[127] de production de ce graphique afin de visualiser les données pour un sous-groupe de salariés dans ce niveau de structure.

Élément	Explications
Graphique	<p>Un graphique illustre le nombre de compétences détenues par l'employé et la moyenne des points en provenance de ces compétences.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le point en vert indique la moyenne des points pour les compétences attribuées à l'employé. • Les points en noir indiquent la moyenne des points pour les compétences attribuées aux salariés du même niveau de structure que celui actuellement sélectionné dans le menu Sélection d'une structure administrative. Passez votre curseur sur un point en noir pour voir le nom de cet autre employé.
Tableau	Un tableau donne le détail des compétences détenues par l'employé.

– Modifier les paramètres du graphique illustrant les compétences de l'employé

1. Accéder à l'outil de gestion des talents.
2. Cliquer **Paramètres du graphique**.
3. Appliquer le ou les filtres requis.

Des filtres peuvent être appliqués pour les éléments suivants figurant dans le dossier de l'employé :

- [compétences clés](#)^[504]
- groupe d'âge (établi en fonction de la date de naissance)
- sexe
- catégorie socioprofessionnelle
- [domaine, métier ou emploi \(GPEC\)](#)^[82] associé au poste auquel l'employé est affecté
- [poste](#)^[129]
- [habilitation](#)^[144]
- ancienneté

4. Cliquer **Revenir au graphique**.

Résultat : Le graphique est automatiquement mis à jour en fonction des changements apportés.

– Inscrire un employé à une liste d'attente (à partir de l'outil de gestion des talents)

Dès que vous accédez à l'outil de gestion des talents, vous visualisez les cours pour lesquels l'employé figure en liste d'attente dans la fenêtre flottante secondaire **Inscrit à une liste d'attente de formation**.

Si, après avoir analysé les écarts, vous souhaitez inscrire l'employé à une liste d'attente pour un autre cours, vous pouvez le faire directement à partir de l'outil de gestion des talents.

1. Accéder à l'outil de gestion des talents.
2. Dans le bas de l'écran, cliquer **Ajouter**, puis choisir **Inscription à une liste d'attente**.
3. Remplir les champs de l'inscription à une liste d'attente.

– Inscrire un employé à une session de formation (à partir de l'outil de gestion des talents)

Dès que vous accédez à l'outil de gestion des talents, vous visualisez les sessions auxquelles l'employé est inscrit dans le futur; dans la fenêtre flottante secondaire **Inscrit à une session de formation**.

Si, après avoir analysé les écarts, vous souhaitez inscrire l'employé à une autre session de formation, vous pouvez le faire directement à partir de l'outil de gestion des talents.

1. Accéder à l'outil de gestion des talents.
2. Dans le bas de l'écran, cliquer **Ajouter**, puis choisir **Inscription à une session de formation**.
3. Sélectionner la session requise.
4. Remplir les champs de l'inscription à une session.

Voir aussi...

[Structure organisationnelle \(GPEC, postes et échelles salariales\)](#) ³⁹

[Processus de planification de la relève](#) ¹¹⁹

[Désigner des successeurs potentiels](#) ¹²⁰

[Visualiser les alertes indiquant qu'un employé répond ou non aux exigences du poste qu'il occupe](#) ⁷⁷

[Tâche système « Validation du statut d'occupation du poste »](#) ⁷⁹

Dossiers des employés

Barre de menus : RH global

Menu : Salariés > Dossiers des employés

Le dossier d'un employé (aussi appelé « fiche d'employé ») regroupe l'ensemble des informations sur cet employé, par exemple ses données personnelles, son salaire, etc.



Note : C'est cependant dans le menu **Gestion express** que vous trouverez l'ensemble des **événements** qui ont été ajoutés pour un employé donné. La **Gestion express** est aussi disponible à partir du dossier d'un employé, grâce à un hyperlien dans la fenêtre secondaire **Liens utiles**.

Vous trouverez ci-dessous les rubriques à consulter en fonction des modules disponibles dans l'application.

Entretiens

[Définir les données requises pour le module Entretiens dans le dossier de l'employé](#)

[Définir les assignations de postes d'un employé](#)

[Gérer les compétences des employés ou candidats](#)

[Gérer la formation personnelle des employés ou candidats \(diplômes et permis\)](#)

[Gérer les expériences professionnelles des employés ou candidats](#)

[Gérer les habilitations des employés ou candidats](#)

[Gérer les objectifs des employés](#)

[Visualiser les missions/tâches des employés](#)

[Gérer les dates pour le contrôle du bilan de formation](#)

[Définir le type de temps pour l'abondement](#)

Définir les assignations de poste d'un employé

Barre de menus : RH global

Menu : Salariés > Dossiers des employés

Avec les assignations de poste, les gestionnaires de ressources humaines peuvent :

- obtenir la liste des **postes occupés par un employé** dans l'entreprise,
- savoir les **employés qui occupent ou ont occupé un poste donné**,
- savoir si un poste est **vacant** ou non.

Ajouter une affectation de poste à un employé

1. Choisir **Salariés > Dossiers des employés** dans la barre de menus **RH Global**.
2. Cliquer l'hyperlien du dossier requis.
3. Cliquer **Détails...** dans la fenêtre flottante secondaire **Postes**.


Résultat : Le système ouvre l'écran des assignations de poste de cet employé. Le poste principal est identifié par un astérisque.

4. Cliquer **Ajouter**.
5. Sélectionner le poste qui s'applique.

☐ Rechercher un poste

- En mode **Recherche simple**, tous les postes actifs sont listés. La colonne **Chemin d'accès** aide à repérer la hiérarchie des différents postes. Choisir le poste, puis cliquer **Sélectionner**.
 - En mode **Recherche arborescente**, les postes sont listés selon leur niveau dans la hiérarchie.
 - Pour descendre dans l'arborescence, cliquer l'hyperlien d'un poste supérieur.
 - Pour remonter dans l'arborescence, utiliser les boutons **Racine** (remonte au 1er poste) ou **Parent** (remonte d'un poste).
 - Pour sélectionner un poste, le cocher et cliquer **Sélectionner**.
6. Vérifier la date figurant dans le champ **A partir de**. Cette date doit être égale ou antérieure à la date de l'historique courant du dossier de l'employé.
7. Entrer les données requises dans la fenêtre **Informations sur l'assignation**.

☐ Informations sur l'assignation

Champ	Description
Pourcentage d'assignation	Si l'employé occupe uniquement ce poste dans l'entreprise, indiquer 100. Par contre, si l'employé occupe simultanément deux postes, préciser le pourcentage d'assignation requis (ex. 50% pour le poste Traducteur et 50% pour le poste Rédacteur).
Début d'assignation *	Lors de la création de l'assignation, le système reporte la date du jour, mais cette date peut être modifiée au besoin.
Fin d'assignation	Tant qu'un employé occupe un poste, ce champ peut demeurer vide. Cependant, dès qu'un employé quitte l'entreprise ou change de poste, il est recommandé de mettre une date de fin d'assignation. Si vous avez saisi une date de départ dans le dossier de l'employé, cette date est reportée dans ce champ.
Motif	Que ce soit pour la date de début ou de fin d'assignation, un motif associé peut être sélectionné (ex. Embauche, Transfert, Promotion, etc.)
Est-ce le poste principal?	Cocher cette case si le poste affecté est le poste principal de l'employé. Lorsque cette case est cochée et qu'une modification est apportée au poste correspondant dans la structure organisationnelle, le système peut ajouter un historique à l'assignation de ce poste ^[174] dans le dossier de l'employé occupant ce poste.  Note : Lorsque cette case est cochée, vous ne pouvez pas définir la rémunération de l'employé dans l'assignation de poste. La rémunération doit être définie directement dans le dossier de l'employé dans la fenêtre flottante Rémunération .

8. Lorsque l'employé est affecté à un poste qui n'est pas son poste principal (c'est-à-dire la case **Est-ce le poste principal?** n'est pas cochée), vous pouvez importer dans l'assignation de poste la rémunération définie pour le [poste dans la structure organisationnelle](#)^[63].
Cocher la case **Cochez les champs pour lesquels vous voulez utiliser la valeur définie dans le poste.**

Résultat : Les données relatives à ce poste seront alors importées dans l'assignation de poste du dossier de l'employé et peuvent être modifiées.

9. Si des [échelles salariales](#)^[41] ont été définies, sélectionner celle qui s'applique et choisir l'échelon.

Note : Si aucun salaire n'est visible pour un [échelon](#)^[44] donné, c'est que cet échelon est inactif.

- Si l'échelle salariale fait référence à un salaire mensuel, celui-ci est récupéré dans le champ **Salaire Mensuel Brut Chargé**. Saisir le nombre d'heures par période de paie (ex. 160), ainsi que le nombre de périodes de paie par année (ex. 12 périodes).
- Si l'échelle salariale fait référence à un taux horaire, celui-ci est récupéré dans le champ **Taux horaire fixe**. Indiquer le nombre de périodes de paie par année (ex. 26) ainsi que le nombre d'heures par période de paie (ex. 75).
- Si l'échelle salariale fait référence à des intervalles, saisir le taux horaire ou le salaire mensuel qui s'applique.
- Si l'échelle salariale fait référence à des coefficients, choisir le coefficient qui s'applique ou en définir un manuellement.
- En France seulement, si l'échelle salariale fait référence à des niveaux/coefficients qui permettent une saisie du salaire, choisir le niveau/coefficient qui s'applique, puis saisir manuellement le salaire approprié dans le dossier de l'employé. Si le salaire saisi est inférieur au salaire de base défini dans le niveau/coefficient, un avertissement s'affiche à l'enregistrement du dossier de l'employé.
- Dans tous les cas, il est possible de cliquer **Calculer les salaires** pour que le système calcule automatiquement le taux horaire ou le salaire mensuel, ainsi que le salaire annuel.

☐ Exemple de calcul des taux et salaires

	Méthode de calcul	
	échelle salariale horaire	échelle salariale mensuelle
(1) Taux horaire fixe	récupéré dans l'échelle salariale	calculé = (4) / (3)
(2) Nombre de périodes de paie par année	saisi	12
(3) Nombre d'heures par période de paie	saisi	saisi
(4) Salaire Mensuel Brut Chargé	calculé = (5) / 12	récupéré dans l'échelle salariale
(5) Salaire annuel brut total	calculé = (1) x (2) x (3)	calculé = (4) x 12
	Exemples	
	échelle salariale horaire	échelle salariale mensuelle
(1) Taux horaire fixe	7	6,25 = 1 000,00 / 160
(2) Nombre de périodes de paie par année	26	12
(3) Nombre d'heures par période de paie	75	160
(4) Salaire Mensuel Brut Chargé	1 137,50 = 13 650,00 / 12	1 000,00
(5) Salaire annuel brut total	13 650,00 = 7 x 26 x 75	12 000,00 = 1 000,00 x 12

À noter que le champ **Taux #3** est affiché à titre informatif. Le champ **Taux horaire fixe** est utilisé dans les calculs permettant d'obtenir le salaire annuel brut total et le salaire mensuel brut chargé. Si vous utilisez le module Formation, le champ **Taux horaire allocation formation** peut être utilisé pour calculer le montant des allocations de formation pour les heures hors temps de travail qui sont versées aux employés inscrits à des sessions de formation.

10. Si aucune échelle salariale ne s'applique, indiquer :

- le taux horaire;
- le nombre de périodes de paie par année;
- le nombre d'heures par période de paie.

Cliquer **Calculer les salaires** pour que le système calcule automatiquement le salaire annuel et le salaire mensuel brut chargé.

11. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder l'assignation de poste.

12. Cliquer **Quitter** pour retourner dans le dossier de l'employé. Cliquer **Enregistrer** pour le sauvegarder.

Obtenir la liste des postes occupés par un employé

1. Choisir **Salariés > Dossiers des employés** dans la barre de menus **RH Global**.
2. Cliquer l'hyperlien du dossier requis.
3. Cliquer **Détails...** dans la fenêtre flottante secondaire **Postes**.

Résultat : Le système ouvre l'écran des assignations de poste de cet employé. Vous verrez la liste des postes occupés par l'employé.

Savoir si un poste est vacant ou non

1. Choisir **Salariés > Dossiers des employés** dans la barre de menus **RH Global**.
 2. Ouvrir le dossier d'un employé.
 3. Cliquer **Détails...** dans la fenêtre flottante secondaire **Postes**.
- Résultat : Le système ouvre l'écran des assignations de poste de cet employé.
4. Cliquer **Ajouter**.
 5. Au besoin, sélectionner le niveau requis de la structure administrative, puis cliquer **Mettre à jour la recherche**.

Résultat : Le système liste tous les postes définis. La colonne **Vacant** précise si ce poste est vacant ou non. Si le poste a été affecté à un seul employé, le nom de cette personne s'affiche automatiquement.

Définir les données requises pour le module Entretiens dans le dossier de l'employé

— Quelles informations dois-je saisir dans le dossier de l'employé si j'utilise le module Entretiens?

Si vous gérez les entretiens dans SIGMA-RH.net, vous devez vérifier les informations suivantes dans le dossier de l'employé, car elles peuvent être utilisées dans cet événement.

Informations	Pourquoi?
Attribution d'un supérieur hiérarchique	<ul style="list-style-type: none"> • Le nom du supérieur hiérarchique est reporté dans la version imprimée de l'entretien.
Affectation des postes ^[129]	<ul style="list-style-type: none"> • Le nom du poste principal est visible dans la version imprimée de l'entretien. • Les compétences définies dans le poste affecté à l'employé peuvent être évaluées^[337] lors de l'entretien. Ceci exige la configuration d'un questionnaire dynamique^[223].
Attribution des compétences ^[139]	<ul style="list-style-type: none"> • Les compétences de l'employé sont visibles dans l'entretien. • Les compétences de l'employé peuvent être évaluées^[337] lors de l'entretien. Ceci exige la configuration d'un questionnaire dynamique^[223].

Informations	Pourquoi?
Formation personnelle ^[146] (diplômes ^[147] ou permis ^[150])	<ul style="list-style-type: none"> Les formations personnelles (diplômes et permis) peuvent être affichées dans l'entretien.
Expériences professionnelles ^[152]	<ul style="list-style-type: none"> Les expériences professionnelles peuvent être affichées dans l'entretien.
Objectifs ^[329]	<ul style="list-style-type: none"> Les objectifs de l'employé sont visibles dans l'entretien. La saisie des objectifs futurs peut d'ailleurs se faire à partir de l'entretien. Les objectifs de l'employé peuvent être évalués^[337] lors de l'entretien. Ceci exige la configuration d'un questionnaire dynamique^[223].
Missions/tâches ^[155]	<ul style="list-style-type: none"> Les missions/tâches définies dans le poste affecté à l'employé peuvent être évaluées^[337] lors de l'entretien. Ceci exige la configuration d'un questionnaire dynamique^[223].

Si l'entretien est réalisé pour un salarié en France, vérifiez également les informations suivantes, car elles peuvent être utilisées dans la gestion de la loi **L. 6315**.

Informations	Pourquoi?
Attribution d'habilitations ^[144]	<ul style="list-style-type: none"> Les habilitations sont prises en compte par le contrôle du bilan de formation^[135] qui permet de suivre l'évolution du salarié dans l'entreprise aux fins de la loi L. 6315.
Dates pour le contrôle du bilan de formation ^[135]	<p>Les dernières dates pour chaque type d'événement figurant dans le contrôle du bilan de formation sont utilisées :</p> <ul style="list-style-type: none"> dans l'outil Talent^[123] où vous pouvez visualiser les dernières dates dans la fenêtre flottante secondaire Contrôle du bilan de formation; dans l'entretien^[294] où vous visualisez les dernières dates en répondant Oui au paramètre Afficher la fenêtre récapitulative des dernières dates pour le contrôle du bilan de formation dans les entretiens? dans le type d'entretien^[214]; dans l'écran Entretiens > Suivi des entretiens professionnels et bilans de formation^[343] où vous pouvez visualiser quels sont les salariés qui ne répondront pas aux exigences de l'article L6315 concernant les entretiens professionnels requis aux 2 ans et les entretiens professionnels requis aux 6 ans; dans la Liste des employés à abonder^[347].
Type de temps pour l'abondement ^[138]	<ul style="list-style-type: none"> Cette information est utilisée afin de déterminer le montant à payer dans la Liste des employés à abonder^[347] dans le cas de non-respect des règles du bilan de formation (Art. R. 6323-3.-I).

Résumé

[Définir les assignations de postes d'un employé](#) ^[129]

[Gérer les compétences des employés ou candidats](#) ^[139]

[Gérer la formation personnelle des employés ou candidats \(diplômes et permis\)](#) ^[146]

[Gérer les expériences professionnelles des employés ou candidats](#) ^[152]

[Gérer les habilitations des employés ou candidats](#) ^[144]

[Gérer les objectifs des employés](#) ^[329]

[Visualiser les missions/tâches des employés](#) ^[155]

[Gérer les dates pour le contrôle du bilan de formation](#) ^[135]

[Définir le type de temps pour l'abondement](#) ^[138]

Gérer les dates pour le contrôle du bilan de formation

Barre de menus : RH global

Menu : Salariés > Dossiers des employés

Dans l'écran de contrôle du bilan de formation, on trouve la liste des dates auxquelles l'employé :

- a été inscrit à une action de formation;
- a été convoqué à un entretien professionnel qui doit être effectué aux deux ans ou au retour d'un salarié après certaines absences (congé de maternité, congé d'adoption, etc.);
- a été convoqué à un entretien professionnel pour effectuer un bilan de formation aux six ans;
- a obtenu une progression salariale;
- a acquis certains éléments de certifications.



La liste de ces diverses dates peut être alimentée automatiquement si vous utilisez certains modules de SIGMA-RH.net et que le paramétrage requis a été fait dans ces modules. Cependant, vous pouvez ajouter des dates supplémentaires, par exemple pour les dates qui ne peuvent pas être alimentées automatiquement ou pour saisir des dates qui n'ont pas été enregistrées dans l'application.





Les dernières dates pour chaque type d'événement figurant dans le contrôle du bilan de formation sont utilisées :

- dans l'outil [Talent](#) ^[123] où vous pouvez visualiser les dernières dates dans la fenêtre flottante secondaire **Contrôle du bilan de formation**;
- dans [l'entretien](#) ^[294] où vous visualisez les dernières dates en répondant **Oui** au paramètre **Afficher la fenêtre récapitulative des dernières dates pour le contrôle du bilan de formation dans les entretiens?** dans le [type d'entretien](#) ^[214];
- dans l'écran [Entretiens > Suivi des entretiens professionnels et bilans de formation](#) ^[343] où vous pouvez visualiser quels sont les salariés qui ne répondront pas aux exigences de l'article L6315 concernant les entretiens professionnels requis aux 2 ans et les entretiens professionnels requis aux 6 ans;
- dans la [Liste des employés à abonder](#) ^[347].

— Quel paramétrage doit-on effectuer pour que les dates puissent être alimentées automatiquement?

Vous trouverez dans le tableau ci-dessous les dates qui peuvent être alimentées automatiquement par la saisie de données dans SIGMA-RH.net, ainsi que le paramétrage requis.

Type de date	Alimentation automatique	Paramétrage requis
Action de formation	 Oui	<p>Pour qu'une formation figure automatiquement dans la liste, toutes les conditions suivantes doivent être remplies :</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'employé doit avoir été inscrit a une session réalisée. Les inscriptions aux sessions prévisionnelles ne figurent pas dans la liste. • La session réalisée doit comporter des périodes et c'est la date de la première période de formation prévue qui sera utilisée. Les sessions réalisées sans période ne figurent pas dans la liste. • La date de la première période de formation prévue dans la session doit être dans le passé ou elle doit correspondre à la date du jour. Les sessions où la date de première période est dans le futur ne figurent pas dans la liste. • L'employé inscrit à la session réalisée ne doit pas avoir été absent 100% de la session.
Bilan de formation	 Oui	<p>Pour qu'une date figure automatiquement dans la liste, toutes les conditions suivantes doivent être remplies :</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'employé doit avoir un entretien qui a été créé à partir d'un type d'entretien²¹³ où l'on a répondu Oui au paramètre Les entretiens associés à ce type incluent-ils le bilan de formation tel que défini dans l'article L. 6315-1.-I.? • La date de cet entretien²⁹⁴ doit être dans le passé ou elle doit correspondre à la date du jour. Les entretiens de bilan de formation prévus dans le futur ne figurent pas dans la liste.

Type de date	Alimentation automatique	Paramétrage requis
Entretien professionnel	 Oui	<p>Pour qu'une date figure automatiquement dans la liste, toutes les conditions suivantes doivent être remplies :</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'employé doit avoir un entretien qui a été créé à partir d'un type d'entretien^[213] où l'on a répondu Oui au paramètre Les entretiens associés à ce type seront-ils des entretiens professionnels tels que définis dans l'article L. 6315-1.-I.? • La date de cet entretien^[294] doit être dans le passé ou elle doit correspondre à la date du jour. Les entretiens professionnels prévus dans le futur ne figurent pas dans la liste.
Progression professionnelle	 Non	Sans objet
Progression salariale	 Non	Sans objet
Acquisition d'éléments de certification	 Oui	<p>Pour qu'une date figure automatiquement dans la liste, toutes les conditions suivantes doivent être remplies :</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'employé doit avoir une habilitation^[144] qui a été acquise par La formation ou Une validation des acquis d'expérience. Les habilitations acquises par une Autre origine ne figurent pas dans la liste. • L'habilitation doit être active en date du jour. Les habilitations expirées dont la date de fin est dans le passé ne figurent pas dans la liste. Les habilitations dont la date de début est dans le futur ne figurent pas dans la liste.

– Ajouter une date manuellement dans le contrôle du bilan de formation

1. Choisir **Salariés > Dossiers des employés** dans la barre de menus **RH Global**.
2. Cliquer l'hyperlien du dossier requis.

3. Cliquer **Contrôle du bilan de formation** dans la fenêtre flottante secondaire **Liens utiles**.
Résultat : Le système ouvre l'écran du contrôle du bilan de formation.
4. Cliquer **Ajouter**, puis choisir l'un des éléments suivants :
 - Action de formation
 - Bilan de formation
 - Entretien professionnel
 - Progression professionnelle
 - Progression salariale
 - Acquisitions d'éléments de certification
5. Saisir la date requise, puis cliquer **Enregistrer**.
Résultat : La date est ajoutée et son origine est **Saisie manuelle**.
6. Cliquer **Quitter** pour retourner dans le dossier de l'employé. Cliquer **Enregistrer** pour le sauvegarder.

– Supprimer une date dans le contrôle du bilan de formation



Attention : Seules les dates pouvant être saisies manuellement peuvent être supprimées. Aucune suppression n'est possible pour les données du système qui sont alimentées automatiquement.

1. Choisir **Salariés > Dossiers des employés** dans la barre de menus **RH Global**.
2. Cliquer l'hyperlien du dossier requis.
3. Cliquer **Contrôle du bilan de formation** dans la fenêtre flottante secondaire **Liens utiles**.
Résultat : Le système ouvre l'écran du contrôle du bilan de formation.
4. Cocher la case de la date à supprimer, puis cliquer **Supprimer**.

Voir aussi...

[Définir le type de temps pour l'abondement](#) ^[138]

[Effectuer le suivi des entretiens professionnels et des bilans de formation](#) ^[343]

[Liste des employés à abonder](#) ^[347]

[Ajouter un type d'entretien](#) ^[209]

[Ajouter un entretien avant de rencontrer le salarié](#) ^[294]

[Modifier un entretien pendant ou après la rencontre avec le salarié](#) ^[302]

Définir le type de temps pour l'abondement

Barre de menus : RH global

Menu : Salariés > Dossiers des employés

Le type de temps est utilisé afin de déterminer le nombre de points à créditer au salarié et le montant à verser à l'OPCA dans la [Liste des employés à abonder](#) ^[347] dans le cas de non-respect des règles du bilan de formation (Art. R. 6323-3.-I).



Note : Vous pouvez aussi définir une tâche planifiée dans l'Assistant personnel qui viendra modifier en lot le champ **Type de temps pour l'abondement** dans le dossier de l'employé.

1. Choisir **Salariés > Dossiers des employés** dans la barre de menus **RH Global**.
2. Cliquer l'hyperlien du dossier requis.
3. Sélectionner le type de temps requis dans la fenêtre flottante principale **Abondement pour la formation**.

Choix possibles : **Temps plein** ou **Temps partiel**.

4. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder le dossier du salarié.

Voir aussi...

[Gérer les dates pour le contrôle du bilan de formation](#)^[135]

[Effectuer le suivi des entretiens professionnels et des bilans de formation](#)^[343]

[Liste des employés à abonder](#)^[347]

[Ajouter un type d'entretien](#)^[209]

[Ajouter un entretien avant de rencontrer le salarié](#)^[294]

[Modifier un entretien pendant ou après la rencontre avec le salarié](#)^[302]



Gérer les compétences des employés ou candidats

— Comment puis-je gérer les compétences des employés ou candidats?

Une compétence est l'ensemble des savoirs, des savoir-faire et des savoir-être requis pour exécuter adéquatement une tâche donnée ou réussir dans l'exercice d'une fonction.

Après avoir configuré les [compétences](#)^[499], il existe plusieurs méthodes pour gérer les compétences des employés/candidats dans SIGMA-RH.net.

Méthode	Explications
Associer les compétences à un poste ou à un domaine, métier ou emploi dans la structure GPEC	<p>Vous pouvez préciser les compétences qui doivent faire partie des exigences d'un poste^[72] ou d'un domaine, métier ou emploi dans la structure GPEC^[98]</p> <p>Dès qu'un poste est associé à un emploi (GPEC), ce poste « hérite » des exigences de type « Compétence » définies au niveau de l'emploi associé, ainsi que des exigences pouvant avoir été définies pour le domaine ou métier parent.</p> <p>Note : En définissant les compétences des employés ou candidats, ainsi que des exigences directement dans les postes^[65] ou dans les domaines, métiers ou emplois^[91] de la structure GPEC^[82], vous pouvez :</p> <ul style="list-style-type: none"> • valider si les employés ou candidats répondent ou non aux exigences d'occupation des postes^[77]; • effectuer des recherches de personnel^[399]; • planifier la relève^[118] et utiliser l'outil de gestion des talents^[123] qui analyse les écarts entre les exigences d'un poste et les qualifications détenues par un employé.
Attribuer manuellement des compétences à un employé ou candidat	Vous pouvez attribuer une ou plusieurs compétences ^[141] manuellement à un employé dans son dossier.

Méthode	Explications
Attribuer des compétences à un employé ou un candidat en lui faisant remplir un questionnaire	<p data-bbox="667 327 1423 577">Vous pouvez attribuer une ou plusieurs compétences^[141] à un employé ou un candidat en lui faisant remplir des questions à choix multiples^[511] dans des questionnaires^[507]. Les questions à choix multiple peuvent être associées à des compétences^[499]. Celles-ci sont alors transférées automatiquement dans le dossier de l'employé ou du candidat quand celui-ci remplit le questionnaire, facilitant ainsi l'évaluation, par exemple lors du recrutement ou des entretiens.</p> <p data-bbox="687 651 762 734"> Attention : Les compétences ainsi attribuées ne peuvent plus être modifiées^[143] à partir du dossier de l'employé ou du candidat. Elles peuvent uniquement être modifiées en changeant la réponse donnée dans l'événement source.</p> <p data-bbox="667 797 1401 857">Les questionnaires comprenant des réponses à choix multiples peuvent être associés à :</p> <ul data-bbox="715 869 1281 1025" style="list-style-type: none"> • un entretien^[307]; • un entretien de recrutement; • une candidature dans un recrutement; • une inscription dans une session de formation.
Associer les compétences à un cours (si vous utilisez le module Formation)	<p data-bbox="667 1066 1382 1160">En associant des compétences à un cours, vous pouvez vous assurer que les employés peuvent acquérir ces compétences lorsqu'ils suivront ces cours dans des sessions.</p> <p data-bbox="687 1200 762 1283"> Attention : Les compétences ainsi attribuées ne peuvent plus être modifiées^[143] à partir du dossier de l'employé ou du candidat.</p>
Évaluer les compétences pendant la tenue des entretiens	<p data-bbox="667 1335 1350 1429">En configurant un questionnaire dynamique dans le type d'entretien^[223] ou l'entretien^[312], vous pouvez évaluer^[337] les compétences d'un employé à l'aide d'une grille^[501].</p> <p data-bbox="667 1447 1423 1507">Les questions figurant dans ce questionnaire varieront en fonction des compétences de l'employé.</p> <p data-bbox="667 1525 922 1552">Vous pouvez évaluer :</p> <ul data-bbox="667 1563 1393 1675" style="list-style-type: none"> • les compétences de l'employé; • les compétences du poste principal de l'employé; • les compétences de tous les postes occupés par l'employé.
Importer les données	<p data-bbox="667 1709 1414 1794">Vous pouvez utiliser l'import standard pour mettre à jour périodiquement les compétences et les compétences attribuées à plusieurs employés</p>

Résumé

[Visualiser les compétences d'un employé](#)^[141]

[Associer une ou plusieurs compétences à un employé](#)^[141]

[Modifier les compétences d'un employé](#)^[143]

[Configurer les compétences](#)^[499]

[Configurer les questionnaires](#)^[507]

Visualiser les compétences d'un employé



Barre de menus : RH global

Menu : Salariés > Dossiers des employés

Lorsque vous visualisez les compétences d'un employé dans son dossier, seules les compétences actives s'affichent dans le résumé de la fenêtre flottante secondaire **Compétences**.

Pour visualiser les compétences inactives, vous devez cliquer **Détails** dans la fenêtre flottante secondaire, ce qui vous permettra de visualiser l'ensemble des compétences attribuées à un employé, qu'elles soient actives ou inactives.

Lorsque vous visualisez les [compétences d'un employé](#)^[141], vous pouvez utiliser la [grille dynamique de gestion de données](#)^[28] qui vous permet de configurer les colonnes affichées.

- Les colonnes **Statut** et **Descriptif du statut** sont disponibles dans la grille.
- Les statuts sont représentés par des icônes :
 -  = Actif
 -  = Inactif

Voir aussi...

[Associer une ou plusieurs compétences à un employé](#)^[141]

[Modifier les compétences d'un employé](#)^[143]

[Configurer les compétences](#)^[499]

Associer une ou plusieurs compétences à un employé

Barre de menus : RH global

Menu : Salariés > Dossiers des employés

Une compétence est l'ensemble des savoirs, des savoir-faire et des savoir-être requis pour exécuter adéquatement une tâche donnée ou réussir dans l'exercice d'une fonction.

Dans SIGMA-RH.net, les compétences doivent être [configurées](#)^[499], puis elles peuvent être :

- [associées à un poste](#)^[72], ainsi qu'à un [domaine, métier ou emploi dans la structure GPEC](#)^[98] ;
- acquises à la suite d'une formation;
- attribuées à un ou plusieurs employés une fois que ceux-ci ont répondu à une [question à choix multiple dans un questionnaire](#)^[511], que ce questionnaire soit associé à :
 - un [entretien](#)^[307];
 - un entretien de recrutement;
 - une candidature dans un recrutement;
 - une inscription dans une session de formation.

Associer manuellement une compétence à un employé

1. Choisir **Salariés > Dossiers des employés** dans la barre de menus **RH Global**.
2. Cliquer l'hyperlien du dossier requis.



Résultat : La fenêtre flottante secondaire **Compétences** présente une liste sommaire des compétences actives déjà attribuées à ce salarié.

3. Cliquer **Détails**.

Résultat : Une liste détaillée des compétences s'affiche à l'écran. Cette liste peut être vide si aucune compétence n'a encore été attribuée à cet employé.

4. Cliquer **Ajouter**, puis entrer les données requises dans la fenêtre **Informations générales**.

☰ **Informations générales**

Champ	Description
Compétence *	<p>Cliquer .</p> <p>Résultat : Le système liste les compétences⁵⁰² pouvant être visualisées en fonction du niveau de structure administrative précisé dans le dossier du salarié.</p> <ul style="list-style-type: none"> • En mode Recherche simple, toutes les compétences sont listées. La colonne Type aide à repérer la hiérarchie des différentes compétences. Choisir la compétence qui s'applique, puis cliquer Sélectionner. • En mode Recherche arborescente, les compétences sont listées par type. <ul style="list-style-type: none"> ○ Pour descendre dans l'arborescence, cliquer l'hyperlien d'un type parent. ○ Pour remonter dans l'arborescence, utiliser les boutons Racine (remonte au 1er niveau) ou Parent (remonte d'un niveau). ○ Pour sélectionner une compétence, la choisir et cliquer Sélectionner.
Type	Le type ⁵⁰⁰ de la compétence sélectionnée est automatiquement reporté dans ce champ.
Date d'obtention *	Indiquer quand cette compétence a été acquise (la valeur implicite est la date du jour).
Date d'expiration	S'il s'agit d'une compétence temporaire, indiquer la date à laquelle l'employé perdra cette compétence (par ex. si un employé a suivi un cours de programmation C++, mais qu'il n'a pas utilisé ses nouvelles connaissances dans les 12 mois qui ont suivi, il est fort probable qu'il les a perdues).
Niveau de compétence *	<p>Indiquer le niveau de compétence à attribuer (cette liste déroulante lit les niveaux définis dans la grille d'évaluation⁵⁰¹ associée).</p> <p> Note : Les grilles d'évaluation définissent les niveaux de compétence atteints ou à atteindre (par exemple, expert ou moyen, 100 % ou 50 %).</p>

Champ	Description						
Raison d'obtention	Préciser comment l'employé a acquis cette connaissance (ex. cours de formation, tutorat/mentorat, pratique professionnelle). Les options figurant dans cette liste déroulante sont définies dans la table de codes de sélection Raison d'obtention compétence (code X2).						
Commentaire	Inscrire un commentaire si nécessaire.						
Mode d'attribution	Choisir le mode d'attribution applicable. <table border="1"> <thead> <tr> <th>Mode</th> <th>Utilisation</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Prioritaire</td> <td>Avec ce mode, le niveau de compétence remplacera le niveau de compétence actif de l'employé. Tous les niveaux attribués dans le passé pour cette compétence seront ignorés. Il s'agit de la valeur par défaut.</td> </tr> <tr> <td>Normale</td> <td>Avec ce mode, le niveau de compétence s'ajoutera aux autres niveaux présents pour cette compétence. Le système reconnaîtra le niveau de compétence le plus élevé comme étant le niveau actuel pour cette compétence.</td> </tr> </tbody> </table>	Mode	Utilisation	Prioritaire	Avec ce mode, le niveau de compétence remplacera le niveau de compétence actif de l'employé. Tous les niveaux attribués dans le passé pour cette compétence seront ignorés. Il s'agit de la valeur par défaut.	Normale	Avec ce mode, le niveau de compétence s'ajoutera aux autres niveaux présents pour cette compétence. Le système reconnaîtra le niveau de compétence le plus élevé comme étant le niveau actuel pour cette compétence.
Mode	Utilisation						
Prioritaire	Avec ce mode, le niveau de compétence remplacera le niveau de compétence actif de l'employé. Tous les niveaux attribués dans le passé pour cette compétence seront ignorés. Il s'agit de la valeur par défaut.						
Normale	Avec ce mode, le niveau de compétence s'ajoutera aux autres niveaux présents pour cette compétence. Le système reconnaîtra le niveau de compétence le plus élevé comme étant le niveau actuel pour cette compétence.						

5. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder la compétence.
6. Répéter les étapes 3 et 4 pour toutes les compétences à attribuer à cet employé.
7. Cliquer **Quitter** pour retourner dans le dossier de l'employé. Cliquer **Enregistrer** pour le sauvegarder.

Voir aussi...

[Configurer les compétences](#)^[499]

[Gérer les exigences associées à un poste](#)^[65]

Modifier les compétences d'un employé

Barre de menus : RH global

Menu : Salariés > Dossiers des employés

Dans le dossier d'un employé, vous pouvez modifier les compétences :

- qu'un utilisateur a [attribuées manuellement](#)^[147];
- qui ont été importées pour cet employé.

Cependant, vous ne pouvez pas modifier dans le dossier d'un employé les compétences qu'il a obtenues :

- en suivant un cours associé à une compétence.
- en répondant, dans un questionnaire, à une [question à choix multiple](#)^[511] associée à une compétence. Ce questionnaire a pu être associé à :
 - un [entretien](#)^[307];
 - un entretien de recrutement;
 - une candidature dans un recrutement;
 - une inscription dans une session de formation.

Si des modifications doivent être apportées à ces compétences, vous devez accéder à l'événement source à partir duquel la compétence a été attribuée.



Note : Si l'employé a obtenu des compétences en répondant à une question à choix multiple dans un questionnaire associé à un de ses entretiens, utilisez le lien disponible dans la fenêtre flottante secondaire **Origine de la compétence** pour accéder rapidement à l'entretien.

Exemple

Vous voulez modifier une compétence qu'un employé a reçue en répondant à une question à choix multiple figurant dans un questionnaire associé à un entretien :

1. Cliquer l'hyperlien disponible dans la fenêtre flottante secondaire **Origine de la compétence** dans la compétence de l'employé.
Résultat : L'entretien s'affiche à l'écran.
2. Si cet entretien a été réalisé dans une campagne qui a été [clôturée](#)^[290], [annuler la clôture de la campagne](#)^[291].
3. Si l'entretien a été [clôturé](#)^[341], [annuler la clôture de l'entretien](#)^[342].
4. Modifier la réponse à la question à choix multiple.
5. [Clôturer l'entretien](#)^[341] de nouveau.
6. Au besoin, [clôturer la campagne d'entretiens](#)^[290] de nouveau.

Voir aussi...

[Visualiser les compétences d'un employé](#)^[141]

[Associer une ou plusieurs compétences à un employé](#)^[141]

[Configurer les compétences](#)^[499]

Gérer les habilitations des employés ou candidats

— Comment puis-je gérer les habilitations des employés ou candidats?

Les habilitations servent à définir les divers permis ou formations qu'un employé doit détenir pour exercer son travail. Elles sont généralement regroupées par type et possèdent une durée de validité (définie en mois).

Après avoir configuré les [habilitations](#)^[506] il existe plusieurs méthodes pour gérer les habilitations des employés/candidats dans SIGMA-RH.net.

Méthode	Explications
Attribuer des habilitations à un employé ou un candidat	Vous pouvez attribuer une ou plusieurs habilitations ^[145] à un employé ou candidat dans son dossier.

Méthode	Explications
Associer les habilitations à un poste ou à un domaine, métier ou emploi dans la structure GPEC	<p>Vous pouvez préciser les habilitations qui doivent faire partie des exigences d'un poste^[76] ou d'un domaine, métier ou emploi dans la structure GPEC.^[103]</p> <p>Dès qu'un poste est associé à un emploi (GPEC), ce poste « hérite » des exigences de type « Habilitations » définies au niveau de l'emploi associé, ainsi que des exigences pouvant avoir été définies pour le domaine ou métier parent.</p> <p>Note : En définissant les habilitations des employés ou candidats, ainsi que des exigences directement dans les postes^[65] ou dans les domaines, métiers ou emplois^[91] de la structure GPEC^[82], vous pouvez :</p> <ul style="list-style-type: none"> • valider si les employés ou candidats répondent ou non aux exigences d'occupation des postes^[77]; • effectuer des recherches de personnel^[399]; • planifier la relève^[118] et utiliser l'outil de gestion des talents^[123] qui analyse les écarts entre les exigences d'un poste et les qualifications détenues par un employé.
Associer les habilitations à un cours (si vous utilisez le module Formation)	En associant des habilitations à un cours, vous pouvez vous assurer que les employés vont acquérir ces habilitations lorsqu'ils réussiront ces cours dans des sessions. Lorsque la session est terminée, vous pouvez valider les habilitations afin qu'elles soient attribuées automatiquement à l'employé qui a réussi la formation.
Visualiser les habilitations dans le contrôle du bilan de formation et dans l'entretien	

Résumé

[Associer une ou plusieurs habilitations à un employé](#)^[145]

[Configurer les habilitations](#)^[506]

Associer une ou plusieurs habilitations à un employé

Barre de menus : RH global

Menu : Salariés > Dossiers des employés

Après avoir configuré les [habilitations](#).^[506] vous pouvez attribuer ces habilitations aux employés.

1. Choisir **Salariés > Dossiers des employés** dans la barre de menus **RH Global**.
2. Cliquer l'hyperlien du dossier requis.


Résultat : La fenêtre flottante secondaire **Habilitations** présente une liste sommaire des habilitations déjà attribuées à cet employé. Cette liste peut être filtrée pour n'inclure que les habilitations actives.

3. Cliquer **Détails**.

Résultat : Une liste détaillée des habilitations s'affiche à l'écran. Cette liste peut être vide si aucune habilitation n'a encore été attribuée à cet employé.

4. Cliquer **Ajouter**, puis entrer les données requises dans la fenêtre **Informations générales**.

Informations générales

Champ	Description
Habilitation	Cliquer  afin de sélectionner l'habilitation requise
Type	Le type de l'habilitation sélectionnée est automatiquement reporté dans ce champ.
Durée de validité en mois	La durée de validité définie dans l'habilitation ^[506] est automatiquement reportée dans ce champ. Elle s'affiche en lecture seule et elle permet de calculer la date de fin de l'habilitation attribuée à l'employé.
Date de début	Indiquer quand cette habilitation a été attribuée (la valeur implicite est la date du jour).
Date de fin	Champ en lecture seule. Cette date est calculée en fonction de la date de début sélectionnée et de la période de validité. Exemple <ul style="list-style-type: none"> • La période de validité d'une habilitation est de 12 mois. • La date de début précisée dans l'habilitation attribuée à l'employé est le 15 septembre 2011. • La date de fin calculée automatiquement est le 15 septembre 2012.
Cette habilitation a été acquise par	Choisir l'option applicable. Lorsque les options La formation ou Une validation des acquis sont choisies, l'habilitation est automatiquement prise en compte dans le contrôle du bilan de formation ^[135] . L'option La formation est choisie automatiquement lorsque l'habilitation est attribuée à l'employé au moment de la validation. <ul style="list-style-type: none"> • La formation • Une validation des acquis d'expérience • Autre origine.

5. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder l'habilitation.
6. Répéter les étapes 3 et 4 pour toutes les habilitations à attribuer à cet employé.
7. Cliquer **Quitter** pour retourner dans le dossier de l'employé. Cliquer **Enregistrer** pour le sauvegarder.

Voir aussi...

[Configurer les habilitations](#)^[506]

[Gérer les dates pour le contrôle du bilan de formation](#)^[135]

Gérer la formation personnelle des employés ou candidats (diplômes et permis)

Barre de menus : RH global

Menu : Salariés > Dossiers des employés

Dans chaque dossier d'employé ou de candidat, vous pouvez préciser les diplômes et les permis

que détient cette personne.

Ces informations :

- peuvent être gérées par l'employé à partir de My SigmaRH (menu **Mon dossier d'employé > Mes formations personnelles**);
- peuvent être visualisées dans [l'entretien](#) ^[303] (en mode Gestion ou dans My SigmaRH) si le [type d'entretien](#) ^[216] le permet;
- peuvent être visualisées sur le passeport de formation qui peut être imprimé dans My SigmaRH ou à partir du menu **Listes et rapports**;
- peuvent être ajoutées comme critères dans les [recherches de personnel](#) ^[399];
- peuvent être utilisées pour définir des [exigences dans un poste](#) ^[65] ou dans [un domaine, métier ou emploi dans la structure GPEC](#) ^[91].

Note : En définissant les diplômes et les permis, ainsi que des exigences directement dans les [postes](#) ^[65] ou dans les [domaines, métiers ou emplois](#) ^[91] de la [structure GPEC](#) ^[82], vous pouvez :



- [valider si les employés ou candidats répondent ou non aux exigences d'occupation des postes](#) ^[77];
- effectuer des [recherches de personnel](#) ^[399];
- [planifier la relève](#) ^[118] et utiliser [l'outil de gestion des talents](#) ^[123] qui analyse les écarts entre les exigences d'un poste et les qualifications détenues par un employé.

Résumé

[Gérer les diplômes des employés ou candidats](#) ^[147]

[Gérer les permis des employés ou candidats](#) ^[150]

Gérer les diplômes des employés ou candidats

Barre de menus : RH global

Menu : Salariés > Dossiers des employés

Dans chaque dossier d'employé ou de candidat, vous pouvez préciser les diplômes et les permis que détient cette personne.

Ces informations :

- peuvent être gérées par l'employé à partir de My SigmaRH (menu **Mon dossier d'employé > Mes formations personnelles**);
- peuvent être visualisées dans [l'entretien](#) ^[303] (en mode Gestion ou dans My SigmaRH) si le [type d'entretien](#) ^[216] le permet;
- peuvent être visualisées sur le passeport de formation qui peut être imprimé dans My SigmaRH ou à partir du menu **Listes et rapports**;
- peuvent être ajoutées comme critères dans les [recherches de personnel](#) ^[399];
- peuvent être utilisées pour définir des [exigences dans un poste](#) ^[65] ou dans [un domaine, métier ou emploi dans la structure GPEC](#) ^[91].

Note : En définissant les diplômes, ainsi que des exigences directement dans les [postes](#) [65] ou dans les [domaines, métiers ou emplois](#) [97] de la [structure GPEC](#) [82], vous pouvez :



- [valider si les employés ou candidats répondent ou non aux exigences d'occupation des postes](#) [77];
- effectuer des [recherches de personnel](#) [399];
- [planifier la relève](#) [118] et utiliser [l'outil de gestion des talents](#) [123] qui analyse les écarts entre les exigences d'un poste et les qualifications détenues par un employé.

Résumé

[Ajouter un diplôme à un employé ou un candidat](#) [148]

[Permettre la gestion des diplômes dans My SigmaRH](#) [149]

[Quels champs des diplômes puis-je visualiser dans les divers modules?](#) [149]

- Ajouter un diplôme à un employé ou un candidat

1. Choisir **Salariés > Dossiers des employés** dans la barre de menus **RH Global**.
2. Cliquer l'hyperlien du dossier requis.

Résultat : La fenêtre flottante secondaire **Formation personnelle** présente une liste sommaire des diplômes et des permis déjà attribués à cet employé/candidat.

3. Cliquer **Détails**.

Résultat : Une liste détaillée des diplômes et des permis s'affiche à l'écran. Cette liste peut être vide si aucun diplôme ou permis n'a encore été attribué à cet employé/candidat.

4. Cliquer **Ajouter**, puis choisir **Diplôme**.
5. Entrer les données requises dans la fenêtre **Informations générales**.

Informations générales

Champ	Description
Date du diplôme *	Indiquer la date à laquelle le diplôme a été obtenu (la valeur implicite est la date du jour).
Date d'expiration	Au besoin, indiquer la date à laquelle le diplôme sera échu.
Numéro	Au besoin, saisir le numéro du diplôme.
Niveau d'avancement	Choisir l'option qui s'applique. Les options figurant dans cette liste déroulante sont définies dans la table de codes de sélection Statut (Formation personnelle) (code SO).
Note obtenue	Au besoin, saisir la note obtenue lors de l'obtention du diplôme.

Champ	Description
Total obtenu	Au besoin sélectionner le type d'unité (Cours, Crédits ou Heures) qui a permis l'obtention du diplôme.
Diplôme *	Choisir l'option qui s'applique. Les options figurant dans cette liste déroulante sont définies dans la table de codes de sélection Diplôme (Formation personnelle) (code DP).
Discipline	Choisir l'option qui s'applique. Les options figurant dans cette liste déroulante sont définies dans la table de codes de sélection Discipline (Formation personnelle) (code DC).
Spécialité	Choisir l'option qui s'applique. Les options figurant dans cette liste déroulante sont définies dans la table de codes de sélection Spécialité (Formation personnelle) (code SP).
Institution	Choisir l'option qui s'applique. Les options figurant dans cette liste déroulante sont définies dans la table de codes de sélection Institution (Formation personnelle) (code IN).
Remarque	Saisir toutes les données requises dans ce champ texte.

6. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder le diplôme.
7. Répéter les étapes 4 à 6 pour tous les diplômes à attribuer à cet employé/candidat.
8. Cliquer **Quitter** pour retourner dans le dossier de l'employé. Cliquer **Enregistrer** pour le sauvegarder.

— Permettre la gestion des diplômes dans My SigmaRH

Si votre entreprise utilise le module My SigmaRH, vous pouvez permettre à vos employés de saisir leurs diplômes à partir du menu **Mon dossier d'employé > Mes formations personnelles**.

Afin de permettre ce type de modification dans My SigmaRH, vous devez vous assurer que l'utilisateur a accès à l'instance suivante **Mes formations personnelles (My SigmaRH)**.



Note : Les changements apportés à ces informations n'ont pas besoin d'être approuvés. Ils sont enregistrés automatiquement dans votre dossier d'employé et votre gestionnaire RH peut les visualiser dès que vous sauvegardez.

— Quels champs des diplômes puis-je visualiser dans les divers modules?

Lorsque vous saisissez les diplômes, portez une attention spéciale aux champs suivants, car ils sont affichés dans :

- le passeport de formation
- [l'entretien](#) ³⁰³

Champ	Passeport de formation	Entretien
Date du diplôme	✓	✓
Diplôme	✓	✓
Discipline	✗	✗
Spécialité	✓	✓
Institution	✓	✗
Statut	✓	✗

Voir aussi...

[Gérer les exigences associées à un poste](#) ^[65]

[Définir les critères de recherche de personnel](#) ^[399]

Gérer les permis des employés ou candidats

Barre de menus : RH global

Menu : Salariés > Dossiers des employés

Dans chaque dossier d'employé ou de candidat, vous pouvez préciser les diplômes et les permis que détient cette personne.

Ces informations :

- peuvent être gérées par l'employé à partir de My SigmaRH (menu **Mon dossier d'employé > Mes formations personnelles**);
- peuvent être visualisées dans [l'entretien](#) ^[303] (en mode Gestion ou dans My SigmaRH) si le [type d'entretien](#) ^[216] le permet;
- peuvent être visualisées sur le passeport de formation qui peut être imprimé dans My SigmaRH ou à partir du menu **Listes et rapports**;
- peuvent être ajoutées comme critères dans les [recherches de personnel](#) ^[399];
- peuvent être utilisées pour définir des [exigences dans un poste](#) ^[65] ou dans [un domaine, métier ou emploi dans la structure GPEC](#) ^[91].

Note : En définissant les permis, ainsi que des exigences directement dans les [postes](#) ^[65] ou dans les [domaines, métiers ou emplois](#) ^[91] de la [structure GPEC](#) ^[82], vous pouvez :



- [valider si les employés ou candidats répondent ou non aux exigences d'occupation des postes](#) ^[77];
- effectuer des [recherches de personnel](#) ^[399];
- [planifier la relève](#) ^[118] et utiliser [l'outil de gestion des talents](#) ^[123] qui analyse les écarts entre les exigences d'un poste et les qualifications détenues par un employé.

Résumé

[Ajouter un permis à un employé ou un candidat](#) ^[151]

[Permettre la gestion des permis dans My SigmaRH](#) ^[152]

[Quels champs des permis puis-je visualiser dans les divers modules?](#) ^[152]

– Ajouter un permis à un employé ou un candidat

1. Choisir **Salariés > Dossiers des employés** dans la barre de menus **RH Global**.
2. Cliquer l'hyperlien du dossier requis.

Résultat : La fenêtre flottante secondaire **Formation personnelle** présente une liste sommaire des diplômes et des permis déjà attribués à cet employé/candidat.

3. Cliquer **Détails**.

Résultat : Une liste détaillée des diplômes et des permis s'affiche à l'écran. Cette liste peut être vide si aucun diplôme ou permis n'a encore été attribué à cet employé/candidat.

4. Cliquer **Ajouter**, puis choisir **Permis**.
5. Entrer les données requises dans la fenêtre **Informations générales**.

☐ Informations générales

Champ	Description
Date du permis *	Indiquer la date à laquelle le permis a été obtenu (la valeur implicite est la date du jour).
Date d'expiration	Au besoin, indiquer la date à laquelle le permis sera échu.
Numéro *	Saisir le numéro du permis.
Type de permis *	Choisir l'option qui s'applique. Les options figurant dans cette liste déroulante sont définies dans la table de codes de sélection Diplôme (Formation personnelle) (code DP).
Discipline	Choisir l'option qui s'applique. Les options figurant dans cette liste déroulante sont définies dans la table de codes de sélection Discipline (Formation personnelle) (code DC).
Spécialité	Choisir l'option qui s'applique. Les options figurant dans cette liste déroulante sont définies dans la table de codes de sélection Spécialité (Formation personnelle) (code SP).
Institution	Choisir l'option qui s'applique. Les options figurant dans cette liste déroulante sont définies dans la table de codes de sélection Institution (Formation personnelle) (code IN).
Remarque	Saisir toutes les données requises dans ce champ texte.

6. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder le permis.
7. Répéter les étapes 4 à 6 pour tous les permis à attribuer à cet employé/candidat.

8. Cliquer **Quitter** pour retourner dans le dossier de l'employé. Cliquer **Enregistrer** pour le sauvegarder.

– Permettre la gestion des permis dans My SigmaRH

Si votre entreprise utilise le module My SigmaRH, vous pouvez permettre à vos employés de saisir leurs permis à partir du menu **Mon dossier d'employé > Mes formations personnelles**.

Afin de permettre ce type de modification dans My SigmaRH, vous devez vous assurer que l'utilisateur a accès à l'instance suivante **Mes formations personnelles (My SigmaRH)**.



Note : Les changements apportés à ces informations n'ont pas besoin d'être approuvés. Ils sont enregistrés automatiquement dans votre dossier d'employé et votre gestionnaire RH peut les visualiser dès que vous sauvegardez.

– Quels champs des permis puis-je visualiser dans les divers modules?

Lorsque vous saisissez les permis, portez une attention spéciale aux champs suivants, car ils sont affichés dans :

- le passeport de formation
- [l'entretien](#) ³⁰³

Champ	Passeport de formation	Entretien
Date du permis	✓	✓
Type de permis	✓	✗
Numéro	✓	✓
Discipline	✗	✗
Spécialité	✗	✓
Institution	✗	✗
Date d'expiration	✓	✗

Voir aussi...

[Gérer les exigences associées à un poste](#) ⁶⁵¹

[Définir les critères de recherche de personnel](#) ³⁹⁹

Gérer les expériences professionnelles des employés ou candidats

Barre de menus : RH global

Menu : Salariés > Dossiers des employés

Dans chaque dossier d'employé ou de candidat, vous pouvez préciser les expériences professionnelles que détient cette personne.

Ces informations :

peuvent être visualisées sur le passeport de formation qui peut être imprimé dans My SigmaRH ou à partir du menu **Listes et rapports**;

- peuvent être gérées par l'employé à partir de My SigmaRH (menu **Mon dossier d'employé > Mes expériences professionnelles**);
- peuvent être visualisées dans [l'entretien](#)^[303] (en mode Gestion ou dans My SigmaRH) si le [type d'entretien](#)^[216] le permet;
- peuvent être ajoutées comme critères élaborés dans les [recherches de personnel](#)^[399].

Résumé

[Ajouter une expérience professionnelle](#)^[153]

[Permettre la gestion des expériences professionnelles dans My SigmaRH](#)^[154]

[Quels champs des expériences professionnelles puis-je visualiser dans les divers modules?](#)^[154]

– Ajouter une expérience professionnelle

1. Choisir **Salariés > Dossiers des employés** dans la barre de menus **RH Global**.
2. Cliquer l'hyperlien du dossier requis.

Résultat : La fenêtre flottante secondaire **Expériences professionnelles** présente une liste sommaire des expériences professionnelles déjà attribuées à cet employé/candidat.

3. Cliquer **Détails**.

Résultat : Une liste détaillée des expériences professionnelles s'affiche à l'écran. Cette liste peut être vide si aucune expérience professionnelle n'a encore été attribuée à cet employé/candidat.

4. Cliquer **Ajouter**.
5. Entrer les données requises concernant cette expérience professionnelle.

☐ **Emploi**

Champ	Description
Titre *	Saisir le titre du poste que l'employé/candidat occupait.
Catégorie d'emploi	Choisir l'option qui s'applique. Les options figurant dans cette liste déroulante sont définies dans la table de codes de sélection Catégorie d'emploi (code CE).
Date de début * et Date de fin	Saisir la date de début et la date de fin d'occupation de cet emploi.
Expérience de travail reconnue	L'expérience de travail peut être calculée automatiquement en fonction de la date de début et la date de fin précisées.

☐ **Employeur**

Champ	Description
Entreprise *	Saisir le nom de l'entreprise où l'employé/candidat a occupé ce poste.
Coordonnées de l'entreprise	Au besoin, saisir les informations suivantes : <ul style="list-style-type: none"> • le numéro de téléphone et le poste; • le numéro de télécopieur; • le contact; • l'adresse de courrier électronique; • la ville, la région, le code postal; • la rémunération obtenue.

☐ **Autres informations**

Champ	Description
Description du travail	Saisir toutes les données requises dans ce champ texte.
Note	Saisir toutes les données requises dans ce champ texte.

6. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder l'expérience professionnelle.
7. Répéter les étapes 4 à 6 pour toutes les expériences professionnelles de cet employé/candidat.
8. Cliquer **Quitter** pour retourner dans le dossier de l'employé. Cliquer **Enregistrer** pour le sauvegarder.

☐ **Permettre la gestion des expériences professionnelles dans My SigmaRH**

Si votre entreprise utilise le module My SigmaRH, vous pouvez permettre à vos employés de saisir leurs expériences professionnelles à partir du menu **Mon dossier d'employé > Mes expériences professionnelles**.

Afin de permettre ce type de modification dans My SigmaRH, vous devez vous assurer que l'utilisateur a accès à l'instance suivante **Mes expériences professionnelles (My SigmaRH)**.



Note : Les changements apportés à ces informations n'ont pas besoin d'être approuvés. Ils sont enregistrés automatiquement dans votre dossier d'employé et votre gestionnaire RH peut les visualiser dès que vous sauvegardez.

☐ **Quels champs des expériences professionnelles puis-je visualiser dans les divers modules?**

Lorsque vous saisissez les expériences professionnelles, portez une attention spéciale aux champs suivants, car ils sont affichés dans :

- le passeport de formation
- [l'entretien](#) 

Champ	Passeport de formation	Entretien
Titre	✓	✓
Nombre d'années d'expérience reconnue	✓	✗
Date de début et date de fin d'emploi	✓	✓
Entreprise	✓	✓
Description du travail	✗	✓
Catégorie d'emploi	✓	✗

Voir aussi...

[Définir les critères de recherche de personnel](#)^[399]

Visualiser les missions/tâches des employés

Barre de menus : RH global

Menu : Salariés > Dossiers des employés

Les missions/tâches qui s'affichent pour un employé donné peuvent provenir :

- [directement des postes](#)^[81] auxquels cet [employé a été affecté](#)^[129];
- indirectement d'un [domaine, métier ou emploi](#)^[104] dans la [structure GPEC](#)^[82]. Dès qu'un [poste est associé à un emploi](#)^[107] (GPEC), ce poste « hérite » des missions/tâches définies au niveau de l'emploi associé, ainsi que des missions/tâches pouvant avoir été définies pour le domaine ou métier parent. Par conséquent, l'employé affecté à ce poste hérite donc des missions/tâches de son poste.

Vous pouvez visualiser les missions/tâches actives qui s'appliquent :

- au poste auquel l'employé est actuellement affecté;
- à des postes auxquels l'employé a été affecté dans le passé.

Pour chaque mission/tâche, vous pouvez visualiser [l'évaluation](#)^[337] qui a été donnée pendant l'entretien réalisé pour cet employé. Cette évaluation a été rendue possible grâce à un questionnaire dynamique qui a été configuré dans le [type d'entretien](#)^[223] ou [l'entretien](#)^[312].

1. Choisir **Salariés > Dossiers des employés** dans la barre de menus **RH Global**.
2. Cliquer l'hyperlien du dossier requis.
3. Cliquer **Missions/tâches de l'employé** dans la fenêtre flottante secondaire **Liens utiles**.

Résultat : Le système ouvre l'écran des missions/tâches de l'employé.

4. Cliquer **Quitter** pour retourner dans le dossier de l'employé. Cliquer **Enregistrer** pour le sauvegarder.

Voir aussi...

[Gérer les missions/tâches associées à un poste](#)^[81]

[Configurer le référentiel de missions/tâches dans la structure organisationnelle](#)^[79]

[Configurer les grilles d'évaluation pour les missions/tâches](#)^[537]

[Configurer les questionnaires dynamiques dans un type d'entretien afin d'évaluer les compétences.](#)

[les missions/tâches, les objectifs et les formations des salariés](#) ²²³

[Configurer les questionnaires dynamiques dans un entretien afin d'évaluer les compétences, les missions/tâches, les objectifs et les formations des salariés](#) ³¹²

[Évaluer les compétences, les objectifs, les missions/tâches et les formations d'un salarié pendant l'entretien](#) ³³⁷

Événements des employés (Gestion express)

Barre de menus : RH global

Menu : Gestion express

La **Gestion express** vous offre une vue centrale d'un employé en listant l'ensemble des événements qui lui sont associés (congés, accidents de travail, sessions de formation, etc.). Ces événements sont listés avec une icône indiquant leur [statut](#)^[160], leur type, leur date, le responsable de dossier (le cas échéant) et un bref récapitulatif (ex. nombre de jours perdus à la suite d'un accident de travail). À partir de cette liste, il vous est possible [d'ajouter un événement](#)^[160] ou de modifier un événement existant.



Note : La **Gestion express** est aussi disponible à partir du dossier d'un employé, grâce à un hyperlien dans la fenêtre secondaire **Liens utiles**. Dans ce cas, le système affiche directement la liste des événements pour l'employé sélectionné.

Résumé

[Rechercher un employé et les événements associés](#)^[157]

[Filtrer la liste des événements](#)^[160]

[Ajouter un événement à un salarié](#)^[160]

[Visualiser les événements sur un Timeline](#)^[161]

[Définir les employés pouvant être responsables de dossier pour la gestion des événements](#)^[162]

[Modifier le responsable de dossier d'un événement](#)^[166]

[Visualiser le calendrier des événements des employés](#)^[168]

[Configurer le calendrier des événements](#)^[171]

[Gérer les salariés à haut potentiel](#)^[172]

[Analyser les écarts entre les exigences d'un poste et les qualifications d'un employé](#)^[123]

Consulter le registre des actions à réaliser (preboarding, onboarding, offboarding)

[Liste des types d'événements pouvant être reliés à un employé, ainsi que les suivis possibles pour chacun de ces types d'événements](#)^[172]

Rechercher un employé et les événements associés

Barre de menus : RH global

Menu : Gestion express

Une variété de critères de recherche aident à récupérer et filtrer les événements d'un employé.

1. Choisir **Gestion express** dans la barre de menus **RH Global**.
2. Dans la fenêtre flottante secondaire **Recherche**, choisir le type de critère dans la liste déroulante.
3. Entrer le critère de recherche.

☰ Exemples

Recherche sur	Critère
Nom, Prénom	tremblay pour repérer un employé dont le nom de famille est Tremblay. *sonia pour repérer une employée dont le prénom est Sonia.
Matricule	1532 pour repérer un employé dont le matricule est 1532.

4. Cliquer **Rechercher**.

Résultat :

- Si aucun employé ne répond aux critères de recherche, un message d'erreur s'affiche.
- Si un seul employé répond aux critères de recherche, les événements associés à cet employé sont directement listés dans la fenêtre principale.
- Si plusieurs employés correspondent aux critères de recherche, une fenêtre contextuelle liste tous les employés correspondant aux critères de recherche sélectionnés à l'étape précédente. Cette liste peut être filtrée selon un certain niveau de structure ou selon l'état de l'employé (actif ou inactif).




5. Si plusieurs employés ont été repérés, choisir l'employé recherché, puis cliquer **Sélectionner**.










Résultat : Le système liste la totalité des événements de l'employé sélectionné. Les événements peuvent être accompagnés d'une icône qui indique leur [statut](#)^[160] ou d'un indicateur qui facilite le repérage dans la [vue TimeLine](#)^[161]. Cette liste peut être triée ou [filtrée](#).^[160]

6. Au besoin, consulter la fenêtre flottante secondaire **Informations de l'employé** pour obtenir un récapitulatif sur cet employé.

☰ Informations de l'employé

En plus des informations de base (matricule avec hyperlien pour accéder au dossier, nom et prénom, sexe, âge), on trouve les icônes suivantes.

Icône	Explications
	Homme
	Femme
	<p>Visualiser les adresses de courrier électronique :</p> <ul style="list-style-type: none"> • adresse principale (saisie dans la fenêtre flottante Communications professionnelles); • toute autre adresse de courrier électronique saisie dans la fenêtre flottante Autres informations). <p>Un hyperlien sur l'adresse électronique permet d'envoyer un courriel.</p>

Icône	Explications
	Visualiser les numéros de téléphone : <ul style="list-style-type: none"> • au domicile, qu'il s'agisse d'un téléphone fixe ou portable (saisi dans la fenêtre flottante Détails personnels); • au bureau, qu'il s'agisse d'un téléphone fixe ou portable (saisi dans la fenêtre flottante Communications professionnelles); • tout autre numéro saisi dans la fenêtre flottante Autres informations.
	Visualiser la nationalité, la date de naissance, la date d'embauche et le poste principal ^[129] de l'employé.
	Visualiser l'adresse saisie au dossier sur une carte géographique ^[353] (uniquement si les outils de géolocalisation ^[351] ont été activés dans votre entreprise). Une info-bulle permet de visualiser : <ul style="list-style-type: none"> • la distance entre le domicile et le lieu de travail (c'est-à-dire entre le SIRET et l'adresse saisie au dossier); • la durée estimée du transport entre le domicile et le lieu de travail (par voiture ou transport public).
	Accéder à un graphique illustrant l'évolution salariale.
	Visualiser le nom du supérieur hiérarchique du salarié.
	Visualiser les risques auxquels le salarié est exposé.
	Uniquement dans les événements. Visualiser la Gestion express ^[157] de ce salarié.
	Uniquement dans la Gestion express ^[157] du salarié. Accéder au calendrier des événements ^[160] de ce salarié. Lors de la visualisation du Calendrier des événements pour une seule personne, choisir la vue appropriée (Annuelle ou mensuelle) pour l'impression.
Talents ^[123]	Accéder à l'outil de gestion des talents qui permet : <ul style="list-style-type: none"> • de visualiser les écarts entre les exigences d'un poste^[65] et les qualifications (compétences^[130], diplômes^[147], permis^[150], habilitations^[144] et cours suivis) d'un employé; • d'obtenir davantage d'informations sur les alertes^[77] indiquant qu'un employé répond ou non aux exigences du poste qu'il occupe.
	Située à côté de l'hyperlien Talents , cette icône identifie les salariés à haut potentiel ^[172] .

Voir aussi...

[Filtrer la liste des événements](#)^[160]

[Ajouter un événement à un salarié](#)^[160]

[Visualiser les événements sur un TimeLine](#) ^[161]

[Liste des types d'événements pouvant être reliés à un employé, ainsi que les suivis possibles pour chacun de ces types d'événements](#) ^[172]

[Analyser les écarts entre les exigences d'un poste et les qualifications d'un employé](#) ^[123]

[Gérer les salariés à haut potentiel](#) ^[172]

Filter la liste des événements

Barre de menus : RH global





Menu : Gestion express

La liste des événements d'un employé peut être triée par numéro, type ou date. Elle peut aussi être filtrée par type d'événement à l'aide d'un filtre dans une des fenêtres flottantes secondaires.

1. Choisir **Gestion express** dans la barre de menus **RH Global**.
2. [Suivre les étapes pour rechercher un employé.](#) ^[157]
3. Dans la fenêtre flottante secondaire **Filtre**, sélectionner le ou les types d'événements auxquels restreindre la liste. **Tous** est la valeur implicite et permet de lister la totalité des événements de cet employé.
4. Une fois le choix du filtre terminé, cliquer **Mettre à jour la recherche**.

Résultat : La liste est maintenant restreinte aux seuls types d'événements sélectionnés. Cette liste peut être triée ou filtrée.

— Que signifient les icônes pouvant être visualisées pour chaque événement?

Icône	Signification
	Événement en cours (à l'exception de l'absence ou l'accident de travail). La date de l'événement correspond à la date du jour.
	Absence ou accident de travail comportant une conséquence active.
	Événement à venir. La date de l'événement est dans le futur.
	Événement en retard, par exemple liste d'attente en retard. La date de fin est dépassée et l'employé n'a toujours pas été inscrit à une session de formation.

Voir aussi...

[Rechercher un employé et les événements associés](#) ^[157]

[Ajouter un événement à un salarié](#) ^[160]

Ajouter un événement à un salarié

Barre de menus : RH global

Menu : Gestion express

Une fois les événements associés à l'employé listés à l'écran, il vous est possible d'en ajouter de nouveaux.

1. Choisir **Gestion express** dans la barre de menus **RH Global**.
2. [Suivre les étapes pour rechercher un employé.](#) ^[157]

3. Une fois la liste des événements de l'employé affichée à l'écran, cliquer **Ajouter**.

Résultat : Une fenêtre contextuelle liste les divers types d'événements possibles.

Certains types d'événement peuvent être ajoutés à la fois dans le menu **Gestion express** ainsi que dans le menu réservé au type d'événement sélectionné.

☰ **Événements associés aux entretiens**

Événement	Menu
Entretien ¹⁹³	Entretiens > Entretien
Entretien à planifier ²⁶⁶	L'ajout peut uniquement être fait à partir d'une campagne d'entretien . ²⁴⁷

4. Sélectionner le type d'événement à ajouter.

Résultat : L'écran de définition pour ce type d'événement s'affiche à l'écran.

Voir aussi...

[Rechercher un employé et les événements associés](#) ¹⁵⁷

[Filtrer la liste des événements](#) ¹⁶⁰

[Gérer les salariés à haut potentiel](#) ¹⁷²

[Liste des types d'événements pouvant être reliés à un employé, ainsi que les suivis possibles pour chacun de ces types d'événements](#) ¹⁷²

Visualiser les événements sur un TimeLine

Barre de menus : RH global

Menu : **Gestion express**

La vue TimeLine vous permet de visualiser les événements selon leur ordre chronologique.

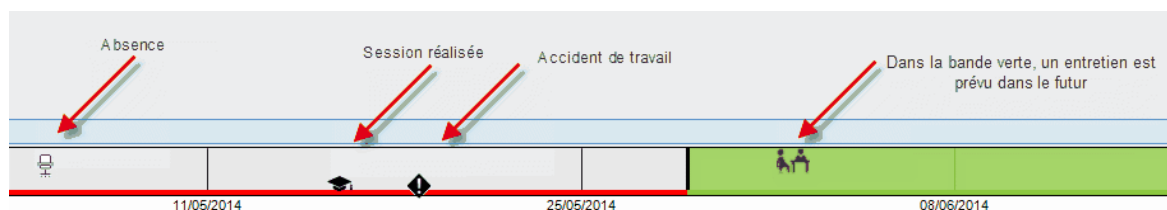
Cette vue est disponible dans les menus suivants :

- [Entretiens > Entretien](#) ²⁹²
- **Gestion express**






Note : En **Gestion express**, chaque type d'événement est identifié par une icône dans la vue TimeLine. Dans les menus s'appliquant uniquement à un type d'événement, chaque événement est identifié par un point coloré. En tout temps, les événements prévus dans le futur sont affichés dans une bande verte.

☰ Exemple de TimeLine



Opérations possibles dans la vue TimeLine

Opération	Procédure						
Afficher ou masquer la vue TimeLine	Cliquer  au-dessus de la grille.						
Accéder à un événement à partir de la vue TimeLine	Cliquer l'icône correspondant à l'événement.  Note : Vous visualiserez la date précise et le type d'événement en passant votre curseur sur l'icône.						
Filtrer les événements affichés dans la vue TimeLine	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Méthode</th> <th>Exemple</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Faire une recherche dans l'une des colonnes dans la grille.</td> <td>Repérer uniquement les événements survenus dans une année donnée en tapant *2017 dans la colonne Date.</td> </tr> <tr> <td>Utiliser les filtres disponibles dans les fenêtres flottantes secondaires.</td> <td>En Gestion express, utiliser les filtres pour visualiser seulement certains types d'événements.</td> </tr> </tbody> </table>	Méthode	Exemple	Faire une recherche dans l'une des colonnes dans la grille.	Repérer uniquement les événements survenus dans une année donnée en tapant *2017 dans la colonne Date .	Utiliser les filtres disponibles dans les fenêtres flottantes secondaires.	En Gestion express , utiliser les filtres pour visualiser seulement certains types d'événements.
	Méthode	Exemple					
Faire une recherche dans l'une des colonnes dans la grille.	Repérer uniquement les événements survenus dans une année donnée en tapant *2017 dans la colonne Date .						
Utiliser les filtres disponibles dans les fenêtres flottantes secondaires.	En Gestion express , utiliser les filtres pour visualiser seulement certains types d'événements.						
Distinguer les types d'événements dans la vue TimeLine disponible dans la Gestion express	Dans la Gestion express , chaque type d'événement est accompagné d'un indicateur visuel, ce qui facilite son repérage dans la vue TimeLine. Entretiens  Entretien ¹⁶⁰						

Voir aussi...

[Ajouter un événement à un salarié](#)¹⁶⁰

Définir les employés pouvant être responsables de dossier pour la gestion des événements

Barre de menus : Configuration

Menu : Multimodules >
Gestion des
responsables de
dossier



Administrateur

Avant de commencer à [créer des événements](#)¹⁵⁷, que ce soit dans le menu **Gestion express** ou dans le menu réservé à chaque type d'événement, vous devez définir quels sont les employés qui peuvent être responsables de dossier. En effet, dès qu'un tel employé crée un événement et qu'il a été désigné « responsable de dossier », ses nom et prénom sont automatiquement insérés dans le champ **Responsable de dossier** correspondant.

Les règles de désignation des responsables de dossier sont configurées de façon centralisée dans le menu **Gestion des responsables de dossier**.

- Vous pouvez désigner des responsables de dossier distincts pour chacun des événements utilisés dans votre environnement. Par exemple, vous pouvez avoir des responsables de dossier distincts pour les absences et les rapports d'accident.
- Les responsables de dossier peuvent être des utilisateurs précis ou des utilisateurs membres d'un groupe d'utilisateurs.

Lors du départ d'un employé, il se peut que vous ayez à [modifier le responsable de dossier](#)^[166] pour certains événements afin que le successeur de l'employé puisse continuer d'en assurer le suivi.



Note : Lorsque vous désignez un employé comme « responsable de dossier », assurez-vous que :

- un dossier d'utilisateur soit lié à cet employé;
- la case **Gestionnaire SIGMA-RH.net** soit cochée dans le dossier d'utilisateur créé pour cet employé.

Résumé

[Étape 1 - Définir le type d'événement pour lequel les responsables de dossier doivent être désignés](#)^[163]

[Étape 2 - Sélectionner le niveau de structure de l'événement](#)^[164]

[Étape 3 - Désigner des responsables de dossier en fonction de la structure administrative de l'événement](#)^[164]

[Étape 4 - Désigner des responsables de dossier globalement](#)^[165]

[FAQ - Un employé n'a plus besoin d'être responsable de dossier en raison d'un départ, d'une mutation, d'une promotion. Que dois-je faire pour que son nom ne s'affiche plus parmi les responsables de dossier pouvant être sélectionnés pour un type d'événement donné?](#)^[165]

— Étape 1 - Définir le type d'événement pour lequel les responsables de dossier doivent être désignés

1. Choisir **Multimodules > Gestion des responsables de dossier** dans la barre de menus **Configuration**.
2. Cliquer **Ajouter**.

Résultat : L'écran des règles de désignation des responsables de dossier s'affiche à l'écran.

Champ	Description
Définir les responsables de dossier pour le type d'événement suivant	<p>Choisir le type d'événement requis ou l'option Tous les types d'événements pour que les responsables de dossier désignés puissent être sélectionnés dans l'ensemble des événements disponibles dans le système.</p> <p>En plus des événements standards auxquels l'utilisateur connecté a accès, le système liste également les écrans utilisateurs de type Événement associé à un employé auxquels l'utilisateur connecté a accès.</p> <p>Événements standards où un responsable de dossier peut être sélectionné</p> <p>Entretien ²⁹²</p> <p>Entretien à planifier ²⁶⁶</p>

– Étape 2 - Sélectionner le niveau de structure de l'événement

Sélectionner le niveau de structure administrative dans lequel l'événement doit être créé.

Vous pouvez uniquement sélectionner les niveaux de structure auxquels vous avez accès. Par conséquent, vous ne pourrez pas désigner un responsable de dossier dans une structure supérieure à la vôtre.

Exemple

- Un utilisateur a accès uniquement à un établissement en particulier.
- Cet utilisateur ne peut pas choisir uniquement le niveau 1 (Entité légale) lorsqu'il sélectionne le niveau de structure dans la désignation de responsables de dossier. S'il tente de sélectionner uniquement un niveau 1 (Entité légale), il obtiendra le message d'erreur suivant et il ne pourra pas enregistrer :

Impossible de créer cet élément, car votre dossier d'utilisateur comporte des restrictions d'accès qui vous empêchent de visualiser ce niveau de structure administrative



Attention : Le niveau de structure ne peut plus être modifié une fois que la règle de désignation de responsable de dossier sera enregistrée.

– Étape 3 - Désigner des responsables de dossier en fonction de la structure administrative de l'événement

Sélectionner les utilisateurs ou les groupes d'utilisateurs requis. Les utilisateurs ou les utilisateurs membres des groupes sélectionnés seront responsables de dossier **seulement** si leur dossier d'employé est créé dans le même niveau de structure que l'événement.



Attention : Les utilisateurs ou groupes d'utilisateurs sélectionnés dans cette étape ne peuvent plus être choisis dans l'étape ④. Un utilisateur ou groupe d'utilisateurs donné ne peut pas être désigné à la fois comme étant un responsable de dossier **global** et comme un responsable de dossier pouvant être visualisé **spécifiquement** dans un niveau de structure administrative.

1. Selon le besoin, sélectionner l'option **Utilisateurs** (pour qu'un utilisateur précis soit désigné responsable de dossier) ou **Groupe d'utilisateurs** (pour désigner comme responsables de dossiers tous les utilisateurs membres d'un groupe d'utilisateurs donné).

Résultat : Le système liste :

- les utilisateurs auxquels l'utilisateur connecté a accès et dont le dossier d'employé a été créé dans le niveau de structure administrative sélectionné à l'étape ② ou dans un niveau de structure inférieur à ce niveau;
- les groupes d'utilisateurs.

2. Cocher les utilisateurs ou groupes d'utilisateurs à ajouter, puis cliquer **Sélectionner**.

– Étape 4 - Désigner des responsables de dossier globalement

Sélectionner les utilisateurs ou les groupes d'utilisateurs requis. Les utilisateurs ou les utilisateurs membres des groupes sélectionnés seront responsables de dossier, **peu importe** le niveau de structure de l'événement.



Attention : Les utilisateurs ou groupes d'utilisateurs sélectionnés dans cette étape ne peuvent plus être choisis dans l'étape ③. Un utilisateur ou groupe d'utilisateurs donné ne peut pas être désigné à la fois comme étant un responsable de dossier **global** et comme un responsable de dossier pouvant être visualisé **spécifiquement** dans un niveau de structure administrative.

1. Selon le besoin, sélectionner l'option **Utilisateurs** (pour qu'un utilisateur précis soit désigné responsable de dossier) ou **Groupe d'utilisateurs** (pour désigner comme responsables de dossiers tous les utilisateurs membres d'un groupe d'utilisateurs donné).


Résultat : Le système liste :

- les utilisateurs auxquels l'utilisateur connecté a accès et dont le dossier d'employé a été créé dans le niveau de structure administrative sélectionné à l'étape ② ou dans un niveau de structure inférieur à ce niveau;
- les groupes d'utilisateurs.

2. Cocher les utilisateurs ou groupes d'utilisateurs à ajouter, puis cliquer **Sélectionner**.
3. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder cette désignation de responsable de dossier.

– FAQ - Un employé n'a plus besoin d'être responsable de dossier en raison d'un départ, d'une mutation, d'une promotion. Que dois-je faire pour que son nom ne s'affiche plus parmi les responsables de dossier pouvant être sélectionnés pour un type d'événement donné?

Situation	Opérations à effectuer
Départ d'un employé	Si une date de départ a été saisie dans le dossier de l'employé, vous n'avez rien à faire après cette date, car la liste des responsables de dossier ne comprend jamais les employés inactifs. Cependant, si cet employé avait été choisi comme responsable de dossier dans certains événements, il demeurera le responsable de dossier dans les événements.
Promotion/mutation	Si une promotion/mutation fait en sorte que cet employé n'a plus besoin d'être responsable de dossier, vous devez effectuer les opérations suivantes :

Situation	Opérations à effectuer	
	Type de désignation	Description
	Sélection d'un utilisateur	<p>Dans la règle de désignation des responsables de dossier pour l'événement approprié ou pour tous les types d'événements, vous devez retirer cet utilisateur des étapes ③ ou ④.</p> <p>Note : Si vous supprimez un utilisateur qui a été désigné comme responsable de dossier dans les étapes ③ ou ④, cet utilisateur figurera toujours comme responsable de dossier dans les événements où il a été sélectionné. Cependant, il ne pourra plus être sélectionné lors de la création ou de la modification de ces événements.</p> 
	Sélection d'un groupe d'utilisateurs	<p>Dans le dossier de l'utilisateur, vous devez faire en sorte que ce groupe d'utilisateurs ne soit plus attribué aux profils de cet utilisateur.</p>

Voir aussi...

[Modifier le responsable de dossier d'un événement](#)^[166]

Modifier le responsable de dossier d'un événement

La notion de « responsable de dossier » permet de savoir qui a saisi des données dans de nombreux événements. En effet, dès qu'un tel employé crée un événement et qu'il a été [désigné « responsable de dossier »](#),^[162] son nom et son prénom sont automatiquement insérés dans le champ **Responsable de dossier** correspondant.

Lors du départ d'un employé, il se peut que vous ayez à modifier le responsable de dossier pour certains événements afin que le successeur de l'employé puisse continuer d'en assurer le suivi.



Note : Lorsque vous désignez un employé comme « responsable de dossier », assurez-vous que :

- un dossier d'utilisateur soit lié à cet employé;
- la case **Gestionnaire SIGMA-RH.net** soit cochée dans le dossier d'utilisateur créé pour cet employé.

– Modifier le responsable de dossier d'un événement à partir de la Gestion express

Vous pouvez modifier le responsable d'un dossier en accédant à l'événement requis.

1. Accéder à l'événement requis à partir du menu **Gestion express**.
2. Dans la fenêtre flottante secondaire **Responsable de dossier**, sélectionner l'employé requis.
Résultat : Un avertissement s'affiche concernant le transfert des notes à l'agenda concernant ce dossier.
3. Cliquer **OK** pour que les notes à l'agenda pour ce dossier soient transférées vers l'agenda du nouveau responsable ou cliquer **Annuler** pour que le transfert ne soit pas effectué.

– **Modifier le responsable de dossier de plusieurs événements à partir de l'écran de gestion réservé spécifiquement à ce type d'événement**

Pour modifier le responsable de dossier de plusieurs événements d'un même type, vous devez accéder au menu correspondant au type d'événement requis.

1. Ouvrir le menu correspondant au type d'événement pour lequel vous voulez modifier le responsable de dossier.

☐ **Événements associés aux entretiens**

Événement	Menu
Entretien ^[292]	Entretiens > Entretien



Note : On peut aussi changer le responsable de dossier des entretiens (individuellement ou en lot) à partir des [campagnes d'entretiens](#). ^[276]

2. Vérifier le niveau de structure sélectionné dans la fenêtre flottante secondaire **Structure de l'événement**.
Un établissement (ou tout niveau inférieur à l'établissement) doit être sélectionné.
3. Dans la liste des événements, cocher les événements dont le responsable de dossier doit être changé.
4. Cliquer **Changer le responsable de dossier**.

Note : Si ce bouton est grisé, c'est que vous ne répondez pas aux conditions suivantes :



- Aucun élément de niveau 4 dans la structure administrative n'est sélectionné en tant que votre niveau de structure par défaut. Sélectionnez un niveau 4 Etablissement dans le menu **Sélection d'une structure administrative**, puis revenez dans l'écran requis.
- Vous n'avez pas accès à l'instance **Changer massivement les responsables de dossier des événements**. Contactez votre administrateur pour que celui-ci vous donne les droits d'accès requis.

Résultat : Le système liste dans une fenêtre contextuelle les employés qui ont été [désignés responsables de dossier](#) ^[162] pour ce type d'événement.

5. Cocher le responsable de dossier qui s'applique et cliquer **Sélectionner**.

Résultat : Un avertissement s'affiche concernant le transfert des notes à l'agenda concernant ce dossier.

6. Cliquer **OK** pour que les notes à l'agenda pour ce dossier soient transférées vers l'agenda du nouveau responsable ou cliquer **Annuler** pour que le transfert ne soit pas effectué.

Résultat : Le système retourne à la liste des événements. Le responsable de dossier a été modifié pour tous les dossiers sélectionnés.

Voir aussi...

[Rechercher un employé et les événements associés](#) ¹⁵⁷

[Filtrer la liste des événements](#) ¹⁶⁰

[Ajouter un événement à un salarié](#) ¹⁶⁰

Visualiser le calendrier des événements des employés

Barre de menus : RH global

Menu : GTA > Calendrier des événements

Le calendrier des événements vous permet de visualiser les événements des employés (vacances, formation, maladie, etc.) vous permettant, entre autres, de mieux planifier vos propres absences. Il est donc utile de consulter ce calendrier avant de remplir, par exemple, une demande de congé.



Note : Vous pouvez aussi accéder à ce calendrier en cliquant sur l'hyperlien **Calendriers des événements** disponible après avoir recherché, puis sélectionné un employé dans la [Gestion express](#). ¹⁵⁷

Résumé

[Personnaliser l'affichage du calendrier des événements](#) ¹⁶⁸

[Consulter le dossier de l'employé à partir du calendrier des événements](#) ¹⁷¹

[Consulter le dossier d'un événement à partir du calendrier des événements](#) ¹⁷¹




Personnaliser l'affichage du calendrier des événements






1. Choisir **GTA > Calendrier des événements** dans la barre de menus **RH Global**.
2. Préciser les options d'affichage et les divers filtres à l'aide des fenêtres flottantes secondaires **Options**, **Événements**, **Employés** et **Structure**.



Note : Les options sélectionnées sont sauvegardées dans vos préférences, c'est-à-dire qu'elles s'appliqueront pour toute la durée de la session en cours **ET** qu'elles s'afficheront lorsque vous vous connecterez de nouveau à l'application.

Avancer ou reculer la vue

Méthode	Exemples
 Icônes de navigation	<ul style="list-style-type: none"> • Vous affichez actuellement le mois de juin 2017, vous afficherez le mois de juillet 2017 en cliquant . • Vous affichez actuellement le mois de juin 2017, vous afficherez le mois de mai 2017 en cliquant .

Méthode	Exemples
 ou  Icônes de navigation visibles dans la fenêtre flottante secondaire Calendrier	<ul style="list-style-type: none"> Vous affichez actuellement le mois de juin 2017, vous afficherez le mois de juillet 2017 en cliquant . Vous affichez actuellement le mois de juin 2017, vous afficherez le mois de mai en cliquant .
Choix de la période requise dans la fenêtre flottante secondaire Calendrier	<ul style="list-style-type: none"> Vous affichez actuellement le mois de juin 2017, vous afficherez le mois de juillet 2017 en cliquant le mois suivant (Juillet) dans la fenêtre flottante secondaire Calendrier.
Sélection du nombre de semaines affichées	Vous pouvez saisir combien de semaines doivent être affichées dans le calendrier des événements. Par exemple, si vous entrez 1 dans le champ Nombre de semaines affichées , vous verrez uniquement une semaine dans le calendrier des événements (plutôt que le mois complet). Si vous avancez la vue avec l'icône  , vous avancerez d'une semaine à la fois.

 **Filtres supplémentaires disponibles dans les fenêtres flottantes secondaires**

Fenêtre flottante	Utilisation
Options	<p>Surligner</p> <p>Cocher cette option pour mettre en évidence une période en particulier afin de mieux repérer la date à visualiser. Indiquer les dates de début et de fin de la période visée.</p> <p>Configurer les couleurs</p> <p>Indiquer la couleur de votre choix pour chaque type d'événement. Chaque événement peut avoir son propre code de couleur, ce qui facilite le repérage dans le calendrier.</p>
Evénements	<p>Permet d'inclure ou d'exclure certains types d'événements dans le calendrier des événements.</p> <p>Certains des événements s'affichant dans cette fenêtre peuvent être configurés dans le menu Configuration du calendrier des événements,^[17] entre autres les raisons d'absences et les conséquences d'accident de travail.</p>

Fenêtre flottante	Utilisation	
Employés	Filtre	Explications
	Employé	Affiche le calendrier des événements d'un employé en particulier.
	Actifs (à l'emploi actuellement)	Affiche le calendrier des événements des employés qui n'ont pas de date de départ dans leur dossier d'employé ou dont la date de départ est dans le futur.
	Actifs et inactifs	Affiche le calendrier des événements de tous les employés que ceux-ci aient ou non une date de départ dans leur dossier d'employé.
	Dont je suis le supérieur direct	Affiche le calendrier des événements des employés pour qui l'utilisateur connecté est le supérieur hiérarchique.
	Ayant le même supérieur	Affiche le calendrier des événements des employés ayant le même supérieur hiérarchique que l'utilisateur connecté.
	Dont je suis l'approbateur courant des demandes de congé	Affiche le calendrier des événements des employés pour qui l'utilisateur connecté est l'approbateur de demandes de congé.
	Ayant le même approbateur courant des demandes de congé	Affiche le calendrier des événements des employés ayant le même approbateur de demandes de congé que l'utilisateur connecté.
	<p data-bbox="687 1402 1414 1626">Attention : Les filtres Dont je suis l'approbateur courant des demandes de congé et Ayant le même approbateur courant des demandes de congé s'appliquent uniquement si vous utilisez les demandes de congé en mode « standard » où vous devez définir les approbateurs des demande de congé dans le dossier des employés. Ces filtres ne s'appliquent pas si vous utilisez les demandes de congé en mode « évolué ».</p> <p data-bbox="687 1675 1414 1765">Attention : Les filtres concernant le supérieur et l'approbateur s'affichent uniquement si le dossier de l'utilisateur connecté est lié à un employé.</p>	
Structure	Permet de filtrer le calendrier des événements selon la structure. Si nécessaire, sélectionner un autre élément de structure, par ex. un autre niveau 5 (Service) ou 6 (Département).	

3. Quand le choix des paramètres est terminé, cliquer **Actualiser**.

Résultat : Un calendrier s'ouvre alors, isolant la période précisée plus haut (ex. le mois de février).

- Les événements des employés sont codés par couleur selon leur type. Lorsque vous passez le curseur sur un événement donné, un résumé de cet événement s'affiche.
- Si une période en particulier a été mise en évidence, l'en-tête apparaît sur un fond jaune clair.

4. Cliquer **Quitter** pour fermer l'écran.

– Consulter le dossier de l'employé à partir du calendrier des événements

Dans le calendrier, cliquer sur le nom de l'employé pour consulter le dossier de cet employé.

– Consulter le dossier d'un événement à partir du calendrier des événements

Dans le calendrier, cliquer sur la case correspondant à un événement pour consulter le dossier de cet événement.

Voir aussi...

Configurer le calendrier des événements

Barre de menus : **Configuration**

Menu : **GTA > Configuration du calendrier des événements**



Administrateur

L'administrateur peut configurer le [calendrier des événements](#)¹⁶⁸ qui s'affiche en mode **Gestion** ou dans le module My SigmaRH (**Demande de congé > Calendrier des événements**).

1. Choisir **GTA > Configuration du calendrier des événements** dans la barre de menus **Configuration**.
2. Sélectionner une option dans la liste déroulante **Définition de la notion de collègue**.

L'option sélectionnée définit quels employés s'afficheront dans le calendrier des événements du module My SigmaRH (**Demande de congé > Calendrier des événements**) lorsque l'utilisateur sélectionne l'option **Mes collègues** dans la fenêtre flottante **Employés**.

- Si l'option **Même supérieur hiérarchique** est sélectionnée, l'utilisateur voit les employés qui ont le même supérieur hiérarchique que lui.
- Si l'option **Même approbateur de demande de congé** est sélectionnée, l'utilisateur voit les employés qui ont le même approbateur de demande de congé.

3. Au besoin, cocher la case **Afficher tous les employés, en My SigmaRH, lorsqu'au filtre n'est activé**.

Si cette case est cochée, l'utilisateur voit tous les employés pour lesquels il existe des événements dans la période précisée dans le module My SigmaRH (**Demande de congé > Calendrier des événements**) lorsqu'aucun filtre n'est sélectionné dans la fenêtre flottante **Employés** (c'est-à-dire **Dont je suis le supérieur direct**, **Dont je suis l'approbateur courant** et **Mes collègues**). Si cette case n'est pas cochée, l'utilisateur ne voit aucun employé si aucun filtre n'est sélectionné, et ce, même s'il existe des événements pour cet employé dans la période précisée dans le module My SigmaRH. L'utilisateur doit absolument sélectionner un filtre pour afficher les événements correspondants.

4. Ajouter les raisons d'absences visibles.

- Toutes les raisons d'absences sélectionnées s'afficheront dans le [calendrier des événements](#)^[168] (fenêtre flottante **Événements**, section **Absences sans demandes de congé**). Vous pouvez alors inclure ou exclure, dans le calendrier des événements, les raisons d'absences sélectionnées dans le menu **Configuration du calendrier des événements**.
5. Ajouter les codes de conséquences d'accident visibles.
 - Toutes les conséquences d'accident sélectionnées s'afficheront dans le [calendrier des événements](#)^[168] (fenêtre flottante **Événements**, section **Accidents**). Vous pouvez alors inclure ou exclure, dans le calendrier des événements, les conséquences d'accident sélectionnées dans le menu **Configuration du calendrier des événements**.
 6. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder la configuration du calendrier des événements.


Voir aussi...

[Visualiser le calendrier des événements des employés](#)^[168]

Gérer les salariés à haut potentiel

Barre de menus : RH global

Menu : **Salariés > Salariés à haut potentiel**

Vous pouvez désigner les salariés à haut potentiel afin de les reconnaître facilement pendant la gestion des événements. Chaque salarié peut être désigné plusieurs fois comme un salarié à haut potentiel, cependant, seule l'inscription la plus récente est considérée afin d'afficher l'indicateur visuel  dans :

- la [Gestion express](#)^[157]
- tous les [événements](#)^[157] associés à un salarié.

Ajouter un salarié à haut potentiel

1. Choisir **Salariés > Salariés à haut potentiel** dans la barre de menus **RH Global**.
2. Cliquer **Ajouter**.
3. Saisir les informations générales pour cette désignation.

Champ	Utilisation
Date	Saisir la date à laquelle le salarié est devenu un salarié à haut potentiel. Par défaut, la date du jour est proposée, mais elle peut être modifiée au besoin.
Est-ce que ce salarié est à haut potentiel?	Indiquer à l'aide des options Oui ou Non si ce salarié est à haut potentiel.
Commentaire	Saisir toutes les données requises dans ce champ texte.

4. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder le salarié à haut potentiel.

Voir aussi...

[Ajouter un événement à un salarié](#)^[160]

Éléments de suivi

Vous trouverez ci-dessous les éléments de suivis possibles pour les différents dossiers existants dans SIGMA-RH.net. Cliquer les hyperliens pour consulter les tutoriels associés.

– Éléments de suivis pour l'entretien

Éléments de suivi	Entretien ²⁹²
Conversation ¹⁷³	✓
Dépense ¹⁷⁶	✓
Document associé ¹⁷⁹	✓
Document fusionné ¹⁸⁰	✓
Expertise ¹⁸⁸	✓
Note évolutive ¹⁹⁰	✓
Questionnaire ³⁰⁷	✓


[Analyser les écarts entre les exigences d'un poste et les qualifications d'un employé](#) ¹²³

Conversations

Des « conversations », un système de messagerie ou de chat peuvent être ajoutées en suivi de dossier de nombreux événements. Les participants à ces conversations peuvent être des utilisateurs de SIGMA-RH.net ou même des personnes qui n'ont pas accès à l'application.

L'historique de tous les messages échangés pendant une conversation est entièrement conservé dans le logiciel pour consultation future.

Les participants à la conversation peuvent :

- être avisés par courrier électronique dès qu'ils sont ajoutés à une conversation (si une adresse de courrier électronique a été renseignée pour ces utilisateurs);
- consulter les messages d'une conversation dans leur centre des messages (icône  qui se trouve près de leur nom);
- répondre aux messages qui leur sont envoyés (la réponse peut être faite à partir du centre des messages ou à partir du système de messagerie dont se sert le participant);
- ajouter des documents associés à une conversation.



Note : Les administrateurs peuvent consulter l'ensemble des conversations (peu importe leur provenance) dans le menu **Multimodules > Gestion des conversations** (barre de menus **Configuration**).



Attention : Si ce suivi de dossier vous intéresse, veuillez communiquer avec SIGMA-RH France SARL, car du paramétrage supplémentaire doit être réalisé.

Résumé

[Où puis-je ajouter une conversation?](#) ¹⁷⁴

[Comment puis-je ajouter une conversation?](#) ¹⁷⁴

[Quelles opérations puis-je effectuer dans une conversation?](#) ¹⁷⁶

— Où puis-je ajouter une conversation?



Note : Il s'agit également d'un suivi de dossier standard qui peut être ajouté aux écrans utilisateurs de type :

- **Événement associé à un employé;**
- **Événement associé à une structure administrative.**

☐ Entretiens

Événement

Menu réservé à ce type
d'événement

Gestion express

[Entretien](#) ²⁹²



— Comment puis-je ajouter une conversation?

1. À partir d'un événement :
 - Cliquer **Ajouter** dans la fenêtre flottante **Suivi de dossier**.
 - Choisir **Conversation** dans la fenêtre contextuelle.

Résultat : L'écran **Démarrer une conversation** s'affiche.

2. Saisir le sujet de la conversation.
3. Sélectionner la personne qui doit être incluse à la conversation.

Il peut s'agir :

- de l'employé associé à l'événement;
- d'un employé dans l'entreprise;
- d'un utilisateur;
- d'un destinataire externe à l'application dont vous devez saisir l'adresse de courrier électronique.

4. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder la conversation.

Résultat : L'écran **Conversation** s'affiche.

☐ Fenêtres flottantes secondaires

Fenêtre flottante	Utilisation
Événement lié à la conversation	Affiche le numéro, le type et la date de l'événement, ainsi que le nom de l'employé, le niveau de structure (Etablissement) le responsable.
Liste des participants	Affiche la liste des personnes qui ont participé à la conversation.

5. Taper la note dans la zone de texte.




Le texte peut être mis en page à l'aide de [la barre d'outils d'édition](#). ⁴⁸²

6. Au besoin, effectuer toutes les [opérations](#)^[176] requises.
7. Cliquer **Envoyer**.

Résultat : Le ou les participants à la conversation recevront le message par courrier électronique (si une adresse de courrier électronique a été renseignée pour cet utilisateur). De plus, les participants pourront visualiser le message dans le centre des messages.

– Quelles opérations puis-je effectuer dans une conversation?

Les opérations pouvant être effectuées dans une conversation ne sont pas les mêmes si vous êtes l'initiateur ou un participant dans cette conversation.

Opération	Procédure	Initiateur	Participants
Ajouter un message dans une conversation	<ol style="list-style-type: none"> 1. Accéder au centre des messages. 2. Cliquer sur le message requis. 3. Taper la note dans la zone de texte. Le texte peut être mis en page à l'aide de la barre d'outils d'édition.  4. Cliquer Envoyer. 	✓	✓
Ajouter un document associé	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dans la conversation, cliquer . 2. Cliquer Parcourir pour retrouver le document. 3. Localiser le document et cliquer Ouvrir. 4. Cliquer Sélectionner pour ajouter le document à la conversation. 	✓	✓
Ajouter des participants à une conversation	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dans la conversation, cliquer . <p>Résultat : Les participants à la conversation s'affichent.</p>	✓	✗
Version 5.7.6 - 4 septembre 2017	<ol style="list-style-type: none"> 2. Cliquer Ajouter. 3. Choisir le 		Page 177

Voir aussi...

[Gérer les entretiens](#) ^[292]

Dépenses

Cette option vous permet de gérer les dépenses que l'employeur a engagées pour un rapport d'accident, une absence ou un entretien. Ces frais peuvent couvrir toutes sortes de dépenses, par exemple le remboursement du kilométrage, des frais d'expertise médicale ou légale, un bilan de carrière, etc.

Si vous avez numérisé une copie de la facture du fournisseur, il vous est possible de l'attacher à l'aide de la fonction [Document associé](#) ^[179].

— Où puis-je ajouter une dépense?



Note : Il s'agit également d'un suivi de dossier standard qui peut être ajouté aux écrans utilisateurs de type **Événement associé à un employé**.

☰ Entretiens

Événement

Menu réservé à ce type d'événement

Gestion express

[Entretien](#) ^[292]






— Comment puis-je ajouter une dépense?

- À partir d'un événement :
 - Cliquer **Ajouter** dans la fenêtre flottante **Suivi de dossier**.
 - Choisir **Dépense** dans la fenêtre contextuelle.

Résultat : L'écran **Dépense** s'affiche à l'écran.

- Saisir les données requises pour cette dépense.

Champ	Utilisation
Date de la dépense	Inscrire la date de la dépense.
Fournisseur	<p>Cliquer  pour choisir le fournisseur ^[531] qui a fourni les services reliés à cette dépense.</p> <p>À noter que si le fournisseur est un expert, celui-ci doit être défini à la fois dans l'option Expert ^[529] et Clients et fournisseurs ^[531]</p>
Service fourni	<p>Sélectionner dans la liste déroulante le service fourni.</p> <p>Les services sont définis dans la table de codes de sélection Service fourni (Dépense) (code SF).</p>

Champ	Utilisation
Requis par	Indiquer quel est l'employé qui a demandé cette expertise : <ul style="list-style-type: none"> • Cliquer . Résultat : Le système liste l'ensemble des employés. • Choisir l'employé qui convient, puis cliquer Sélectionner. Résultat : Le système retourne à la fenêtre principale où le nom de l'employé sélectionné est affiché.
Type de service	Sélectionner le type de service offert : Administratif (A), Légal (L), Médical (M) ou Technique (T) . Les types de services sont définis dans la table de codes de sélection Type de service (Dépense) (code TS).
Expertise associée à cette dépense	Si les frais engagés sont reliés à une expertise ,  sélectionner celle-ci dans la liste déroulante.
Conséquence associée	Si les frais engagés sont reliés à une conséquence, sélectionner celle-ci dans la liste déroulante.
Coût du service	Indiquer le coût du service, c.-à-d. le montant facturé par le fournisseur.
Dépenses cumulées à ce jour et Dépenses cumulées pour cette conséquence	Le système calcule les dépenses cumulées à ce jour et les dépenses cumulées pour la conséquence associée.
Note	Saisir toutes les données requises dans ce champ texte.

3. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder la dépense.

Voir aussi...

[Ajouter un événement à un employé](#) 

[Gérer les entretiens](#) 

Documents associés

Cette fonctionnalité vous permet de joindre un document quel qu'il soit à un événement (par ex. rapport d'accident de travail, entretien, etc.) ou un dossier (par ex. fiche d'un employé, etc.). Il peut s'agir d'une photo du lieu de l'accident, d'un rapport d'expertise médicale, d'une copie numérisée d'un billet médical, d'une facture quelconque, d'un curriculum vitae d'un candidat.

Peu importe la provenance du document (disque dur de votre PC, serveurs de la société, fichier joint dans un courriel, etc.), il sera incorporé à la base de données SIGMA-RH.net. Ce document pourra donc ensuite être déplacé, supprimé des serveurs ou renommé; l'information demeurera disponible dans votre application SIGMA-RH.net.

Restriction

Par défaut, la taille maximale d'un document associé est de 4096 Ko. Cependant, si avez fréquemment à ajouter des documents associés dépassant cette taille, communiquez avec l'administrateur de système pour qu'il modifie cette valeur par défaut dans le fichier de configuration de l'application sur le serveur.

— Où puis-je ajouter un document associé?



Note : Il s'agit également d'un suivi de dossier standard qui peut être ajouté aux écrans utilisateurs de type :

- Événement associé à un employé;
- Événement associé à une structure administrative.

Entretiens		
Événement	Menu réservé à ce type d'événement	Gestion express
Entretien ²⁹²	✓	✓
Clients ou fournisseurs		
Événement	Menu réservé à ce type de dossier	Gestion express
Dossier d'un client ou fournisseur ⁵³¹	✓	✗

— Comment puis-je ajouter un document associé?

1. À partir d'un événement:

- Cliquer **Ajouter** dans la fenêtre flottante **Suivi de dossier**.
- Choisir **Document associé** dans la fenêtre contextuelle.

À partir d'un dossier () :

- Cliquer **Détails...** dans la fenêtre flottante secondaire **Documents associés**.
- Cliquer **Ajouter** dans la liste des documents associés.

Résultat : L'écran **Document associé** s'affiche à l'écran.

- Inscrire, la description du document (en français, en anglais ou dans les deux langues).
- Cliquer **Parcourir** pour retrouver le document. Localiser le document et cliquer **Ouvrir**. Le chemin d'accès et le nom du document sont maintenant affichés dans la zone de texte.
- Saisir la date du document. La valeur implicite est la date du jour.
- Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder le document associé.

Résultat : Le document sera alors listé avec les autres documents associés. Un hyperlien permet de consulter le document directement, à condition que le logiciel approprié soit disponible sur le PC (ex. ouvrir un document PDF requiert Acrobat Reader).

Voir aussi...

[Gérer les entretiens](#)²⁹²

Documents fusionnés

Cette fonctionnalité vous permet de générer un ou plusieurs documents relatifs à un [événement](#)¹⁶⁰ donné (accident de travail, absence, entretien, etc.) à partir des modèles de document définis dans le menu [Modèle de document](#)⁴⁵³. Il peut s'agir d'une lettre pour confirmer la réception d'un curriculum vitae, prévenir un expert qu'une date d'audition a été remise, etc.



Note : Vous pouvez également fusionner des documents en lot dans l'Assistant personnel à l'aide des modèles de type [Fusionner des documents](#)^[478] ou **Fusionner des documents pour les formateurs**.

Résumé

[Quelles méthodes puis-je utiliser pour créer des modèles de documents?](#)^[181]

[Où puis-je ajouter un document fusionné?](#)^[182]

[Comment puis-je ajouter un document fusionné?](#)^[183]

[Quels sont les destinataires disponibles en fonction des types de modèles de documents?](#)^[186]

[Quels sont les impacts de la région d'utilisation sur les organismes destinataires?](#)^[188]

— Quelles méthodes puis-je utiliser pour créer des modèles de documents?

Les modèles de document peuvent avoir été créés de deux façons :

Mode de création	À la création du document fusionné
Modèle de document interne créé dans SIGMA-RH.net ^[456]	<ul style="list-style-type: none"> • Visualisation à l'écran. • Remplacement des champs définis dans le modèle par les données récupérées dans la base de données (fiche de l'employé, rapport d'accident de travail, etc. selon le cas). • Documents fusionnés peuvent être envoyés par courrier électronique ou simplement imprimés. • Si l'envoi d'une pièce jointe est requis, cette pièce jointe peut uniquement être en format HTML. Si le document fusionné doit figurer directement dans le courrier électronique, il sera aussi en format HTML. • Mise en page à l'aide d'outils^[482] semblables à ceux d'un logiciel de traitement de texte ordinaire si les droits d'accès définis pour le modèle le permettent.

Mode de création	À la création du document fusionné
Modèle de document créé à partir d'un document Word <small>[459]</small>	<ul style="list-style-type: none"> • Visualisation à l'écran. • Remplacement des champs définis dans le modèle (par l'entremise des correspondances)<small>[464]</small> par les données récupérées dans la base de données (fiche de l'employé, rapport d'accident de travail, etc. selon le cas). • Documents fusionnés peuvent être envoyés par courrier électronique ou simplement imprimés. • Si l'envoi d'une pièce jointe est requis, cette pièce jointe peut être en format PDF, HTML ou Word. Cependant, si le document fusionné doit figurer directement dans le courrier électronique, il sera en format HTML. • Si le fichier Word contient des images, celles-ci ne seront pas visibles si vous choisissez le format HTML. Si le document Word comprend des images, par exemple pour créer un en-tête, assurez-vous d'utiliser le format Word ou PDF. • Aucune modification du contenu ou de la mise en forme n'est possible dans SIGMA-RH.net.

— Où puis-je ajouter un document fusionné?

Les documents fusionnés peuvent être générés à partir de plusieurs menus dans SIGMA-RH.net. Lorsque vous générez un document fusionné dans un menu donné, vous aurez uniquement accès aux types de modèles de document applicables dans ce menu (ex. pour un document fusionné relatif à un accident de travail, seuls les modèles de document de type **SST - Accident de travail** seront disponibles).

Le type est défini dans le [modèle de document](#).[458]



Note : Il s'agit également d'un suivi de dossier standard qui peut être ajouté aux écrans utilisateurs de type **Événement associé à un employé**.

Si votre entreprise a défini ce type d'écrans utilisateurs, vous pouvez donc créer des modèles de document pour ce type d'événement et gérer des documents fusionnés dans ces événements.



Attention : Même si vous pouvez sélectionner les modèles de documents dans les notes automatiques ([individuelles](#)[419] ou [collectives](#)[437]), la génération des documents fusionnés à partir de ces modèles ne s'effectue pas lors de la configuration des notes automatiques. Cette génération est effectuée automatiquement (sans aucune intervention d'un utilisateur) lorsqu'une note à l'agenda est créée à partir d'une configuration de notes automatiques.

☰ Gestion des entretiens

Type de modèle	Menu où ce type de modèle de document est disponible
Configuration - Type d'entretien	<p>Les modèles de documents de ce type sont visibles :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dans le menu Entretiens > Type d'entretien ^[222], lors du paramétrage des options d'impression du type d'entretien; • Dans le menu Entretiens > Type d'entretien ^[218], lorsqu'on associe un modèle de document au type d'entretien; • Lors de l'impression ^[339] d'un entretien.
Entretien	<p>Lors de l'ajout d'un suivi de dossier de type Document fusionné dans les menus suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Entretiens > Entretien ^[292] • Gestion express ^[157] (Ajouter > Entretien) • Recrutement > Entretiens de recrutement <p>Lors de l'envoi d'un questionnaire supplémentaire (si permis dans le type d'entretien) dans les menus suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Entretiens > Entretien ^[292] • Gestion express ^[157] (Ajouter > Entretien) • Recrutement > Entretiens de recrutement <p>Dans les notes automatiques individuelles et les notes automatiques collectives pouvant être ajoutées à partir des menus suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mon agenda ^[419] (si l'élément déclencheur sélectionné permet la création d'un document fusionné ^[434]) • Multimodules > Notes automatiques collectives ^[437] (si l'élément déclencheur sélectionné permet la création d'un document fusionné ^[448])
Entretien à planifier	<p>Dans les notes automatiques individuelles et les notes automatiques collectives pouvant être ajoutées à partir des menus suivants (uniquement si l'élément déclencheur sélectionné est Date d'ajout à la campagne ou Date limite pour convoquer l'employé à l'entretien) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mon agenda ^[419] • Multimodules > Notes automatiques collectives ^[437]

☰ Comment puis-je ajouter un document fusionné?

1. Ajouter le document fusionné :


☰ À partir d'un événement

Emplacement	Procédure
Entretien ²⁹²	<ul style="list-style-type: none"> • Cliquer Ajouter dans la fenêtre flottante Suivi de dossier. • Choisir Document fusionné dans la fenêtre contextuelle.

2. Sélectionner le modèle de document requis.

Résultat : L'écran **Document fusionné** s'affiche à l'écran.

3. Saisir les données requises dans la fenêtre flottante **Informations générales**.

Champ	Utilisation
Date *	Saisir la date et l'heure d'envoi du document. Les valeurs implicites sont la date et l'heure courantes, elles peuvent être modifiées pour envoyer le document à une date ultérieure par exemple.
Courriel de retour	<p>Préciser l'adresse qui sera reportée dans le champ réservé à l'expéditeur dans le courrier électronique envoyé. L'adresse par défaut est celle de l'utilisateur qui est connecté, cependant elle peut être modifiée si vous souhaitez que l'adresse de l'expéditeur soit une adresse « générique » (par exemple RH@societeabc.com).</p> <p>Cette adresse permet d'éviter les rejets des serveurs de courrier électronique. En effet, certains serveurs rejettent les courriers électroniques si aucun expéditeur ne figure dans le message envoyé, car ils considèrent qu'il peut s'agir de « spam ».</p> <p> Attention : Si l'utilisateur saisit une adresse électronique (peut être utile temporairement), cette valeur n'est pas sauvegardée dans le document fusionné.</p>
Type de destinataire	<p>Le type de destinataire est pré-sélectionné et il ne peut pas être modifié.</p> <p>Note : Les types de destinataires disponibles varient selon le menu où le document est fusionné. ¹⁸⁶</p>
Destinataire	<p>Si le type de destinataire sélectionné est Employé, Supérieur, Responsable du dossier ou Formateur, le nom de l'employé est récupéré de la base de données. Le système reporte aussi dans le champ Courriel l'adresse de courrier électronique figurant dans la fiche de l'employé.</p> <p>Si le type de destinataire sélectionné est Clients et fournisseurs, Expert, Type d'organisme, vous devez choisir le destinataire requis dans une liste déroulante. Si le document fusionné doit être envoyé par courrier électronique, vous devez également saisir manuellement l'adresse électronique dans le champ Courriel.</p>

Champ	Utilisation						
C.C. aux supérieurs de l'employé	Cette case s'affiche uniquement si le type de destinataire sélectionné est Employé . Cocher cette case si une copie du courriel doit être envoyée au(x) superviseur(s) hiérarchique(s) de l'employé. Le ou les superviseurs de l'employé sont définis dans sa fiche d'employé.						
Courriel	<p>Si le type de destinataire sélectionné est Employé, Supérieur, Responsable du dossier ou Formateur, l'adresse de courriel électronique figurant dans la fiche de l'employé concerné est reportée dans ce champ. Vous pouvez cependant la modifier au besoin.</p> <p>Si le type de destinataire sélectionné est Clients et fournisseurs, Expert, Type d'organisme, vous devez saisir manuellement l'adresse électronique du destinataire requis.</p>						
Modèle de document	Le modèle de document est pré-sélectionné et il ne peut pas être modifié.						
Description *	Le système reporte dans ce champ la description figurant dans le champ Description à utiliser lors de la fusion et comme sujet du courriel du modèle de document sélectionné. Cependant, vous pouvez modifier cette description au besoin.						
Envoyer en tant que pièce jointe dans le courriel	<p>Le système reporte dans cette case à cocher l'état sélectionné dans la case Envoyer en tant que pièce jointe dans le courriel du modèle de document sélectionné (c'est-à-dire case cochée ou non cochée).</p> <p>Vous pouvez cependant modifier cette valeur au besoin. Si le document fusionné doit être envoyé comme pièce jointe, inscrire alors un court texte dans le champ Introduction.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Origine</th> <th>Impacts</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Modèle de document interne ⁴⁵⁶</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> • Si cette case est cochée, le format de cette pièce jointe sera HTML. • Si cette case n'est pas cochée, le document fusionné figurera en format HTML directement dans le courrier électronique. </td> </tr> <tr> <td>Modèle de document créé à partir d'un fichier Word ⁴⁵⁹</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> • Si cette case est cochée, le format de cette pièce jointe peut être défini dans le champ Format de la pièce jointe. • Si cette case n'est pas cochée, le document fusionné figurera en format HTML directement dans le courrier électronique. Seul le format HTML est permis dans ce cas. </td> </tr> </tbody> </table>	Origine	Impacts	Modèle de document interne ⁴⁵⁶	<ul style="list-style-type: none"> • Si cette case est cochée, le format de cette pièce jointe sera HTML. • Si cette case n'est pas cochée, le document fusionné figurera en format HTML directement dans le courrier électronique. 	Modèle de document créé à partir d'un fichier Word ⁴⁵⁹	<ul style="list-style-type: none"> • Si cette case est cochée, le format de cette pièce jointe peut être défini dans le champ Format de la pièce jointe. • Si cette case n'est pas cochée, le document fusionné figurera en format HTML directement dans le courrier électronique. Seul le format HTML est permis dans ce cas.
Origine	Impacts						
Modèle de document interne ⁴⁵⁶	<ul style="list-style-type: none"> • Si cette case est cochée, le format de cette pièce jointe sera HTML. • Si cette case n'est pas cochée, le document fusionné figurera en format HTML directement dans le courrier électronique. 						
Modèle de document créé à partir d'un fichier Word ⁴⁵⁹	<ul style="list-style-type: none"> • Si cette case est cochée, le format de cette pièce jointe peut être défini dans le champ Format de la pièce jointe. • Si cette case n'est pas cochée, le document fusionné figurera en format HTML directement dans le courrier électronique. Seul le format HTML est permis dans ce cas. 						

Champ	Utilisation
Format de la pièce jointe	Ce champ s'affiche uniquement si le modèle de document sélectionné a été créé à partir d'un fichier Word . ^[459] Il n'est pas affiché si un modèle de document interne . ^[456] a été sélectionné. Le système reporte dans ce champ le format choisi dans le champ Format de la pièce jointe du modèle de document sélectionné : HTML, PDF, Word . Cependant, vous pouvez modifier ce format au besoin.
Introduction	Le système reporte dans ce champ le texte figurant dans le champ Introduction du modèle de document sélectionné. Cependant, vous pouvez modifier ce texte au besoin. Si le document fusionné est envoyé par courrier électronique, c'est ce texte qui figurera dans le courriel qui sera transmis.

4. Cliquer **Générer le document**.

Résultat : Le document s'affiche; les champs ont été remplacés par les données récupérées dans la base de données.

- Si vous avez sélectionné un [modèle de document interne](#).^[456] le contenu peut être mis en page à l'aide de [la barre d'outils d'édition](#).^[482]
- Si vous avez sélectionné un [modèle de document créé à partir d'un fichier Word](#).^[459] aucune mise en page supplémentaire ne peut être faite.

5. Cliquer **Envoyer par courrier électronique** pour expédier le document par courriel à l'adresse électronique saisie plus haut. À défaut de pouvoir envoyer un courriel, le document peut être imprimé, puis envoyé par la poste ou transmis par télécopieur.

Note : Si vous avez sélectionné un modèle de document créé à partir d'un fichier Word, cliquer **Visualiser**, puis sélectionner un format d'affichage (WORD, HTML, PDF). Le bouton **Visualiser** n'est pas disponible s'il s'agit d'un modèle de document interne.



Note : Si le fichier Word contient des images, celles-ci ne seront pas visibles si vous choisissez le format HTML. Si le fichier Word comprend des images, par exemple pour créer un en-tête, assurez-vous d'utiliser le format WORD ou PDF.

6. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder le document fusionné.

— Quels sont les destinataires disponibles en fonction des types de modèles de documents?

Destinataire de type Employé

Disponibilité dans les types de modèles de documents suivants	Impact lors de la création d'un document fusionné
Entretien	Le nom de l'employé est récupéré de l'événement pour lequel le document fusionné est généré (ex. nom du travailleur victime d'un accident de travail, si le document est créé à partir d'un rapport d'accident de travail). Son adresse électronique est récupérée dans la fiche d'employé.

☐ Destinataire de type Supérieur

Disponibilité dans les types de modèles de documents suivants	Impact lors de la création d'un document fusionné
Entretien	Les coordonnées du supérieur de l'employé pour lequel le document fusionné est généré - adresse électronique, nom, prénom - seront automatiquement récupérées dans la base de données.

☐ Destinataire de type Utilisateur

Disponibilité dans les types de modèles de documents suivants	Impact lors de la création d'un document fusionné
Entretien	<p>Les modèles de documents ayant ce destinataire peuvent être fusionnés :</p> <ul style="list-style-type: none"> • dans les notes automatiques individuelles^[423] et les notes automatiques collectives^[440] afin de générer le texte de la note créée dans l'agenda; • dans les recrutements afin de générer le texte de l'offre d'emploi publiée dans l'application.

☐ Destinataire de type Type d'organisme

Disponibilité dans les types de modèles de documents suivants	Impact lors de la création d'un document fusionné
Entretien	

☐ Destinataire de type Expert

Disponibilité dans les types de modèles de documents suivants	Impact lors de la création d'un document fusionné
Entretien	L'utilisateur peut sélectionner un expert défini dans le menu Expert ^[529] . Le document fusionné pourra être envoyé par courrier électronique, mais l'adresse électronique doit être saisie manuellement dans le champ Courriel .

☐ Destinataire de type Responsable de dossier

Disponibilité dans les types de modèles de documents suivants	Impact lors de la création d'un document fusionné
Entretien	<p>Le nom du responsable du dossier est récupéré de l'événement pour lequel le document fusionné est généré (ex. nom du responsable de dossier pour le travailleur victime d'un accident de travail, si le document est créé à partir d'un rapport d'accident de travail). Son adresse électronique est récupérée dans la fiche d'employé.</p> <p>Les responsables de dossier sont désignés dans le menu Gestion des responsables de dossier^[162].</p>

– Quels sont les impacts de la région d'utilisation sur les organismes destinataires?

Région d'utilisation du niveau de structure (Etablissement) auquel est associé l'employé pour qui le document fusionné est créé	Organismes affichés lors de la création d'un document fusionné
Canada	<ul style="list-style-type: none"> Organismes pour lesquels aucune région d'utilisation n'a été précisée Organismes dont la région d'utilisation est l'une des provinces du Canada Organismes dont la région d'utilisation est le Canada
Alberta Colombie-Britannique Ile-du-Prince-Édouard Manitoba Nouveau Brunswick Nouvelle-Écosse Nunavut Ontario Québec Saskatchewan Terre-Neuve-et-Labrador Territoire-du-Nord-Ouest Yukon France États-Unis	<ul style="list-style-type: none"> Organismes pour lesquels aucune région d'utilisation n'a été précisée Organisme ayant la même région d'utilisation que le niveau de structure (Etablissement) auquel est associé l'employé pour qui on crée le document fusionné <p>Exemple : La région d'utilisation du niveau de structure (Etablissement) auquel est associé l'employé pour qui le document fusionné est créé est l'Ontario. Lors de la création d'un document fusionné dont le type de destinataire est un type d'organisme, l'utilisateur peut afficher les organismes dont la région d'utilisation est également l'Ontario, ainsi que les organismes pour lesquels aucune région d'utilisation n'a été précisée. Dans cet exemple, l'utilisateur ne peut pas afficher les organismes dont la région d'utilisation est le Québec.</p>

Voir aussi...

Expertises

Il est fréquent de demander des expertises. Il peut s'agir d'une expertise médicale dans le cas d'un accident de travail ou d'une absence, une expertise légale dans le cas d'un bilan de carrière pour une évaluation. Quel que soit le cas, il fait appel à un [expert](#)^[529] pour qu'il évalue la question et rédige un rapport.

– Où puis-je ajouter une expertise?



Note : Il s'agit également d'un suivi de dossier standard qui peut être ajouté aux écrans utilisateurs de type **Événement associé à un employé**.

☐ Entretiens




Événement	Menu réservé à ce type d'événement	Gestion express
Entretien ^[292]	✔	✔

☐ Comment puis-je ajouter une expertise?

- À partir d'un l'événement :
 - Cliquer **Ajouter** dans la fenêtre flottante **Suivi de dossier**.
 - Choisir **Expertise** dans la fenêtre contextuelle.

Résultat : L'écran **Expertise** s'affiche à l'écran.

- Saisir les données requises dans l'expertise.

Champ	Utilisation
Expert	<p>Choisir l'expert ^[529] responsable de cette expertise :</p> <ol style="list-style-type: none"> Cliquer . <p>Résultat : Le système liste l'ensemble des experts.</p> <ol style="list-style-type: none"> Cocher l'expert qui convient, puis cliquer Sélectionner. <p>Résultat : Le système retourne à la fenêtre principale où le nom de l'expert sélectionné est affiché dans le champ Expert.</p> <p>Note : Après avoir cliqué  pour faire une recherche, cliquer Ajouter afin de créer « à la volée » un nouveau dossier d'expert. Cependant, si des modifications ultérieures doivent être apportées aux dossiers des experts créés à la volée (par exemple, changement de numéro de téléphone, adresse, etc.), vous devrez effectuer ces modifications à partir du menu Multimodules > Expert.</p> 
Spécialité	Si elle a été saisie dans le dossier de l'expert, la spécialité de l'expert est automatiquement affichée en dessous de son nom.
Billet médical	Quand il s'agit d'une expertise médicale (pouvant être ajoutée dans l'absence ou le rapport d'accident de travail), indiquer si elle doit être associée à un billet médical. Sélectionner ensuite le document médical qui s'applique. Celui-ci doit avoir été créé au préalable dans l'événement.
Rapport de l'expertise	Saisir un résumé du rapport d'expertise. Ce rapport peut aussi être attaché à l'aide de la fonctionnalité Document associé . ^[179]
Date de la demande	Inscrire la date à laquelle l'expertise a été demandée.
Date de réception	Inscrire la date à laquelle l'expertise a été reçue.

Champ	Utilisation
Date de l'expertise et Heure de l'expertise	Inscrire la date et l'heure à laquelle l'expertise a été effectuée.

3. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder l'expertise.

Voir aussi...

[Ajouter un événement à un employé](#) ¹⁶⁰

[Gérer les entretiens](#) ²⁹²

Notes évolutives

Les notes évolutives sont des notes dans un journal. Il peut s'agir du résumé d'une conversation téléphonique avec un employé blessé, un rappel, etc.

— Où puis-je ajouter une note évolutive?



Note : Il s'agit également d'un suivi de dossier standard qui peut être ajouté aux écrans utilisateurs de type :

- **Événement associé à un employé;**
- **Événement associé à une structure administrative.**

☰ Entretiens

Événement

Menu réservé à ce type d'événement

Gestion express

[Entretien](#) ²⁹²



— Comment puis-je ajouter une note évolutive?

1. À partir d'un événement :
 - Cliquer **Ajouter** dans la fenêtre flottante **Suivi de dossier**.
 - Choisir **Note évolutive** dans la fenêtre contextuelle.

Résultat : L'écran **Note évolutive** s'affiche.

☰ Fenêtres flottantes secondaires

Fenêtre flottante	Utilisation
Informations sur le dossier	Affiche le numéro et la date de l'événement, ainsi que le nom de l'employé et du niveau de structure (Etablissement).
Niveau d'accès *	Définir les droits d'accès des autres utilisateurs à cette note : Lecture , Lecture / écriture seulement ou Aucun accès

2. Inscrire la date et l'heure de cette note ([cette date peut générer une note automatique à l'agenda](#)).^[418]
3. Indiquer son statut (ex. **A faire** ou **Appel téléphonique**).
 - Le statut de la note sera affiché dans la colonne **Informations** du tableau **Suivi de dossier** de l'événement associé.
 - Les statuts sont définis dans la table de codes de sélection **Statut note (Note évolutive)** (code SN).
4. Taper la note dans la zone de texte.

Le texte peut être mis en page à l'aide de [la barre d'outils d'édition](#).^[482]

Il est aussi possible de copier-coller une image, par exemple le logo de l'entreprise.

Le texte de la note (300 premiers caractères) sera affiché dans la colonne **Informations** du tableau **Suivi de dossier** de l'événement associé.

5. Pour cette note, choisir une option de création d'une note à l'agenda :
 - **Ne pas créer de note dans mon agenda**; Si la note évolutive doit uniquement figurer dans l'événement;
 - **Créer une note dans mon agenda** : Si une note doit être inscrite à l'agenda de l'utilisateur;
 - **Créer une note dans l'agenda** : Si une note doit être inscrite à l'agenda d'un autre utilisateur ou l'un des agendas collectifs. Dans ce cas, sélectionner l'agenda qui doit être ainsi annoté.

Note : Si le [paramétrage de votre agenda](#)^[413] le permet, un iCal sera envoyé lors de la création ou de la modification d'une note inscrite dans l'agenda d'un utilisateur. Aucun iCal n'est envoyé si vous choisissez l'option **Ne pas créer de note**. Vous aurez alors une note évolutive qui figurera uniquement dans l'événement.



Si vous avez sauvegardé une note évolutive où les options **Créer une note dans mon agenda** ou **Créer une note dans l'agenda** ont été choisies, puis que vous modifiez votre choix en sélectionnant l'option **Ne pas créer de note**, le système supprimera aussi la note à l'agenda et/ou les rappels qui ont été créés au préalable.

6. Si une note est inscrite à un agenda, préciser si un rappel lui est associé. Ce rappel comprend automatiquement le nom de l'employé et celui du responsable de dossier afin de faciliter le tri de l'information.

Deux modes sont disponibles pour définir un rappel :

- **Date relative** : indiquer le nombre de jours (ou semaines, mois, années) avant (ou après) la note à l'agenda auquel le rapport doit être fait (ex. rappel 3 jours avant la note à l'agenda).
- **Date absolue** : indiquer le jour à laquelle le rappel doit être fait (ex. rappel le 10 mars 2005).

Note : Cliquer **Enregistrer et supprimer le rappel** permet de sauvegarder la note et de supprimer le rappel.

7. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder la note évolutive.

Note : Il est également possible de cliquer **Enregistrer et ajouter** pour sauvegarder la note affichée à l'écran et en créer une autre pour le même événement (ex. la première note pour conserver la trace de la réception d'un appel téléphonique et la seconde pour noter un rendez-vous suite à cet appel).

Voir aussi...

[Gérer les entretiens](#) 

Entretiens

Le module **Entretiens** vous permet de saisir les détails des [entretiens](#) des salariés selon un [processus](#) défini.

Avec les [types d'entretiens](#), vous pouvez contrôler entre autres quels sont les [questionnaires](#) ajoutés automatiquement dans chacun des entretiens qui seront créés à partir d'un type d'entretien donné.

Avec les [campagnes d'entretiens](#), vous pouvez regrouper un ensemble de salariés pour lesquels un [entretien](#) basé sur un [type d'entretien](#) doit être [planifié](#) avant une date limite.

Vous pouvez également [créer des entretiens](#) hors campagne, par exemple les entretiens de départ.

L'ensemble des événements de type **Entretien** de la base de données est accessible dans le menu **Entretien**. Dans le menu [Gestion express](#), vous pouvez gérer les événements de type **Entretien** pour un salarié en particulier en plus de gérer également tous les autres types d'événement pour ce salarié.

Résumé

- [Survol des entretiens](#)
- [Processus de gestion des entretiens](#)
- [Gérer les types d'entretiens](#)
- [Gérer les campagnes d'entretiens](#)
- [Gérer les entretiens](#)

Survol des entretiens

Voici un survol des principales facettes du module **Entretien**.

- [Configuration initiale](#)
- [Personnalisation](#)
- [Gestion quotidienne dans SIGMA-RH.net](#)
- [Automatisation / Création ou modification en lot dans SIGMA-RH.net](#)
- [Import](#)
- [Interactions avec d'autres modules](#)
- [Accès dans My SigmaRH](#)
- [Statistiques](#)
- [Notifications ou alertes](#)



— Configuration initiale

Avant de commencer à utiliser le module **Entretien**, vous devez configurer les aspects suivants :

☰ Configuration générale

Configuration à faire	Pourquoi?
Paramètre d'entreprise Langue disponible	Détermine si les champs de description présents dans les entretiens et les types d'entretiens doivent être en français, en anglais ou dans les deux langues.
<ul style="list-style-type: none"> Paramètre d'entreprise Logo de la société ou option Logo dans les paramètres de l'entité légale Paramètre d'entreprise Position du logo de la société dans les listes et rapports générés dans l'application (PDF seulement) 	Détermine le logo qui peut être imprimé ^[339] dans l'en-tête (gauche ou droite) de la version papier de l'entretien.
Types d'entretiens ^[209]	<p>Lors de la création d'un entretien ^[294] (hors campagne), vous devez préciser quel est le type d'entretien, par exemple, entretien annuel, entretien de départ, etc.</p> <p>Le type d'entretien définit entre autres :</p> <ul style="list-style-type: none"> les champs (sujets) visibles ou non dans les entretiens; les questionnaires (statiques ou dynamiques) associés par défaut aux entretiens; les questionnaires, sujets traités ou documents fusionnés générés à partir de modèles de documents qui doivent être visualisés dans le fichier PDF pouvant être disponible au salarié dans My SigmaRH une fois que l'entretien est clôturé; s'il est possible ou non d'associer des questionnaires supplémentaires dans les entretiens. <p>Les types d'entretiens doivent également être sélectionnés lors de la création d'une campagne d'entretiens ^[250]. Le type d'entretien sera alors attribué à tous les entretiens planifiés ^[266] pour cette campagne.</p>
Configuration des documents produits par le système	Permet de paramétrer, à l'aide d'un modèle de document ^[453] , l'en-tête par défaut à utiliser lors de l' impression ^[339] de tous les types d'entretiens. Si aucun modèle de document n'est défini dans le menu Paramétrage général > Configuration des documents produits par le système , un en-tête SIGMA-RH.net est disponible par défaut.
Campagnes d'entretiens ^[247]	Avec les campagnes d'entretiens ^[250] vous pouvez regrouper un ensemble de salariés pour lesquels un entretien ^[292] basé sur un type d'entretien ^[209] doit être planifié ^[266] avant une date limite.

▣ **Paramétrage pour les utilisateurs devant gérer les entretiens ou remplir un questionnaire dans My SigmaRH**

Configuration à faire	Pourquoi?
Désignation en tant que responsable de dossier <small>[162]</small>	<p>Tous les utilisateurs qui doivent gérer des entretiens doivent être désignés comme étant responsables de dossier.</p> <p>La sélection d'un responsable de dossier est obligatoire dans l'événement de type Entretien. Si l'utilisateur qui ajoute l'événement n'a pas été désigné comme étant Responsable de dossier et si aucun autre utilisateur n'est responsable de dossier, les événements ne peuvent pas être sauvegardés.</p>
<p>Saisie de l'adresse de courrier électronique dans le dossier de l'employé</p>	<p>Lorsque vous créez un entretien auquel un ou plusieurs questionnaires ont été associés (que ce soit par l'entremise du type d'entretien ou des questionnaires ad hoc), l'employé pour qui l'entretien est réalisé peut recevoir une notification par courrier électronique si le questionnaire doit être rempli dans My SigmaRH. Des notes automatiques <small>[259]</small> (collectives ou individuelles) peuvent être configurées.</p> <p>Les notifications sont envoyées à l'adresse saisie dans le champ Courrier électronique du dossier de l'employé. Assurez-vous de saisir cette adresse pour que les notifications soient envoyées.</p> <p> Attention : L'adresse de courrier électronique saisie dans la fenêtre Autres informations du dossier de l'employé n'est pas prise en considération pour l'envoi des notifications.</p> <p>Les notifications sont envoyées à l'adresse saisie dans le champ Courrier électronique du dossier de l'employé. Assurez-vous de saisir cette adresse pour que les notifications soient envoyées.</p> <p> Attention : L'adresse de courrier électronique saisie dans la fenêtre Autres informations du dossier de l'employé n'est pas prise en considération pour l'envoi des notifications.</p>
Saisie des formations personnelles des salariés <small>[146]</small>	<p>Pendant l'entretien, si vous voulez visualiser les formations personnelles du salarié, assurez-vous de saisir ces informations dans son dossier.</p>
Saisie des expériences professionnelles des salariés <small>[152]</small>	<p>Pendant l'entretien, si vous voulez visualiser les expériences professionnelles du salarié, assurez-vous de saisir ces informations dans son dossier.</p>
Saisie des objectifs des salariés <small>[329]</small>	<p>Pendant l'entretien, si vous voulez évaluer <small>[337]</small> les objectifs des salariés à l'aide d'un questionnaire dynamique (que celui-ci soit associé à un type d'entretien <small>[223]</small> ou à un entretien <small>[312]</small>), assurez-vous de saisir les objectifs des salariés dans leur dossier.</p>
Saisie des missions/tâches associées aux postes <small>[81]</small>	<p>Pendant l'entretien, si vous voulez évaluer <small>[337]</small> les missions/tâches associées aux postes auxquels les salariés sont affectés, à l'aide d'un questionnaire dynamique (que celui-ci soit associé à un type d'entretien <small>[223]</small> ou à un entretien <small>[312]</small>), assurez-vous de saisir les missions/tâches appropriées dans les postes.</p>

Configuration à faire	Pourquoi?
Saisie (ou import) des compétences attribuées aux salariés ^[138]	Pendant l'entretien, si vous voulez évaluer ^[337] les compétences attribuées directement aux salariés à l'aide d'un questionnaire dynamique (que celui-ci soit associé à un type d'entretien ^[223] ou à un entretien ^[312]), assurez-vous de saisir ou d'importer ces compétences dans le dossier du salarié.
Saisie des compétences dans les exigences des postes ^[72]	Pendant l'entretien, si vous voulez évaluer ^[337] les compétences précisées dans les exigences des postes auxquels les salariés sont affectés, à l'aide d'un questionnaire dynamique (que celui-ci soit associé à un type d'entretien ^[223] ou à un entretien ^[312]), assurez-vous de saisir ces compétences dans les exigences des postes.
Saisie des informations relatives à la formation dans les sessions et inscriptions des salariés à ces sessions	Pendant l'entretien, si vous voulez évaluer ^[337] les formations que le salarié a suivies, à l'aide d'un questionnaire dynamique (que celui-ci soit associé à un type d'entretien ^[223] ou à un entretien ^[312]), assurez-vous de saisir ces sessions, ainsi que les inscriptions appropriées.
Saisie des informations requises pour la gestion de la loi sur les entretiens professionnels	Afin d'effectuer le suivi des entretiens professionnels prévus par la loi L. 6315 , le paramétrage suivant doit être fait : <ul style="list-style-type: none"> • Dans les types d'entretiens ^[209] utilisés pour planifier les entretiens, les paramètres ci-dessous doivent être à Oui : <ul style="list-style-type: none"> ○ Les entretiens associés à ce type seront-ils des entretiens de professionnalisation tels que définis dans l'article L. 6315-1.-I.? ○ Les entretiens associés à ce type incluent-ils le bilan de formation tel que défini l'article L. 6315-1.-I.? • Les dates pour le contrôle du bilan de formation ^[135] doivent avoir été saisies dans le dossier du salarié avant la création des entretiens. • Le type de temps pour l'abondement ^[138] doit avoir été saisi dans le dossier du salarié avant la création des entretiens.

☐ **Outils**

Configuration à faire	Pourquoi?
Questionnaires ^[507]	Les questionnaires peuvent être associés aux types d'entretiens ^[209] et aux entretiens ^[307] . Deux types de questionnaires peuvent être créés : <ul style="list-style-type: none"> • Des questionnaires statiques ^[507] (créés dans votre référentiel) qui vous permettent d'afficher les mêmes questions pour tous les salariés. • Des questionnaires dynamiques ^[223] qui vous permettent d'évaluer ^[337] les compétences ^[139], les objectifs ^[329] (individuels et collectifs), les missions/tâches ^[155] et les formations des salariés. Les questions figurant dans ce questionnaire varieront en fonction des compétences, missions/tâches, objectifs et formations de l'employé.

Configuration à faire	Pourquoi?
Grilles d'évaluation ^[537]	Si vous configurez des questionnaires dynamiques (que ce soit dans un type d'entretien ^[223] ou un entretien ^[312]), les grilles d'évaluation sont utilisées pour évaluer ^[337] les compétences ^[139] , les objectifs ^[329] (individuels et collectifs), les missions/tâches ^[155] et les formations des salariés.
Modèles de documents ^[453]	Les modèles de documents peuvent être utilisés dans le suivi de dossier Document fusionné ^[180] pouvant être ajouté dans les entretiens ^[292] ou dans l'en-tête utilisé lors de l' impression ^[339] .
Experts ^[529]	Les experts peuvent être sélectionnés dans le suivi de dossier Expertise ^[188] pouvant être ajouté dans les entretiens ^[292] .
Fournisseurs ^[531]	Les fournisseurs peuvent être sélectionnés dans le suivi de dossier Dépense ^[178] pouvant être ajouté dans les entretiens ^[292] .
Habillations ^[506]	Les habillations attribuées au salarié ^[145] peuvent figurer dans le contrôle du bilan de formation ^[135] . La date de dernière acquisition d'une habilitation peut s'afficher dans l'entretien si, dans le type d'entretien ^[214] , on a répondu Oui au paramètre Afficher la fenêtre récapitulative des dernières dates pour le contrôle du bilan de formation dans les entretiens?

▢ **Tables de codes de sélection**

Configuration à faire	Pourquoi?
Niveau d'atteinte des objectifs (Évaluation) (code AO)	Peuvent être utilisées dans l'entretien ^[292]
Mobilité géographique (Employé) (code MB)	
Appréciation globale de la performance (Entrevues/évaluations) (code XAP)	
Recommandation (Évaluation) (code EV)	
Service fourni (Dépense) (code SF)	Peuvent être utilisées dans le suivi de dossier Dépense ^[178] pouvant être ajouté dans l'entretien ^[292]
Type de service (Dépense) (code TS)	
Statut de la note (Note évolutive) (code SN)	Peuvent être utilisées dans le suivi de dossier Note évolutive ^[190] pouvant être ajouté dans l'entretien ^[292]

Personnalisation

Vous pouvez personnaliser certains écrans utilisés dans le module **Entretien** en leur ajoutant :

- des champs utilisateurs;
- des fenêtres flottantes utilisateurs qui comprennent, elles aussi, des champs utilisateurs;
- des suivis de dossier personnalisés.



Note : Les champs utilisateurs et les suivis de dossiers personnalisés ajoutés dans l'écran **Entretien** seront visibles dans **tous** les entretiens, peu importe le type d'entretien sélectionné dans chacun de ces événements. Assurez-vous qu'ils sont assez génériques pour être utilisés dans tous les types d'entretiens. Si certains sujets doivent être abordés uniquement dans le cadre d'un type d'entretien précis, par exemple les entretiens de départ, il est préférable de créer des questionnaires et de les associer à un type d'entretien requis.

Écran	Nombre de champs	Région d'utilisation
Entretien ^[292]	10	Toutes
Types d'entretiens ^[209]	10	Toutes
Campagnes d'entretiens ^[247]	10	Toutes
Objectifs de l'employé ^[329]	10	Toutes
Missions/tâches du poste ^[81]	10	Toutes
Suivi de dossier de type Note évolutive ^[190] pouvant être ajouté dans l'entretien	15	Toutes
Suivi de dossier de type Dépense ^[178] pouvant être ajouté dans l'entretien	15	Toutes
Suivi de dossier de type Expertise ^[188] pouvant être ajouté dans l'entretien	20	Toutes
Suivi de dossier personnalisé créé à partir d'un écran utilisateur de type Suivi de dossier d'événement employé pouvant être ajouté dans l'entretien	300	Toutes

Gestion quotidienne dans SIGMA-RH.net

Une fois la configuration initiale effectuée, la gestion quotidienne se fait :

- en mode Gestion dans le menu [Campagnes d'entretiens](#) ^[247] si les campagnes sont utilisées;
- en mode Gestion dans le menu **Entretien** où le gestionnaire pourra saisir les données dans chaque [événement](#) ^[292] (que ceux-ci aient été ajoutés pendant une campagne ou hors campagne);
- dans My SigmaRH dans le menu **Mes questionnaires** où chaque salarié peut remplir les questionnaires associés à ses entretiens.

– Automatisation / Création ou modification en lot dans SIGMA-RH.net

Méthode	Pourquoi?
Association des questionnaires aux types d'entretiens ^[209]	En associant des questionnaires (qu'il s'agisse de questionnaires statiques ^[507] définis dans votre référentiel ou de questionnaires dynamiques ^[223]) à un type d'entretien, tous les entretiens créés à partir de ce type d'entretien comprendront les mêmes questionnaires associés, ce qui évite d'ajouter les mêmes questionnaires dans tous les événements.
Utilisation des campagnes d'entretiens ^[247]	<p>Les salariés peuvent être ajoutés en lot à une même campagne (par exemple par service ou département). Pour chaque salarié ajouté dans une campagne d'entretiens, un événement de type Entretien à planifier est automatiquement créé.</p> <ul style="list-style-type: none"> Cet événement peut déclencher automatiquement l'envoi d'un courrier électronique ^[259] aux responsables de dossier afin de les aviser qu'ils ont un entretien à planifier. Cet événement est visible dans le menu Gestion express ^[160], mais vous pouvez y accéder à partir de la campagne d'entretiens. ^[264] <p>En planifiant un entretien pour un salarié :</p> <ul style="list-style-type: none"> Tous les questionnaires associés au type d'entretien précisé dans la campagne sont automatiquement ajoutés dans l'entretien. Un courrier électronique peut être envoyé automatiquement au salarié pour qui l'entretien est réalisé afin de l'aviser qu'il a un nouveau questionnaire à remplir dans My SigmaRH. Cette notification est configurable par l'entremise des notes automatiques ^[259].

– Import de données

Aucun

– Interactions avec autres modules

Module	Comment?
Formation	<p>À partir d'un entretien, vous pouvez :</p> <ul style="list-style-type: none"> inscrire un salarié à une liste d'attente pour un cours; afficher les sessions auxquelles le salarié a été inscrit dans le passé pour une période de votre choix en configurant le type d'entretien ^[216]; afficher la date de la dernière session de formation pour laquelle le salarié a été inscrit en configurant le type d'entretien ^[214]; évaluer ^[337] les formations suivies par un salarié.

Module	Comment?
Planification de la relève	À partir d'un entretien, vous pouvez analyser les écarts ^[338] entre les postes du salarié et ses acquis, ainsi que de préciser les postes pour lesquels un salarié est un successeur potentiel . ^[338]
Médecine du travail	Lorsqu'une médecine du travail est ajoutée pour un salarié, vous pouvez sélectionner l'événement d'entretien associé après avoir fait une recherche dans le champ Associé à se trouvant dans le dossier de la médecine du travail.
Absences	Vous pouvez identifier les absences pour lesquelles vous avez offert un entretien professionnel au retour du salarié.

– Accès dans My SigmaRH

Les salariés peuvent visualiser, remplir et imprimer dans My SigmaRH les [questionnaires \(statiques et dynamiques\) associés aux entretiens](#).^[307] De plus, lorsque leurs entretiens sont clôturés, ils peuvent visualiser un compte rendu (en format PDF) de chaque entretien, si les options d'impression en PDF ont été paramétrées dans le [type d'entretien](#).^[222] à partir duquel l'entretien a été créé.

– Statistiques



Vous pouvez utiliser plusieurs méthodes pour obtenir des statistiques sur les entretiens.

Quoi?	Est-ce disponible?	Comment?
Modèles de rapport	Oui	Utiliser les modèles de rapport de type : <ul style="list-style-type: none"> • Entretien
Graphiques	Oui	Utiliser les catégories de graphique : <ul style="list-style-type: none"> • Entretien
Listes standards	Non	Sans objet

– Notifications ou alertes









Alertes visuelles dans les campagnes d'entretien

Dans la grille de gestion de données **Campagnes d'entretiens**, les avertissements qui s'affichent sont déterminés en fonction des situations suivantes :

Avertissement	Description de l'avertissement	Signification
	Anomalie ou élément à compléter	<p>Cet avertissement s'affiche si les conditions suivantes sont présentes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • la date de fin de la campagne d'entretiens est postérieure à la date du jour; <p>et</p> <ul style="list-style-type: none"> • une alerte visuelle  ou  s'affiche pour certains salariés ajoutés à la campagne, par exemple : <ul style="list-style-type: none"> ○ Des entretiens ont été planifiés  pour certains des salariés ajoutés à la campagne, mais ils n'ont pas encore été clôturés. Ces salariés ont le statut Planifié . ○ Des entretiens doivent être planifiés  pour certains des salariés ajoutés à la campagne. Ces salariés ont le statut À convoquer . ○ Des entretiens planifiés ont été annulés  pour certains des salariés ajoutés à la campagne. Ces salariés ont le statut Annulé - À convoquer de nouveau .
	Anomalie ou élément à compléter	<p>Cet avertissement s'affiche si les conditions suivantes sont présentes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • la date de fin de la campagne d'entretiens est antérieure ou identique à la date du jour; <p>et</p> <ul style="list-style-type: none"> • une alerte visuelle  ou  s'affiche pour certains salariés ajoutés à la campagne, par exemple : <ul style="list-style-type: none"> ○ Des entretiens ont été planifiés  pour certains des salariés ajoutés à la campagne, mais ils n'ont pas encore été clôturés. Ces salariés ont le statut Planifié . ○ Des entretiens doivent être planifiés  pour certains des salariés ajoutés à la campagne. Ces salariés ont le statut À convoquer . ○ Des entretiens planifiés ont été annulés  pour certains des salariés ajoutés à la campagne. Ces salariés ont le statut Annulé - À convoquer de nouveau .
	Aucune anomalie de présente	<ul style="list-style-type: none"> • La campagne d'entretiens a été créée, mais aucun salarié n'a été ajouté dans cette campagne. • Tous les entretiens devant être réalisés pendant cette campagne ont été clôturés.

- ☐ **Alertes visuelles pour les salariés visés par une campagne d'entretiens**

Dans la grille de gestion de données **Employés visés par cette campagne**, des alertes visuelles vous permettent de cibler plus rapidement les salariés pour lesquels vous devez entreprendre des actions correctives si vous voulez que la campagne d'entretiens progresse.

Icône	Statut	Signification	Action corrective à entreprendre
	Clôturé	L'entretien planifié a été clôturé ^[341] .	Vous n'avez rien à faire. Aucune autre action n'est requise pour ce salarié dans cette campagne.
	Aucun responsable d'entretien d'assigné	Le salarié a été ajouté à une campagne ^[250] mais aucun responsable d'entretien n'a été attribué dans l'événement de type Entretien à planifier .	Accéder ^[264] à l'événement Entretien à planifier afin d'attribuer un responsable qui pourra planifier l'entretien du salarié.
	Retard sur la convocation	Le salarié a été ajouté à la campagne ^[250] mais il y a un retard, car aucun entretien n'a été planifié, alors que la date courante est postérieure à la date limite pour convoquer l'employé précisée dans l'événement de type Entretien à planifier .	Planifier ^[266] l'entretien du salarié.
	Annulé – À convoquer de nouveau	Un entretien a été planifié pour ce salarié, mais cet entretien a été annulé ^[273] .	Planifier ^[266] l'entretien du salarié.
	À convoquer	Le salarié a été ajouté à la campagne ^[250] mais aucun entretien n'a encore été planifié.	Planifier ^[266] l'entretien du salarié.
	Retard sur les questionnaires	Des questionnaires ont été associés ^[307] à l'entretien qui a été planifié, mais ils ne sont pas remplis alors que la date du jour est postérieure à la date limite pour remplir les questionnaires figurant dans l'entretien.	Envoyer un courriel ^[275] au salarié pour l'aviser du retard.
	Planifié	L'entretien a été planifié ^[266] pour une date future.	Vous n'avez rien à faire pour l'instant. Au besoin, modifier la date, l'heure ou le responsable de dossier ^[280] de cet événement.
	En cours de réalisation	La date de l'entretien planifié ^[266] est dans le passé, mais cet entretien n'a pas encore été clôturé ^[341] .	Clôturer l'entretien ^[341]

Notes automatiques dans l'agenda

Des notes peuvent être créées automatiquement dans l'agenda d'un gestionnaire ou dans un agenda collectif (avec les rappels requis) pour les éléments suivants :

Éléments	Comment?
Entretien ^[292]	Les champs suivants figurant dans l'entretien permettent la configuration de notes automatiques individuelles ^[418] ou de notes automatiques collectives ^[436] : <ul style="list-style-type: none"> • Date de l'événement • Date du prochain entretien • Responsable de dossier
Entretien à planifier ^[250]	Les champs suivants figurant dans l'événement Entretien à planifier permettent la configuration de notes automatiques individuelles ^[418] ou de notes automatiques collectives ^[436] : <ul style="list-style-type: none"> • Date d'ajout à la campagne • Date limite pour convoquer l'employé à l'entretien
Suivi de dossier Note évolutive ^[190]	L'utilisateur peut se créer des notes à l'agenda (avec les rappels requis) concernant chaque entretien.

Voir aussi...

[Gérer les types d'entretiens](#) ^[209]

[Gérer les entretiens](#) ^[292]

[Gérer les questionnaires associés aux entretiens](#) ^[307]

[Configurer les questionnaires](#) ^[507]

[Dépenses](#) ^[178]

[Configurer les clients et les fournisseurs](#) ^[531]

[Documents associés](#) ^[179]

[Configurer les modèles de documents](#) ^[453]

[Documents fusionnés](#) ^[180]

[Expertises](#) ^[188]

[Configurer les experts](#) ^[529]

[Notes évolutives](#) ^[190]

Processus de gestion des entretiens

Résumé

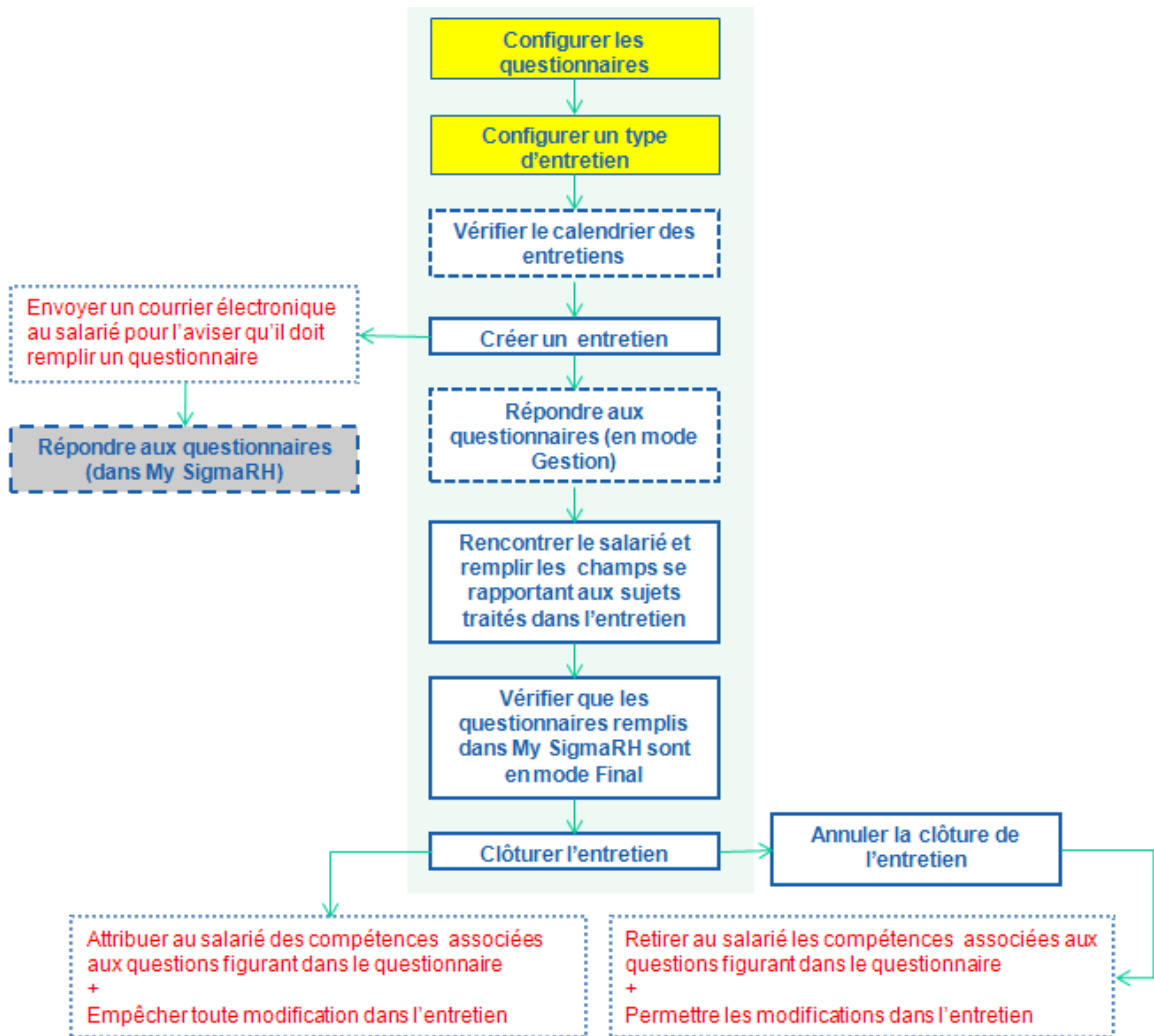
[Processus général pour la gestion des entretiens \(sans utilisation des campagnes\)](#) ^[206]

[Processus général pour la gestion des campagnes d'entretiens](#) ^[207]

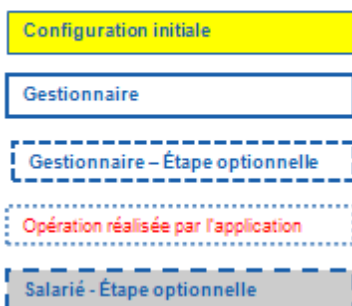
[Opérations pouvant être effectuées par la clôture et l'annulation d'une clôture dans les campagnes d'entretiens](#) ^[208]

[Opérations pouvant être effectuées pendant que l'entretien est en cours de réalisation](#) ^[208]

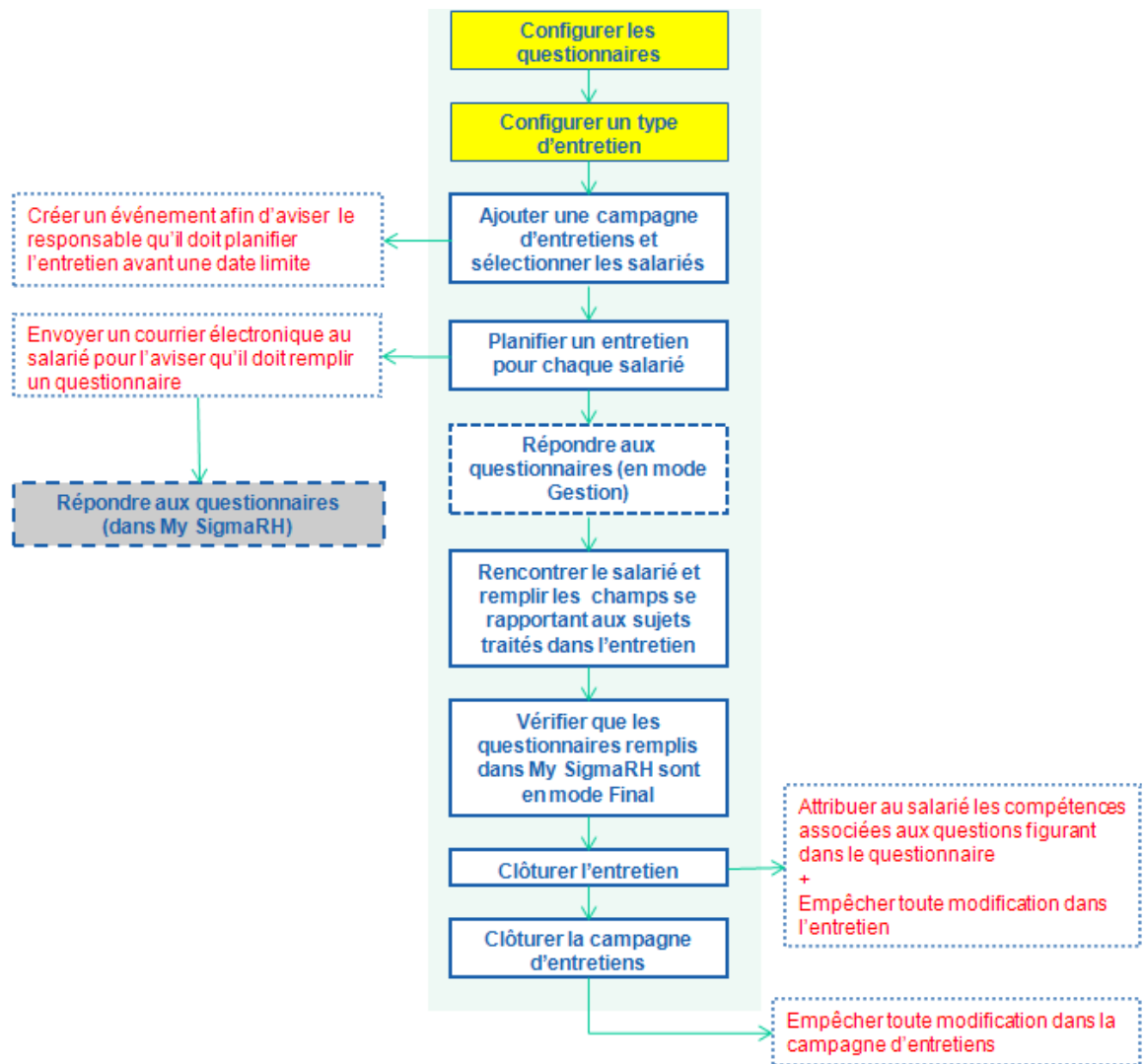
Processus général pour la gestion des entretiens (sans utilisation des campagnes)



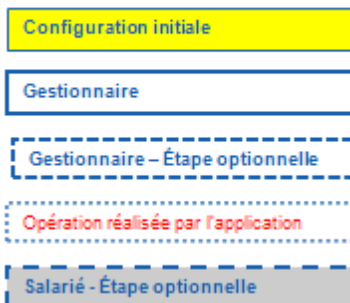
Légende :



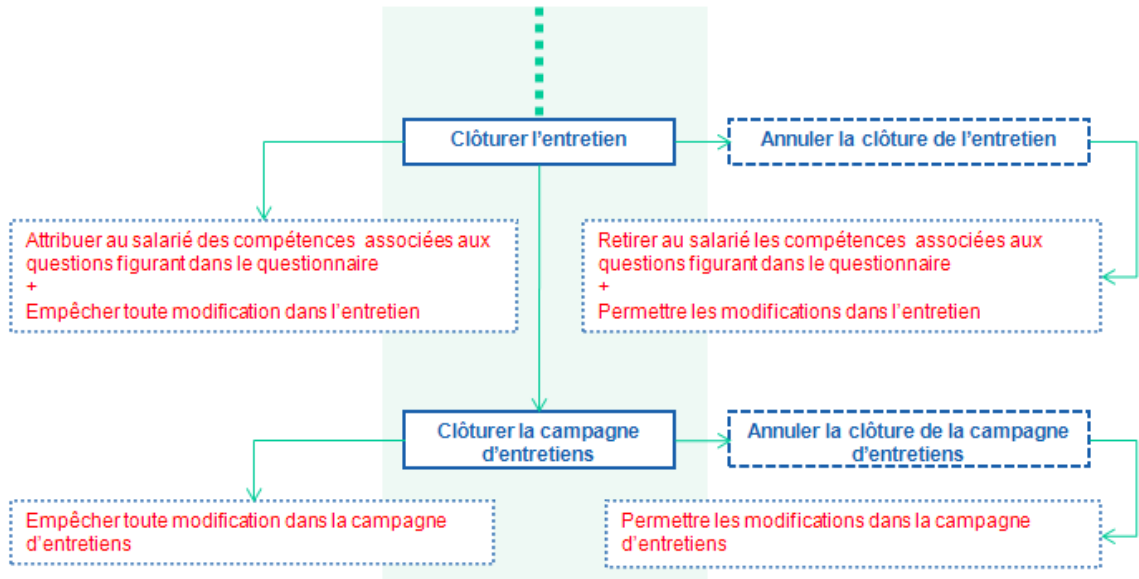
Processus général pour la gestion des campagnes d'entretiens



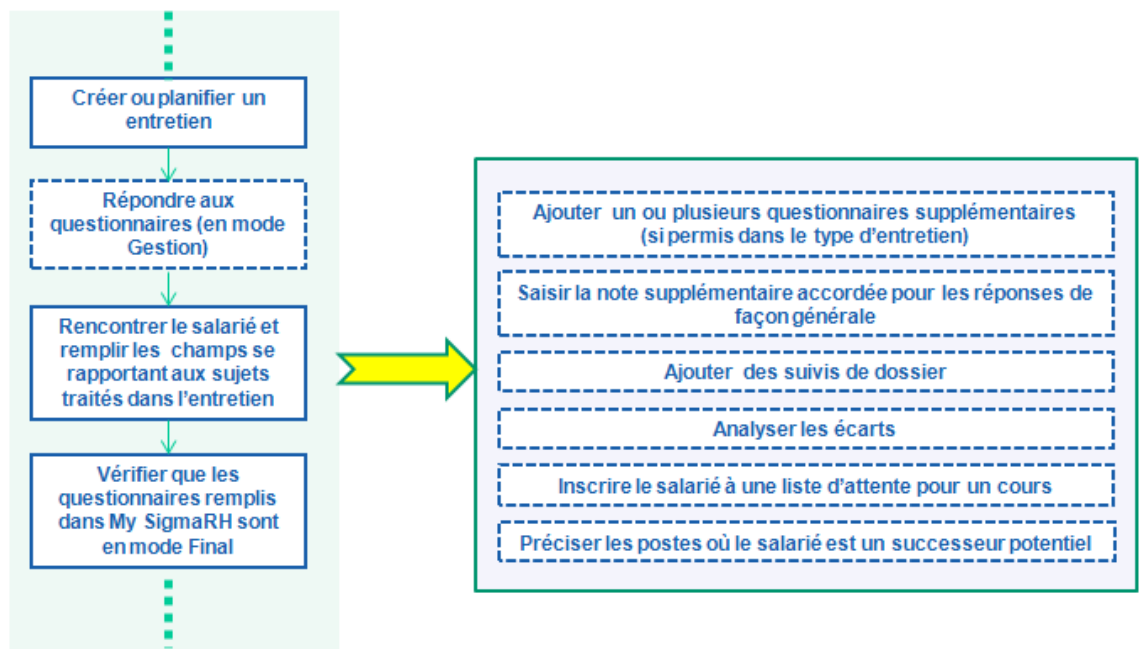
Légende :



– Opérations pouvant être effectuées par la clôture et l'annulation d'une clôture dans les campagnes d'entretiens



– Opérations pouvant être effectuées pendant que l'entretien est en cours de réalisation



Voir aussi...[Survol des entretiens](#) ^[193][Ajouter un type d'entretien](#) ^[209][Consulter le calendrier des entretiens](#) ^[293][Ajouter un entretien avant de rencontrer le salarié](#) ^[294][Modifier un entretien pendant ou après la rencontre avec le salarié](#) ^[302][Gérer les questionnaires associés aux entretiens](#) ^[307][Utiliser les outils de planification de la relève pendant le processus d'entretien](#) ^[338][Ajouter un suivi de dossier dans un entretien](#) ^[339][Imprimer un entretien et ses questionnaires associés](#) ^[339]

Gérer les types d'entretiens

Barre de menus : Configuration**Menu : Entretiens > Type d'entretien**

Lors de la création d'un [entretien](#) ^[294] (hors campagne), vous devez préciser quel est le type d'entretien, par exemple, entretien annuel, entretien de départ, etc.

Le type d'entretien définit entre autres :

- les champs (sujets) visibles ou non dans les entretiens;
- les questionnaires (statiques ou dynamiques) associés par défaut aux entretiens;
- les questionnaires, sujets traités ou documents fusionnés générés à partir de modèles de documents qui doivent être visualisés dans le fichier PDF pouvant être disponible au salarié dans My SigmaRH une fois que l'entretien est clôturé;
- s'il est possible ou non d'associer des questionnaires supplémentaires dans les entretiens.

Les types d'entretiens doivent également être sélectionnés lors de la [création d'une campagne d'entretiens](#) ^[250]. Le type d'entretien sera alors attribué à tous les [entretiens planifiés](#) ^[266] pour cette campagne.

Résumé

[Ajouter un type d'entretien](#) ^[209][Filtrer les types d'entretiens](#) ^[243][Modifier un type d'entretien](#) ^[244][Copier un type d'entretien](#) ^[246][Supprimer un type d'entretien](#) ^[246]

Ajouter un type d'entretien

Barre de menus : Configuration**Menu : Entretiens > Type d'entretien**

Lors de la création d'un [entretien](#) ^[294] (hors campagne), vous devez préciser quel est le type d'entretien, par exemple, entretien annuel, entretien de départ, etc.

Le type d'entretien définit entre autres :

- les champs (sujets) visibles ou non dans les entretiens;
- les questionnaires (statiques ou dynamiques) associés par défaut aux entretiens;
- les questionnaires, sujets traités ou documents fusionnés générés à partir de modèles de documents qui doivent être visualisés dans le fichier PDF pouvant être disponible au salarié dans My SigmaRH une fois que l'entretien est clôturé;
- s'il est possible ou non d'associer des questionnaires supplémentaires dans les entretiens.

Les types d'entretiens doivent également être sélectionnés lors de la [création d'une campagne](#)

d'entretiens^[250]. Le type d'entretien sera alors attribué à tous les [entretiens planifiés](#)^[266] pour cette campagne.

Attention : Lorsque vous ajoutez un type d'entretien, vérifiez attentivement les données saisies pour les éléments suivants :



- ajout ou non de questionnaires supplémentaires;
- texte qui accompagnera les signatures lors de l'impression;
- sujets traités;
- questionnaires ou modèles de documents associés au type d'entretien.

Dès qu'un type d'entretien est sélectionné dans un [entretien](#)^[292], ces informations ne peuvent plus être modifiées.

Résumé

[Étape préalable - Créer les questionnaires](#)^[210]

[Étape 1 - Définir le niveau de structure administrative du type d'entretien](#)^[210]

[Étape 2 - Définir les informations générales et les paramètres du type d'entretien](#)^[211]

[Étape 3 - Sélectionner les sujets à traiter dans l'entretien](#)^[216]

[Étape 4 - Sélectionner les questionnaires et les modèles de documents associés automatiquement à l'entretien](#)^[218]

[Étape 5 - Configurer les options d'impression pour la version PDF de l'entretien](#)^[222]

[Étape suivante - Ajouter un entretien à partir d'un type d'entretien](#)^[222]

– Étape préalable - Créer les questionnaires dans le référentiel

Si des [questionnaires statiques](#)^[507] doivent être associés au type d'entretien, assurez-vous qu'ils soient créés au préalable dans votre référentiel.

Si des [questionnaires dynamiques](#)^[223] doivent être associés au type d'entretien, assurez-vous que les [grilles d'évaluation](#)^[537] requises soient créées au préalable dans votre référentiel.

– Étape 1 - Définir le niveau de structure administrative du type d'entretien

Lorsqu'un type d'entretien est associé à un niveau dans la structure administrative, il peut uniquement être utilisé dans les [entretiens](#)^[292] qui ont ajoutés pour les salariés dont le dossier a été créé dans ce niveau de structure administrative ou à un niveau inférieur.

Dans l'écran de gestion des types d'entretiens, vous pouvez [filtrer](#)^[243] les types d'entretiens en fonction de leur niveau de structure.

1. Choisir **Entretiens > Type d'entretien** dans la barre de menus **Configuration**.
Résultat : La fenêtre de gestion des types d'entretiens s'affiche à l'écran.
2. Cliquer **Ajouter**.
3. Dans la fenêtre flottante secondaire **Structure**, définir le niveau de structure administrative dans lequel ce type d'entretien pourra être utilisé.

Sélection du niveau de structure administrative d'un type d'entretien

Niveau de structure par défaut

Le niveau de structure administrative sélectionné par défaut correspond au niveau de structure choisi dans le menu **Sélection d'une structure administrative**.

Respect des droits d'accès de l'utilisateur

L'utilisateur peut uniquement sélectionner les niveaux de structure administrative pour lesquels on lui a donné des droits d'accès.

Par exemple :

- Si l'utilisateur a uniquement accès à un seul établissement, il peut uniquement attribuer ce niveau 4 (Etablissement) aux types d'entretiens qu'il crée.
- Si l'utilisateur est administrateur et qu'il a accès à tous les niveaux de la structure administrative, il peut attribuer un élément d'un des quatre premiers niveaux dans la structure administrative : Entité légale, Division, Secteur économique ou Etablissement.







Exemples d'impacts du niveau de structure administrative du type d'entretien

- Un type d'entretien est associé à un niveau 1 dans la structure administrative (par ex. Entité légale = Entreprise ABC). Il peut être utilisé dans les entretiens ajoutés pour tous les salariés dont le dossier a été créé dans ce niveau de structure, peu importe le niveau 4 dans lequel les dossiers de ces salariés ont été créés.
- Un type d'entretien est spécifiquement associé à un niveau 4 dans la structure administrative (par ex. Etablissement = Paris). Il peut uniquement être utilisé dans les entretiens ajoutés pour les salariés dont le dossier a été créé dans ce niveau de structure ou à un niveau inférieur. Il ne pourra pas être associé aux entretiens ajoutés pour des salariés dont le dossier a été créé dans un autre niveau 4 dans la structure administrative (par ex. Etablissement = Nantes).


— Étape 2 - Définir les informations générales et les paramètres du type d'entretien

1. Dans la fenêtre flottante principale **Informations générales**, saisir les informations requises.

Champ	Utilisation
Code	Un code unique par entité légale est attribué automatiquement lors de l'ajout du type d'entretien. Ce code ne peut pas être modifié.
Description (Français) * et Description (Anglais) *	Saisir une description pour ce type d'entretien (en français, en anglais ou dans les deux langues).

Champ	Utilisation						
Statut *	Indiquer si le type d'entretien est actif ou inactif. Vous pouvez filtrer ^[243] les types d'entretiens en fonction de leur statut.						
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Statut</th> <th>Utilisation</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Actif </td> <td>Un type d'entretien actif il peut être sélectionné lors de l'ajout de nouveaux entretiens.</td> </tr> <tr> <td>Inactif </td> <td>Un type d'entretien inactif reste visible dans les entretiens, mais il ne peut plus être sélectionné pour les nouveaux entretiens.</td> </tr> </tbody> </table>	Statut	Utilisation	Actif 	Un type d'entretien actif il peut être sélectionné lors de l'ajout de nouveaux entretiens.	Inactif 	Un type d'entretien inactif reste visible dans les entretiens, mais il ne peut plus être sélectionné pour les nouveaux entretiens.
	Statut	Utilisation					
Actif 	Un type d'entretien actif il peut être sélectionné lors de l'ajout de nouveaux entretiens.						
Inactif 	Un type d'entretien inactif reste visible dans les entretiens, mais il ne peut plus être sélectionné pour les nouveaux entretiens.						

2. Dans la section **Paramètres du type d'entretien**, choisir les options **Oui** ou **Non** requises.

Champ	Utilisation
Ce type est-il disponible lors des entretiens pour une campagne ?	<p>Indiquer si ce type d'entretien pourra être sélectionné pendant les campagnes.</p> <ul style="list-style-type: none"> Choisir Oui pour que le type d'entretien puisse être sélectionné lors de la création des campagnes d'entretiens^[250], par exemple, les types d'entretiens réservés aux entretiens annuels. Avec cette option, le type d'entretien ne pourra pas être choisi si on ajoute un entretien à partir des menus Gestion express^[160] ou Entretien^[292]. Choisir Non pour que le type d'entretien puisse être sélectionné dans les entretiens^[294] qui ne sont pas gérés par les campagnes, par exemple, les types d'entretiens réservés aux entretiens de départ. Avec cette option, le type d'entretien pourra uniquement être sélectionné lorsqu'on crée un entretien à partir des menus Gestion express^[160] ou Entretien^[292]. Cependant, on ne pourra pas le choisir si on crée une campagne d'entretiens. <p>Attention : Si le type d'entretien est utilisé dans le cadre des campagnes d'entretiens, il est fortement recommandé de ne pas répondre Oui à la question Ce type est-il disponible pour les entretiens hors campagne afin d'éviter la création hors campagnes (par mégarde) des entretiens qui doivent absolument être liés à une campagne.</p> 

Champ	Utilisation
<p>Ce type est-il disponible pour les entretiens hors campagne?</p>	<p>Indiquer si ce type d'entretien pourra être sélectionné hors campagne.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Choisir Oui pour que le type d'entretien puisse être sélectionné dans les entretiens^[294] qui ne sont pas gérés par les campagnes, par exemple, les types d'entretiens réservés aux entretiens de départ. Avec cette option, le type d'entretien pourra uniquement être sélectionné lorsqu'on crée un entretien à partir des menus Gestion express^[160] ou Entretien^[292]. Cependant, on ne pourra pas le choisir si on crée une campagne d'entretiens. • Choisir Non pour que le type d'entretien ne puisse pas être sélectionné si on ajoute un entretien à partir des menus Gestion express^[160] ou Entretien^[292]. Avec cette option, le type d'entretien pourra uniquement être sélectionné lorsqu'on crée un entretien à partir des campagnes d'entretiens^[250], par exemple, les types d'entretiens réservés aux entretiens annuels.
<p>Les entretiens associés à ce type seront-ils des entretiens professionnels tels que définis dans l'article L. 6315-1.-I.?</p>	<p>Indiquer s'il s'agit d'un type d'entretien professionnel qui est consacré à l'évaluation des perspectives professionnelles du salarié et non à l'évaluation de son travail. Cet entretien est prévu aux deux ans par l'article L6315-1. Ce type d'entretien doit également être proposé systématiquement aux salariés qui reprennent leurs activités à la suite de certains congés (par ex. maternité, parental, etc.).</p> <p>En choisissant Oui, les impacts suivants sont possibles dans l'application :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les entretiens créés à partir de ce type alimenteront automatiquement le Contrôle du bilan de formation^[135]. Chaque entretien y sera considéré comme un Entretien professionnel. • Le système effectuera des validations^[343] afin de vous assurer que vous respectez les règles prévues dans l'article L. 6315-1.-I concernant les entretiens professionnels. • Une liste standard utilise cette information afin d'énumérer les employés à abonder^[347] pour qui les règles prévues dans l'article 6315-1.-I concernant les entretiens professionnels n'ont pas été respectées.
<p>Les entretiens associés à ce type incluent-ils le bilan de formation tel que défini dans l'article L. 6315-1.-I.?</p>	<p>Indiquer s'il s'agit d'un type d'entretien professionnel où l'on effectué un récapitulatif du parcours professionnel. Cet entretien est prévu aux six ans par l'article L6315-1.</p> <p>On peut uniquement répondre Oui, si on a également répondu Oui au paramètre précédent.</p> <p>En choisissant Oui, les impacts suivants sont possibles dans l'application :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les entretiens créés à partir de ce type alimenteront automatiquement le Contrôle du bilan de formation^[135]. Chaque entretien y sera considéré comme un Bilan de formation.

Champ	Utilisation
	<ul style="list-style-type: none"> • Le système effectuera des validations^[343] afin de vous assurer que vous respectez les normes prévues dans l'article L. 6315-1.-I concernant les entretiens professionnels. • Une liste standard utilise cette information afin d'énumérer les employés à abonder^[347]. <p>Note : Si vous choisissez Oui dans ce paramètre, il est recommandé :</p> <ul style="list-style-type: none"> • de mettre à Oui le paramètre Afficher la fenêtre récapitulative des dernières dates pour le contrôle du bilan de formation dans les entretiens? Avec ce paramètre, vous aurez une synthèse des éléments exigés par l'article L6315-1 dans la version imprimée de l'entretien. • d'afficher dans l'entretien et dans My SigmaRH (si ce module est utilisé) les sujets à titre informatif^[216] se rapportant aux éléments ci-dessous : <ul style="list-style-type: none"> ○ les entretiens professionnels; ○ les sessions de formation; ○ la formation personnelle; ○ les expériences professionnelles. <p>En activant ces sujets, vous vous éviterez de la saisie, car le système reportera automatiquement dans l'entretien les informations pertinentes, si elles ont été saisies dans l'application.</p>
<p>Afficher la fenêtre récapitulative des dernières dates pour le contrôle du bilan de formation dans les entretiens?</p>	<p>Indiquer si l'entretien doit comprendre un récapitulatif des dates pour le contrôle du bilan de formation^[135]. Lorsque ce paramètre est à Oui le système :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Affiche la fenêtre flottante secondaire Contrôle du bilan de formation dans l'entretien. • Affiche une section sur le contrôle du bilan de formation dans la version imprimée de l'entretien. les dates ci-dessous sont affichées concernant le contrôle du bilan de formation. <ul style="list-style-type: none"> ○ Dernière acquisition d'élément de certification ○ Dernière action de formation ○ Dernier bilan de formation ○ Dernier entretien professionnel ○ Dernière progression professionnelle ○ Dernière progression salariale

Champ	Utilisation
<p>Est-ce que les personnes concernées par l'entretien doivent recevoir des rappels par courriel concernant l'entretien si des notes automatiques sont configurées?</p>	<p>Indiquer si le type d'entretien doit générer ou non des notifications qui peuvent être créées automatiquement par l'entremise :</p> <ul style="list-style-type: none"> des notes automatiques individuelles ^[418]; des notes automatiques collectives ^[436].
<p>Autoriser des questionnaires supplémentaires dans l'entretien?</p>	<p>Indiquer si le responsable peut ajouter d'autres questionnaires que ceux associés au type d'entretien lors de l'ajout d'un entretien. ^[292]</p>
<p>Ce type d'entretien doit-il comptabiliser les pointages en fonctions des questions répondues?</p>	<p>Indiquer si le type d'entretien doit permettre de visualiser les pointages dans l'entretien. Choisir Non pour que l'affichage soit allégé dans l'entretien. ^[302] Les informations suivantes ne sont plus visibles :</p> <ul style="list-style-type: none"> Le champ Note supplémentaire accordée pour les réponses de façon générale. La fenêtre flottante secondaire Récapitulatif des questionnaires. Le champ réservé au pointage pour chaque question incluse dans un questionnaire (qu'il s'agisse d'un questionnaire statique ^[507] provenant de votre référentiel ou d'un questionnaire dynamique ^[312]). L'option Imprimer le résultat de l'évaluation qui s'affiche lorsque l'entretien est imprimé. ^[339]
<p>Voulez-vous masquer dans les entretiens et les campagnes, les paramètres sur la date limite pour les questionnaires visibles dans My SigmaRH?</p>	<p>Au besoin, choisir Oui pour masquer les paramètres sur la date limite pour les questionnaires visibles dans My SigmaRH dans :</p> <ul style="list-style-type: none"> les campagnes d'entretiens utilisant ce type d'entretien; les entretiens à réaliser basés sur ce type d'entretien; les entretiens planifiés basés sur ce type d'entretien. <p>Ce paramètre est particulièrement pour alléger l'affichage aux gestionnaires si ce type d'entretien comporte uniquement des questionnaires qui doivent être remplis par le gestionnaire et qu'aucun questionnaire d'auto-évaluation ne doit être rempli par le salarié dans My SigmaRH.</p>
<p>Texte accompagnant les signatures à l'impression de l'entretien</p>	<p>Saisir un texte explicatif qui s'affichera au-dessus des deux signatures (signature du salarié et signature du supérieur hiérarchique) dans la version imprimée. ^[292] de l'entretien.</p> <p>Il peut s'agir par exemple, d'une mise en garde légale ou juridique.</p>

Champ	Utilisation
Guides explicatifs	<p>Au besoin, ajouter des guides explicatifs.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dans My SigmaRH, le salarié peut consulter le guide de l'employé. • Dans l'entretien (en mode Gestion), le gestionnaire peut consulter à la fois le guide de l'employé et le guide du responsable.

— Étape 3 - Sélectionner les sujets à traiter dans l'entretien

Dans la fenêtre flottante principale **Sujets traités**, sélectionner les sujets devant s'afficher dans les entretiens créés à partir de ce type d'entretien. Vous pouvez configurer :

- des [sujets à titre informatif](#)^[216];
- des [sujets avec saisie d'information](#)^[217].

Cependant, certains [champs ne peuvent être masqués](#)^[218] dans l'entretien.

Préciser également si ces sujets :

- doivent être affichés uniquement dans l'entretien (en mode Gestion);
- doivent être affichés à la fois dans l'entretien (en mode Gestion) et dans My SigmaRH.

Les sujets qui ne sont pas sélectionnés ne sont pas présents :

- dans les [événements d'entretiens](#)^[294] utilisant ce type d'entretien;
- dans [l'impression des entretiens](#)^[339] utilisant ce type d'entretien.

Sujets à titre informatif

Indiquer quels sont les sujets à titre informatif qui doivent figurer dans l'entretien. Pour certains de ces sujets, vous pouvez préciser la période dans le passé qui doit être prise en compte pour l'affichage. Par exemple, vous pourriez afficher les sessions de formation suivies dans les 6 dernières années et la formation personnelle des 30 dernières années.

Pour chaque sujet sélectionné, un tableau sera ajouté dans l'entretien afin de fournir les informations applicables. De plus, un champ Texte sera présent afin que les utilisateurs puissent saisir toute autre information pertinente. Si le supérieur du salarié juge que ces informations sont pertinentes, il doit par la suite ajouter ou faire ajouter les données au dossier du salarié.

Note : Tous les sujets à titre informatif sont mis à jour dynamiquement dans l'entretien tant que celui-ci n'est pas [clôturé](#)^[341].

Exemple

- Un type d'entretien prévoit l'affichage des formations personnelles (diplômes et permis).
- Au début de septembre, un gestionnaire planifie l'entretien de Rose Dubois pour le 16 septembre 2017.
- Au moment de la tenue de l'entretien, le gestionnaire se rend compte qu'un permis important ne figure pas au dossier de la salariée et n'est pas reporté dans l'entretien.
- Le gestionnaire [ajoute le permis](#)^[150] directement dans le dossier de la salariée, puis elle retourne dans l'entretien.
- Le permis qui vient juste d'être ajouté figure maintenant dans le tableau réservé aux formations personnelles.
- Dès que l'entretien est clôturé, aucun nouveau permis ajouté dans le dossier de la salariée ne sera reporté dans cet entretien.





Attention : Les formations personnelles ou expériences professionnelles saisies dans le champ texte ne sont **pas** « reportées » automatiquement dans le dossier du salarié.

Sujets à titre informatif	Explications
Entretiens professionnels	Si ce sujet est choisi, le tableau informatif donnera la liste des entretiens qui ont été enregistrés dans l'application pour la période configurée. Pour figurer dans ce tableau, il faut que l'entretien ait été créé à partir d'un type d'entretien où l'on a choisi Oui dans le paramètre Les entretiens associés à ce type seront-ils des entretiens professionnels tels que définis dans l'article L. 6315-1-I. ?
Sessions de formation	Si ce sujet est choisi, le tableau informatif donnera la liste des sessions de formation auxquelles le salarié a été inscrit si la date de début de la première période de formation prévue figure pendant la période configurée. Attention : Les restrictions suivantes s'appliquent : <ul style="list-style-type: none"> • Le salarié doit avoir été inscrit à une session réalisée. Les sessions prévisionnelles auxquelles le salarié a été inscrit ne sont pas affichées. • La session réalisée doit contenir des périodes. Les sessions réalisées pour lesquelles aucune période n'a été définie ne sont pas affichées. • Les sessions pour lesquelles le salarié a été absent 100% du temps ne sont pas affichées.
Formation personnelle ¹⁴⁶	Si ce sujet est choisi, le tableau informatif donnera la liste des diplômes ¹⁴⁷ ou des permis ¹⁵⁰ dont la date figure dans la période configurée.
Expériences professionnelles ¹⁵²	Si ce sujet est choisi, le tableau informatif donnera la liste des expériences professionnelles ¹⁵² dont la date figure dans la période configurée.
Objectifs ³²⁹ pour la période à venir	Si ce sujet est choisi, le tableau informatif donnera la liste des objectifs (individuels ³³⁰ ou collectifs ³³²) se rapportant à des périodes ultérieures à la période couverte par le présent entretien, par exemple des objectifs quinquennaux qui ont été fixés pour certains gestionnaires.

Sujets avec saisie d'information

Indiquer quels sont les sujets avec saisie d'information qui doivent figurer dans l'entretien. Pour chaque sujet sélectionné, un champ Texte sera ajouté dans l'entretien et les utilisateurs pourront y saisir les informations appropriées.

Attention : Si vous choisissez de ne pas afficher certains sujets avec saisie d'information dans les événements d'entretiens, les champs correspondants pourront quand même être sélectionnés dans les modèles de rapports et les modèles de documents.



Par exemple, vous n'affichez pas le sujet **Autres réalisations**. Les responsables qui remplissent les entretiens créés à partir de ce type d'entretien ne verront pas le champ correspondant à ce sujet et ne pourront y saisir aucune donnée. Cependant, dans le modèle de rapport de type **Entretiens**, l'administrateur peut quand même sélectionner le champ **Autres réalisations**.

Voici la liste de ces sujets :

- Objectifs quantitatifs (QUOI) et qualitatifs (COMMENT)
- Niveau d'atteinte des objectifs (Choix libre)
- Commentaires
- Autres réalisations
- Principaux progrès réalisés
- Points forts / attitudes
- Difficultés / Points à améliorer
- Souhaits d'évolution
- Projet de formation
- Mobilité géographique
- Notes d'entretien
- Avis du superviseur hiérarchique
- Appréciation globale de la performance
- Objectifs à atteindre pour le prochain entretien (Texte libre)
- Suite à donner
- Date du prochain entretien

Champs de l'entretien qui ne peuvent pas être masqués

Les champs ci-dessous ne peuvent pas être masqués dans l'entretien.

- Date de l'événement
- Heure de l'événement
- Type d'entretien
- Durée
- Autres personnes présentes


— Étape 4 - Sélectionner les questionnaires et les modèles de documents associés automatiquement à l'entretien



Dans la fenêtre flottante principale **Questionnaires / Modèles de documents associés**, sélectionner les questionnaires et les modèles de documents devant être ajoutés par défaut dans les entretiens créés à partir de ce type d'entretien.


Type d'élément	Détails
Questionnaires	<p>Pour les questionnaires, il peut s'agir :</p> <ul style="list-style-type: none"> d'un questionnaire statique^[219] qui a été créé dans votre référentiel. Dans ce cas, tous les salariés auront les mêmes questions. d'un questionnaire dynamique^[223] qui permettra aux responsables d'évaluer^[337] les compétences^[139], missions/tâches^[155], objectifs^[329] et formations d'un employé. Dans ce cas, les questions figurant dans ce questionnaire varieront en fonction des compétences, missions/tâches, objectifs et formations de l'employé. <p>Lorsque vous associez des questionnaires à un type d'entretien, tous ces questionnaires seront visibles dans les événements d'entretiens^[292] créés à partir de ce type d'entretien. Une option vous permet toutefois d'afficher seulement certains des questionnaires aux salariés dans My SigmaRH, par exemple pour permettre l'auto-évaluation.</p>
Modèles de documents	<p>Lorsque vous associez des modèles de documents à un type d'entretien^[240], le résultat de la fusion est visible uniquement lors de l'impression^[339] de l'entretien.</p> <p>Les modèles de documents peuvent être utilisés, entre autres, pour permettre l'impression des objectifs^[329] fixés pour l'employé pour l'année suivante.</p>

Ajouter un questionnaire statique (à partir du référentiel)

1. Cliquer **Ajouter**, puis choisir l'option **Ajouter un questionnaire à partir du référentiel**.
2. Saisir toutes les données requises.

Champ	Utilisation
Nom du questionnaire	<p>Cliquer  pour sélectionner le questionnaire^[507] devant être ajouté.</p> <p>Le système affiche uniquement les questionnaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> • pouvant être visualisés en fonction du niveau de structure administrative précisé dans l'entretien; • qui n'ont pas encore été ajoutés dans l'entretien; • qui ont été rendus disponibles dans le module Entretien, c'est-à-dire pour lesquels la case Entretien a été cochée; • pour lesquels l'utilisateur connecté a un accès (en lecture), tel que défini dans les paramètres de sécurité^[525] du questionnaire.

Champ	Utilisation
Ordre d'affichage du questionnaire lors de l'entretien	<p>Préciser l'ordre dans lequel cet élément doit être visualisé dans l'entretien.</p> <p>Un ordre d'affichage par défaut est proposé (par bond de 10), mais vous pouvez le modifier au besoin.</p> <p> Note : Il est recommandé de numéroter initialement de 10 en 10 (10, 20, 30, etc.) afin de se laisser des espaces pour ajouter de nouveaux éléments sans avoir à renuméroter l'ensemble des éléments ajoutés.</p>
Est-ce que ce questionnaire doit être disponible pour le salarié dans le libre service (My SigmaRH)	<p>Indiquer si le questionnaire doit être disponible pour le salarié dans le libre service, par exemple pour permettre l'auto-évaluation.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sélectionner Non si le questionnaire doit uniquement être visible en mode Gestion dans l'entretien. • Sélectionner Oui si le questionnaire doit être visible dans My SigmaRH par le salarié pour qui l'entretien est réalisé, par exemple s'il s'agit d'un questionnaire d'auto-évaluation. Dans ce cas, ce questionnaire sera quand même visible lorsque le responsable visualisera l'entretien en mode Gestion. <p> Note : Si vous sélectionnez Oui dans le paramètre Est-ce que ce questionnaire doit être disponible pour le salarié dans le libre service (My SigmaRH)?, un courrier électronique peut être envoyé (par l'entremise des notes automatiques^[260]) au salarié pour qui l'entretien est réalisé dès qu'un gestionnaire ajoute un événement de type Entretien^[294] basé sur ce type d'entretien.</p> <p>Lorsqu'on sélectionne Oui dans le paramètre Est-ce que ce questionnaire doit être disponible pour le salarié dans le libre service (My SigmaRH)?, la question suivante s'affiche : « Est-ce que les gestionnaires sont autorisés à modifier le questionnaire? ».</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sélectionner Oui pour que les gestionnaires puissent modifier les réponses des questionnaires qui sont visibles dans My SigmaRH. • Sélectionner Non pour que les gestionnaires ne puissent aucunement modifier les réponses des questionnaires qui sont visibles dans My SigmaRH. Dans l'entretien visible par le gestionnaire, toutes les réponses seront grisées. Le gestionnaire peut uniquement attribuer l'état^[308] Brouillon ou Final au questionnaire.

Champ	Utilisation									
<p>Est-ce que ce questionnaire doit être inclus dans la version PDF de l'entretien qui peut être imprimée par le gestionnaire et visualisée dans My SigmaRH par le salarié après la clôture de l'entretien?</p>	<p>Choisir l'option requise.</p> <p> Note : Cette option peut être modifiée en tout temps dans le type d'entretien en accédant aux options d'impression^[222] pour la version PDF de l'entretien.</p>									
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Option</th> <th>Impact dans My SigmaRH</th> <th>Impact en Gestion</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Oui</td> <td>Le questionnaire sera visible dans le fichier PDF auquel le salarié peut accéder dans My SigmaRH (Mon dossier d'employé > Mes questionnaires \ Mes entretiens) une fois que son entretien est clôturé^[341].</td> <td>Le questionnaire sera proposé par défaut lors de l'impression^[339] d'un entretien basé sur ce type. Par contre, le gestionnaire peut outrepasser ce choix afin d'imprimer moins d'informations.</td> </tr> <tr> <td>Non</td> <td>Le questionnaire NE sera PAS visible dans le fichier PDF auquel le salarié peut accéder dans My SigmaRH (Mon dossier d'employé > Mes questionnaires \ Mes entretiens) une fois que son entretien est clôturé^[341].</td> <td>Le questionnaire NE sera PAS proposé par défaut lors de l'impression^[339] d'un entretien basé sur ce type. Par contre, le gestionnaire peut outrepasser ce choix afin d'imprimer plus d'informations.</td> </tr> </tbody> </table>	Option	Impact dans My SigmaRH	Impact en Gestion	Oui	Le questionnaire sera visible dans le fichier PDF auquel le salarié peut accéder dans My SigmaRH (Mon dossier d'employé > Mes questionnaires \ Mes entretiens) une fois que son entretien est clôturé ^[341] .	Le questionnaire sera proposé par défaut lors de l'impression ^[339] d'un entretien basé sur ce type. Par contre, le gestionnaire peut outrepasser ce choix afin d'imprimer moins d'informations.	Non	Le questionnaire NE sera PAS visible dans le fichier PDF auquel le salarié peut accéder dans My SigmaRH (Mon dossier d'employé > Mes questionnaires \ Mes entretiens) une fois que son entretien est clôturé ^[341] .	Le questionnaire NE sera PAS proposé par défaut lors de l'impression ^[339] d'un entretien basé sur ce type. Par contre, le gestionnaire peut outrepasser ce choix afin d'imprimer plus d'informations.
	Option	Impact dans My SigmaRH	Impact en Gestion							
Oui	Le questionnaire sera visible dans le fichier PDF auquel le salarié peut accéder dans My SigmaRH (Mon dossier d'employé > Mes questionnaires \ Mes entretiens) une fois que son entretien est clôturé ^[341] .	Le questionnaire sera proposé par défaut lors de l'impression ^[339] d'un entretien basé sur ce type. Par contre, le gestionnaire peut outrepasser ce choix afin d'imprimer moins d'informations.								
Non	Le questionnaire NE sera PAS visible dans le fichier PDF auquel le salarié peut accéder dans My SigmaRH (Mon dossier d'employé > Mes questionnaires \ Mes entretiens) une fois que son entretien est clôturé ^[341] .	Le questionnaire NE sera PAS proposé par défaut lors de l'impression ^[339] d'un entretien basé sur ce type. Par contre, le gestionnaire peut outrepasser ce choix afin d'imprimer plus d'informations.								
Note	<p>Saisir toute note pertinente sur l'utilisation de cet élément.</p> <p>Cette note n'est pas publiée dans l'entretien. Elle peut être utile pour saisir des commentaires destinés aux gestionnaires qui consulteront le type d'entretien.</p>									

3. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder le questionnaire associé.
4. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder le type d'entretien.

Supprimer un questionnaire ou un modèle de document associé au type d'entretien

1. Sélectionner la case correspondant au questionnaire ou modèle de document devant être supprimé du type d'entretien.
2. Cliquer **Supprimer**.

– Étape 5 - Configurer les options d'impression pour la version PDF de l'entretien

Lors de la [clôture](#)^[341] de l'entretien, le système génère un fichier PDF que le salarié peut consulter dans My SigmaRH. Dans ce PDF, le salarié pourra uniquement visualiser les informations cochées dans les options d'impression.

En mode Gestion, les options d'impression sont proposées par défaut lors de l'[impression](#)^[339] d'un entretien basé sur ce type. Par contre, le gestionnaire peut outrepasser les valeurs définies afin d'imprimer plus ou moins d'informations.

1. Dans la fenêtre **Liens utiles**, cliquer **Options d'impression pour la version PDF de l'entretien**.
2. Dans l'étape ① de l'assistant, préciser si les informations suivantes doivent être imprimées ou non :
 - [commentaires](#)^[511] associés aux questions à choix multiples;
 - résultat de l'évaluation (pointage);
 - en-tête à utiliser :
 - Vous pouvez choisir l'en-tête par défaut du système. Si aucun modèle de document n'a été paramétré dans le menu **Paramétrage général > Configuration des documents produits par le système**, l'en-tête par défaut proposé par SIGMA-RH.net sera utilisé. Si un modèle de document a été paramétré dans le menu **Paramétrage général > Configuration des documents produits par le système**, ce modèle de document deviendra l'en-tête par défaut du système pour tous les types d'entretiens.
 - Vous pouvez choisir un [modèle de document](#)^[453] de type **Configuration - Type d'entretien** créé au préalable.



Note : La case **Imprimer le résultat de l'évaluation** n'est pas visible si l'entretien a été créé à partir d'un [type d'entretien](#)^[215] où l'on a répondu **Non** à l'option **Est-ce que ce type d'entretien doit comptabiliser les pointages en fonction des questions répondues?**

3. Dans l'étape ② de l'assistant, sélectionner :
 - le ou les [sujets traités](#)^[216] qui doivent être imprimés. Les sujets sont uniquement présentés s'ils ont été activés dans le type d'entretien.
 - le ou les [questionnaires](#)^[218] (qu'il s'agisse de questionnaires provenant du référentiel ou de [questionnaires dynamiques](#)^[223]) qui doivent être imprimés;
 - le ou les [modèles de documents](#)^[453] qui doivent être utilisés pour générer un document fusionné visible uniquement à l'impression.

– Étape suivante - Ajouter un entretien à partir d'un type d'entretien

Vous pouvez maintenant [ajouter un entretien](#)^[294] à partir d'un type d'entretien.

Voir aussi...

[Configurer les questionnaires dynamiques dans un entretien afin d'évaluer les compétences, les missions/tâches, les objectifs et les formations des salariés](#)^[312]

[Associer des modèles de documents à un type d'entretien](#)^[240]

[Filtrer les types d'entretiens](#)^[243]

[Modifier un type d'entretien](#) ^[244]

[Copier un type d'entretien](#) ^[246]

[Supprimer un type d'entretien](#) ^[246]

Configurer les questionnaires dynamiques dans un type d'entretien afin d'évaluer les compétences, les missions/tâches, les objectifs et les formations des salariés

Barre de menus : **Configuration**

Menu : **Entretiens > Type d'entretien**

Vous pouvez configurer les questionnaires dynamiques à partir d'un [type d'entretien](#) ^[209]. Ce type de questionnaire permet aux responsables [d'évaluer](#) ^[337] les [compétences](#) ^[139], [missions/tâches](#) ^[155], [objectifs](#) ^[329] et formations d'un employé. Les questions figurant dans ce questionnaire varieront en fonction des compétences, missions/tâches, objectifs et formations de l'employé.



Note : Vous pouvez également configurer les questionnaires dynamiques à partir de [l'entretien](#). ^[223]

Attention : Si vous configurez des questionnaires dynamiques, il est recommandé de désactiver l'affichage des pointages dans le [type d'entretien](#). ^[215] En effet, lorsqu'on utilise les questionnaires dynamiques :



- Il n'y a pas de mise à jour des pointages en temps réel dans la fenêtre flottante secondaire **Récapitulatif des questionnaires**, comme c'est le cas pour les questionnaires statiques provenant de votre référentiel.
- Il n'y a pas de jauge pour afficher le pointage correspondant à chaque question, comme c'est le cas pour les questionnaires statiques provenant de votre référentiel.
- Il n'y a pas de note totale pour l'ensemble des questions dans la fenêtre flottante secondaire **Récapitulatif des questionnaires**.

Résumé

[Questionnaire dynamique pour l'évaluation des compétences](#) ^[223]

[Questionnaire dynamique pour l'évaluation des missions/tâches](#) ^[231]


[Questionnaire dynamique pour l'évaluation des objectifs \(individuels ou collectifs\)](#) ^[234]

[Questionnaire dynamique pour l'évaluation des formations](#) ^[237]

— Questionnaire dynamique pour l'évaluation des compétences

1. Accéder au type d'entretien de votre choix.
2. Cliquer **Ajouter**, puis choisir l'option **Ajouter un questionnaire dynamique**.
3. Saisir toutes les données requises.

Champ	Utilisation
Nom du questionnaire	Saisir le nom du questionnaire.


Champ	Utilisation
Ordre d'affichage du questionnaire lors de l'entretien	<p>Préciser l'ordre dans lequel cet élément doit être visualisé dans l'entretien.</p> <p>Un ordre d'affichage par défaut est proposé (par bond de 10), mais vous pouvez le modifier au besoin.</p> <div style="display: flex; align-items: center; margin-top: 10px;">  <p>Note : Il est recommandé de numéroter initialement de 10 en 10 (10, 20, 30, etc.) afin de se laisser des espaces pour ajouter de nouveaux éléments sans avoir à renuméroter l'ensemble des éléments ajoutés.</p> </div>
Domaine à évaluer	<p>Sélectionner l'une des options suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Compétences de l'employé • Compétences du poste principal de l'employé • Compétences de tous les postes occupés par l'employé
Évaluer uniquement les compétences du type suivant	<p>Au besoin, sélectionner le type de compétence <small>500</small> qui doit être évalué.</p> <p>Si aucun type n'est choisi, toutes les compétences, peu importe leur type, pourront être évaluées pendant l'entretien.</p>
Quelles compétences voulez-vous afficher sur le questionnaire?	<p>Indiquer quelles compétences doivent être affichées sur le questionnaire. Selon le domaine à évaluer choisi précédemment, les options diffèrent.</p>


Champ	Utilisation					
	Domaine à évaluer	Options				
	Compétences de l'employé	Choisir l'option requise.				
		<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="858 488 1098 533">Option</th> <th data-bbox="1098 488 1422 533">Utilisation</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="858 533 1098 696">Toutes les compétences de l'employé</td> <td data-bbox="1098 533 1422 696">Avec cette option, le système affichera toutes les compétences actives à la fin de la période.</td> </tr> </tbody> </table>	Option	Utilisation	Toutes les compétences de l'employé	Avec cette option, le système affichera toutes les compétences actives à la fin de la période.
		Option	Utilisation			
Toutes les compétences de l'employé	Avec cette option, le système affichera toutes les compétences actives à la fin de la période.					
<table border="1"> <tbody> <tr> <td data-bbox="858 707 1098 1223">Les compétences supplémentaires (compétences présentes dans le dossier employé, mais NON exigées dans son poste principal)</td> <td data-bbox="1098 707 1422 1223">Avec ces options, le système affichera uniquement les compétences que l'employé détient, mais qui n'étaient PAS exigées, soit dans son poste principal ou dans tous ses postes. Exemple <ul style="list-style-type: none"> • Dans son dossier, l'employé a les compétence Anglais - Avancé et Espagnol - Avancé. </td> </tr> <tr> <td data-bbox="858 1223 1098 1731">Les compétences supplémentaires (compétences présentes dans le dossier employé, mais NON exigées dans tous ses postes)</td> <td data-bbox="1098 1223 1422 1731"> <ul style="list-style-type: none"> • Dans son poste principal, seule la compétence Anglais - Avancé était exigée. • Dans l'entretien, le système affichera uniquement la compétence Espagnol - Avancé. • La compétence Anglais - Avancé ne sera pas affichée, car elle est exigée dans le poste, mais l'employé la détient déjà. </td> </tr> </tbody> </table>	Les compétences supplémentaires (compétences présentes dans le dossier employé, mais NON exigées dans son poste principal)	Avec ces options, le système affichera uniquement les compétences que l'employé détient, mais qui n'étaient PAS exigées, soit dans son poste principal ou dans tous ses postes. Exemple <ul style="list-style-type: none"> • Dans son dossier, l'employé a les compétence Anglais - Avancé et Espagnol - Avancé. 	Les compétences supplémentaires (compétences présentes dans le dossier employé, mais NON exigées dans tous ses postes)	<ul style="list-style-type: none"> • Dans son poste principal, seule la compétence Anglais - Avancé était exigée. • Dans l'entretien, le système affichera uniquement la compétence Espagnol - Avancé. • La compétence Anglais - Avancé ne sera pas affichée, car elle est exigée dans le poste, mais l'employé la détient déjà. 		
Les compétences supplémentaires (compétences présentes dans le dossier employé, mais NON exigées dans son poste principal)	Avec ces options, le système affichera uniquement les compétences que l'employé détient, mais qui n'étaient PAS exigées, soit dans son poste principal ou dans tous ses postes. Exemple <ul style="list-style-type: none"> • Dans son dossier, l'employé a les compétence Anglais - Avancé et Espagnol - Avancé. 					
Les compétences supplémentaires (compétences présentes dans le dossier employé, mais NON exigées dans tous ses postes)	<ul style="list-style-type: none"> • Dans son poste principal, seule la compétence Anglais - Avancé était exigée. • Dans l'entretien, le système affichera uniquement la compétence Espagnol - Avancé. • La compétence Anglais - Avancé ne sera pas affichée, car elle est exigée dans le poste, mais l'employé la détient déjà. 					

Champ	Utilisation					
	Domaine à évaluer	Options				
	Compétences du poste principal de l'employé	Choisir l'option requise.				
		<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="860 477 1099 528">Option</th> <th data-bbox="1099 477 1423 528"></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="860 528 1099 725">Toutes les compétences du poste principal de l'employé</td> <td data-bbox="1099 528 1423 725">Avec cette option, le système affichera toutes les compétences exigées dans le poste principal de l'employé.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="860 725 1099 2054">Les compétences manquantes (compétences exigées dans le poste principal de l'employé, mais NON présentes dans son dossier)</td> <td data-bbox="1099 725 1423 2054"> <p>Avec cette option, le système affichera uniquement les compétences que l'employé n'a PAS dans son dossier, mais qui sont exigées dans son poste principal.</p> <p>Exemple</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dans le poste principal de l'employé, les compétences Anglais - Avancé et Espagnol - Avancé sont exigées. • Dans son dossier, l'employé a uniquement la compétence Anglais - Avancé. • Dans l'entretien, le système affichera uniquement la compétence Espagnol - Avancé. • La compétence Anglais - Avancé ne sera pas affichée, car elle est exigée dans le poste, mais l'employé la détient déjà. </td> </tr> </tbody> </table>	Option		Toutes les compétences du poste principal de l'employé	Avec cette option, le système affichera toutes les compétences exigées dans le poste principal de l'employé.
Option						
Toutes les compétences du poste principal de l'employé	Avec cette option, le système affichera toutes les compétences exigées dans le poste principal de l'employé.					
Les compétences manquantes (compétences exigées dans le poste principal de l'employé, mais NON présentes dans son dossier)	<p>Avec cette option, le système affichera uniquement les compétences que l'employé n'a PAS dans son dossier, mais qui sont exigées dans son poste principal.</p> <p>Exemple</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dans le poste principal de l'employé, les compétences Anglais - Avancé et Espagnol - Avancé sont exigées. • Dans son dossier, l'employé a uniquement la compétence Anglais - Avancé. • Dans l'entretien, le système affichera uniquement la compétence Espagnol - Avancé. • La compétence Anglais - Avancé ne sera pas affichée, car elle est exigée dans le poste, mais l'employé la détient déjà. 					

Champ	Utilisation							
Compétences de tous les postes occupés par l'employé	Domaine à évaluer	Options						
		Choisir l'option requise. <table border="1" data-bbox="863 479 1418 1843"> <thead> <tr> <th data-bbox="863 479 1102 528">Option</th> <th data-bbox="1102 479 1418 528"></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="863 528 1102 730"> Toutes les compétences de tous les postes de l'employé </td> <td data-bbox="1102 528 1418 730"> Avec cette option, le système affichera toutes les compétences exigées dans tous les postes de l'employé. </td> </tr> <tr> <td data-bbox="863 730 1102 1843"> Les compétences manquantes (compétences exigées dans tous les postes de l'employé, mais NON présentes dans son dossier) </td> <td data-bbox="1102 730 1418 1843"> Avec cette option, le système affichera uniquement les compétences que l'employé n'a PAS dans son dossier, mais qui sont exigées dans tous ses postes. Exemple <ul style="list-style-type: none"> • Dans les postes de l'employé, les compétences Anglais - Avancé et Espagnol - Avancé sont exigées. • Dans son dossier, l'employé a uniquement la compétence Anglais - Avancé. • Dans l'entretien, le système affichera uniquement la compétence Espagnol - Avancé. • La compétence Anglais - Avancé ne sera pas affichée, car elle est exigée dans les postes, mais l'employé la détient déjà. </td> </tr> </tbody> </table>	Option		Toutes les compétences de tous les postes de l'employé	Avec cette option, le système affichera toutes les compétences exigées dans tous les postes de l'employé.	Les compétences manquantes (compétences exigées dans tous les postes de l'employé, mais NON présentes dans son dossier)	Avec cette option, le système affichera uniquement les compétences que l'employé n'a PAS dans son dossier, mais qui sont exigées dans tous ses postes. Exemple <ul style="list-style-type: none"> • Dans les postes de l'employé, les compétences Anglais - Avancé et Espagnol - Avancé sont exigées. • Dans son dossier, l'employé a uniquement la compétence Anglais - Avancé. • Dans l'entretien, le système affichera uniquement la compétence Espagnol - Avancé. • La compétence Anglais - Avancé ne sera pas affichée, car elle est exigée dans les postes, mais l'employé la détient déjà.
	Option							
Toutes les compétences de tous les postes de l'employé	Avec cette option, le système affichera toutes les compétences exigées dans tous les postes de l'employé.							
Les compétences manquantes (compétences exigées dans tous les postes de l'employé, mais NON présentes dans son dossier)	Avec cette option, le système affichera uniquement les compétences que l'employé n'a PAS dans son dossier, mais qui sont exigées dans tous ses postes. Exemple <ul style="list-style-type: none"> • Dans les postes de l'employé, les compétences Anglais - Avancé et Espagnol - Avancé sont exigées. • Dans son dossier, l'employé a uniquement la compétence Anglais - Avancé. • Dans l'entretien, le système affichera uniquement la compétence Espagnol - Avancé. • La compétence Anglais - Avancé ne sera pas affichée, car elle est exigée dans les postes, mais l'employé la détient déjà. 							

Champ	Utilisation						
<p>Est-ce que l'évaluation de ce questionnaire doit mettre à jour les compétences de l'employé?</p>	<p>Préciser si le système doit mettre à jour les compétences de l'employé une fois que l'entretien est clôturé³⁴¹.</p> <p>Si l'option Oui est choisie, indiquer le mode d'attribution des compétences.</p> <table border="1" data-bbox="643 483 1423 936"> <thead> <tr> <th data-bbox="643 483 810 533">Mode</th> <th data-bbox="810 483 1423 533">Utilisation</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="643 533 810 741"> <p>Prioritaire</p> </td> <td data-bbox="810 533 1423 741"> <p>Avec ce mode, le niveau de compétence remplacera le niveau de compétence actif de l'employé. Tous les niveaux attribués dans le passé pour cette compétence seront ignorés. Il s'agit de la valeur par défaut.</p> </td> </tr> <tr> <td data-bbox="643 741 810 936"> <p>Normale</p> </td> <td data-bbox="810 741 1423 936"> <p>Avec ce mode, le niveau de compétence s'ajoutera aux autres niveaux présents pour cette compétence. Le système reconnaîtra le niveau de compétence le plus élevé comme étant le niveau actuel pour cette compétence.</p> </td> </tr> </tbody> </table>	Mode	Utilisation	<p>Prioritaire</p>	<p>Avec ce mode, le niveau de compétence remplacera le niveau de compétence actif de l'employé. Tous les niveaux attribués dans le passé pour cette compétence seront ignorés. Il s'agit de la valeur par défaut.</p>	<p>Normale</p>	<p>Avec ce mode, le niveau de compétence s'ajoutera aux autres niveaux présents pour cette compétence. Le système reconnaîtra le niveau de compétence le plus élevé comme étant le niveau actuel pour cette compétence.</p>
Mode	Utilisation						
<p>Prioritaire</p>	<p>Avec ce mode, le niveau de compétence remplacera le niveau de compétence actif de l'employé. Tous les niveaux attribués dans le passé pour cette compétence seront ignorés. Il s'agit de la valeur par défaut.</p>						
<p>Normale</p>	<p>Avec ce mode, le niveau de compétence s'ajoutera aux autres niveaux présents pour cette compétence. Le système reconnaîtra le niveau de compétence le plus élevé comme étant le niveau actuel pour cette compétence.</p>						
<p>Indiquez dans quel mode d'affichage vous voulez visualiser les choix de réponse</p>	<p>Choisir le mode d'affichage des choix de réponse :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tabulaire (Les choix de réponse seront affichés dans des colonnes distinctes.) • Linéaire (Les choix de réponse seront affichés sur des lignes distinctes.) 						

Champ	Utilisation
<p>Est-ce que ce questionnaire doit être disponible pour le salarié dans le libre service (My SigmaRH)</p>	<p>Indiquer si le questionnaire doit être disponible pour le salarié dans le libre service, par exemple pour permettre l'auto-évaluation.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sélectionner Non si le questionnaire doit uniquement être visible en mode Gestion dans l'entretien. • Sélectionner Oui si le questionnaire doit être visible dans My SigmaRH par le salarié pour qui l'entretien est réalisé, par exemple s'il s'agit d'un questionnaire d'auto-évaluation. Dans ce cas, ce questionnaire sera quand même visible lorsque le responsable visualisera l'entretien en mode Gestion. <p>Note : Si vous sélectionnez Oui dans le paramètre Est-ce que ce questionnaire doit être disponible pour le salarié dans le libre service (My SigmaRH)?, un courrier électronique peut être envoyé (par l'entremise des notes automatiques^[260]) au salarié pour qui l'entretien est réalisé dès qu'un gestionnaire ajoute un événement de type Entretien^[294] basé sur ce type d'entretien.</p> <p> Lorsqu'on sélectionne Oui dans le paramètre Est-ce que ce questionnaire doit être disponible pour le salarié dans le libre service (My SigmaRH)?, la question suivante s'affiche : « Est-ce que les gestionnaires sont autorisés à modifier le questionnaire? ».</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sélectionner Oui pour que les gestionnaires puissent modifier les réponses des questionnaires qui sont visibles dans My SigmaRH. • Sélectionner Non pour que les gestionnaires ne puissent aucunement modifier les réponses des questionnaires qui sont visibles dans My SigmaRH. Dans l'entretien visible par le gestionnaire, toutes les réponses seront grisées. Le gestionnaire peut uniquement attribuer l'état^[308] Brouillon ou Final au questionnaire.


Champ	Utilisation									
<p>Est-ce que ce questionnaire doit être inclus dans la version PDF de l'entretien qui peut être imprimée par le gestionnaire et visualisée dans My SigmaRH par le salarié après la clôture de l'entretien?</p>	<p>Choisir l'option requise.</p> <p> Note : Cette option peut être modifiée en tout temps dans le type d'entretien en accédant aux options d'impression pour la version PDF de l'entretien.</p> <table border="1" data-bbox="639 517 1423 1346"> <thead> <tr> <th data-bbox="639 517 810 600">Option</th> <th data-bbox="810 517 1118 600">Impact dans My SigmaRH</th> <th data-bbox="1118 517 1423 600">Impact en Gestion</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="639 600 810 958">Oui</td> <td data-bbox="810 600 1118 958">Le questionnaire sera visible dans le fichier PDF auquel le salarié peut accéder dans My SigmaRH (Mon dossier d'employé > Mes questionnaires \ Mes entretiens) une fois que son entretien est clôturé.</td> <td data-bbox="1118 600 1423 958">Le questionnaire sera proposé par défaut lors de l'impression d'un entretien basé sur ce type. Par contre, le gestionnaire peut outrepasser ce choix afin d'imprimer moins d'informations.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="639 958 810 1346">Non</td> <td data-bbox="810 958 1118 1346">Le questionnaire NE sera PAS visible dans le fichier PDF auquel le salarié peut accéder dans My SigmaRH (Mon dossier d'employé > Mes questionnaires \ Mes entretiens) une fois que son entretien est clôturé.</td> <td data-bbox="1118 958 1423 1346">Le questionnaire NE sera PAS proposé par défaut lors de l'impression d'un entretien basé sur ce type. Par contre, le gestionnaire peut outrepasser ce choix afin d'imprimer plus d'informations.</td> </tr> </tbody> </table>	Option	Impact dans My SigmaRH	Impact en Gestion	Oui	Le questionnaire sera visible dans le fichier PDF auquel le salarié peut accéder dans My SigmaRH (Mon dossier d'employé > Mes questionnaires \ Mes entretiens) une fois que son entretien est clôturé .	Le questionnaire sera proposé par défaut lors de l'impression d'un entretien basé sur ce type. Par contre, le gestionnaire peut outrepasser ce choix afin d'imprimer moins d'informations.	Non	Le questionnaire NE sera PAS visible dans le fichier PDF auquel le salarié peut accéder dans My SigmaRH (Mon dossier d'employé > Mes questionnaires \ Mes entretiens) une fois que son entretien est clôturé .	Le questionnaire NE sera PAS proposé par défaut lors de l'impression d'un entretien basé sur ce type. Par contre, le gestionnaire peut outrepasser ce choix afin d'imprimer plus d'informations.
Option	Impact dans My SigmaRH	Impact en Gestion								
Oui	Le questionnaire sera visible dans le fichier PDF auquel le salarié peut accéder dans My SigmaRH (Mon dossier d'employé > Mes questionnaires \ Mes entretiens) une fois que son entretien est clôturé .	Le questionnaire sera proposé par défaut lors de l'impression d'un entretien basé sur ce type. Par contre, le gestionnaire peut outrepasser ce choix afin d'imprimer moins d'informations.								
Non	Le questionnaire NE sera PAS visible dans le fichier PDF auquel le salarié peut accéder dans My SigmaRH (Mon dossier d'employé > Mes questionnaires \ Mes entretiens) une fois que son entretien est clôturé .	Le questionnaire NE sera PAS proposé par défaut lors de l'impression d'un entretien basé sur ce type. Par contre, le gestionnaire peut outrepasser ce choix afin d'imprimer plus d'informations.								
<p>Texte explicatif affiché au début du questionnaire lors de l'entretien</p>	<p>Le texte explicatif est particulièrement utile pour donner des instructions supplémentaires au gestionnaire et au salarié qui doivent remplir le questionnaire.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si une explication doit s'afficher au début du questionnaire (avant les questions), choisir l'option Utiliser le texte suivant, puis saisir les instructions appropriées. • Si aucune explication ne doit s'afficher, choisir l'option Utiliser le titre du questionnaire. 									
<p>Voulez-vous permettre à l'utilisateur de saisir un commentaire pour chacune des questions?</p>	<p>Permet de gérer la présence d'un champ supplémentaire de commentaires pour chacune des questions.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Choisir Oui pour que l'utilisateur puisse saisir des commentaires pour chacune des questions. • Choisir Non pour que l'utilisateur ne voit pas le champ supplémentaire réservé aux commentaires. 									


Champ	Utilisation
Questions supplémentaires	Au besoin, saisir le texte d'une ou deux questions supplémentaires qui seront affichées à la fin du questionnaire dynamique. Par exemple, les questions supplémentaires peuvent être utilisées par le gestionnaire et/ou le salarié pour ajouter des commentaires sur le domaine évalué.
Note sur ce questionnaire	Saisir toute note pertinente sur l'utilisation de cet élément. Cette note n'est pas publiée dans l'entretien. Elle peut être utile pour saisir des commentaires destinés aux gestionnaires qui consulteront le type d'entretien.


4. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder le type d'entretien.

Questionnaire dynamique pour l'évaluation des missions/tâches

1. Accéder au type d'entretien de votre choix.
2. Cliquer **Ajouter**, puis choisir l'option **Ajouter un questionnaire dynamique**.
3. Saisir toutes les données requises.

Champ	Utilisation
Nom du questionnaire	Saisir le nom du questionnaire.
Ordre d'affichage du questionnaire lors de l'entretien	Préciser l'ordre dans lequel cet élément doit être visualisé dans l'entretien. Un ordre d'affichage par défaut est proposé (par bond de 10), mais vous pouvez le modifier au besoin.  Note : Il est recommandé de numéroter initialement de 10 en 10 (10, 20, 30, etc.) afin de se laisser des espaces pour ajouter de nouveaux éléments sans avoir à renuméroter l'ensemble des éléments ajoutés.
Domaine à évaluer	Sélectionner l'une des options suivantes : <ul style="list-style-type: none"> • Missions/Tâches du poste principal de l'employé • Missions/Tâches de tous les postes de l'employé
Grille utilisée pour l'évaluation	Sélectionner la grille d'évaluation ⁵³⁷ requise. Le système affiche uniquement les grilles d'évaluation qui ont été configurées pour être utilisées pour les missions/tâches.
Indiquez dans quel mode d'affichage vous voulez visualiser les choix de réponse	Choisir le mode d'affichage des choix de réponse : <ul style="list-style-type: none"> • Tabulaire (Les choix de réponse seront affichés dans des colonnes distinctes.) • Linéaire (Les choix de réponse seront affichés sur des lignes distinctes.)

Champ	Utilisation
<p>Est-ce que ce questionnaire doit être disponible pour le salarié dans le libre service (My SigmaRH)</p>	<p>Indiquer si le questionnaire doit être disponible pour le salarié dans le libre service, par exemple pour permettre l'auto-évaluation.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sélectionner Non si le questionnaire doit uniquement être visible en mode Gestion dans l'entretien. • Sélectionner Oui si le questionnaire doit être visible dans My SigmaRH par le salarié pour qui l'entretien est réalisé, par exemple s'il s'agit d'un questionnaire d'auto-évaluation. Dans ce cas, ce questionnaire sera quand même visible lorsque le responsable visualisera l'entretien en mode Gestion. <p>Note : Si vous sélectionnez Oui dans le paramètre Est-ce que ce questionnaire doit être disponible pour le salarié dans le libre service (My SigmaRH)?, un courrier électronique peut être envoyé (par l'entremise des notes automatiques^[260]) au salarié pour qui l'entretien est réalisé dès qu'un gestionnaire ajoute un événement de type Entretien^[294] basé sur ce type d'entretien.</p> <p> Lorsqu'on sélectionne Oui dans le paramètre Est-ce que ce questionnaire doit être disponible pour le salarié dans le libre service (My SigmaRH)?, la question suivante s'affiche : « Est-ce que les gestionnaires sont autorisés à modifier le questionnaire? ».</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sélectionner Oui pour que les gestionnaires puissent modifier les réponses des questionnaires qui sont visibles dans My SigmaRH. • Sélectionner Non pour que les gestionnaires ne puissent aucunement modifier les réponses des questionnaires qui sont visibles dans My SigmaRH. Dans l'entretien visible par le gestionnaire, toutes les réponses seront grisées. Le gestionnaire peut uniquement attribuer l'état^[308] Brouillon ou Final au questionnaire.


Champ	Utilisation									
<p>Est-ce que ce questionnaire doit être inclus dans la version PDF de l'entretien qui peut être imprimée par le gestionnaire et visualisée dans My SigmaRH par le salarié après la clôture de l'entretien?</p>	<p>Choisir l'option requise.</p> <p> Note : Cette option peut être modifiée en tout temps dans le type d'entretien en accédant aux options d'impression^[222] pour la version PDF de l'entretien.</p> <table border="1" data-bbox="643 517 1423 1350"> <thead> <tr> <th data-bbox="643 517 810 600">Option</th> <th data-bbox="810 517 1118 600">Impact dans My SigmaRH</th> <th data-bbox="1118 517 1423 600">Impact en Gestion</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="643 600 810 958">Oui</td> <td data-bbox="810 600 1118 958">Le questionnaire sera visible dans le fichier PDF auquel le salarié peut accéder dans My SigmaRH (Mon dossier d'employé > Mes questionnaires \ Mes entretiens) une fois que son entretien est clôturé^[341].</td> <td data-bbox="1118 600 1423 958">Le questionnaire sera proposé par défaut lors de l'impression^[339] d'un entretien basé sur ce type. Par contre, le gestionnaire peut outrepasser ce choix afin d'imprimer moins d'informations.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="643 958 810 1350">Non</td> <td data-bbox="810 958 1118 1350">Le questionnaire NE sera PAS visible dans le fichier PDF auquel le salarié peut accéder dans My SigmaRH (Mon dossier d'employé > Mes questionnaires \ Mes entretiens) une fois que son entretien est clôturé^[341].</td> <td data-bbox="1118 958 1423 1350">Le questionnaire NE sera PAS proposé par défaut lors de l'impression^[339] d'un entretien basé sur ce type. Par contre, le gestionnaire peut outrepasser ce choix afin d'imprimer plus d'informations.</td> </tr> </tbody> </table>	Option	Impact dans My SigmaRH	Impact en Gestion	Oui	Le questionnaire sera visible dans le fichier PDF auquel le salarié peut accéder dans My SigmaRH (Mon dossier d'employé > Mes questionnaires \ Mes entretiens) une fois que son entretien est clôturé ^[341] .	Le questionnaire sera proposé par défaut lors de l' impression ^[339] d'un entretien basé sur ce type. Par contre, le gestionnaire peut outrepasser ce choix afin d'imprimer moins d'informations.	Non	Le questionnaire NE sera PAS visible dans le fichier PDF auquel le salarié peut accéder dans My SigmaRH (Mon dossier d'employé > Mes questionnaires \ Mes entretiens) une fois que son entretien est clôturé ^[341] .	Le questionnaire NE sera PAS proposé par défaut lors de l' impression ^[339] d'un entretien basé sur ce type. Par contre, le gestionnaire peut outrepasser ce choix afin d'imprimer plus d'informations.
Option	Impact dans My SigmaRH	Impact en Gestion								
Oui	Le questionnaire sera visible dans le fichier PDF auquel le salarié peut accéder dans My SigmaRH (Mon dossier d'employé > Mes questionnaires \ Mes entretiens) une fois que son entretien est clôturé ^[341] .	Le questionnaire sera proposé par défaut lors de l' impression ^[339] d'un entretien basé sur ce type. Par contre, le gestionnaire peut outrepasser ce choix afin d'imprimer moins d'informations.								
Non	Le questionnaire NE sera PAS visible dans le fichier PDF auquel le salarié peut accéder dans My SigmaRH (Mon dossier d'employé > Mes questionnaires \ Mes entretiens) une fois que son entretien est clôturé ^[341] .	Le questionnaire NE sera PAS proposé par défaut lors de l' impression ^[339] d'un entretien basé sur ce type. Par contre, le gestionnaire peut outrepasser ce choix afin d'imprimer plus d'informations.								
<p>Texte explicatif affiché au début du questionnaire lors de l'entretien</p>	<p>Le texte explicatif est particulièrement utile pour donner des instructions supplémentaires au gestionnaire et au salarié qui doivent remplir le questionnaire.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si une explication doit s'afficher au début du questionnaire (avant les questions), choisir l'option Utiliser le texte suivant, puis saisir les instructions appropriées. • Si aucune explication ne doit s'afficher, choisir l'option Utiliser le titre du questionnaire. 									
<p>Voulez-vous permettre à l'utilisateur de saisir un commentaire pour chacune des questions?</p>	<p>Permet de gérer la présence d'un champ supplémentaire de commentaires pour chacune des questions.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Choisir Oui pour que l'utilisateur puisse saisir des commentaires pour chacune des questions. • Choisir Non pour que l'utilisateur ne voit pas le champ supplémentaire réservé aux commentaires. 									

Champ	Utilisation
Questions supplémentaires	Au besoin, saisir le texte d'une ou deux questions supplémentaires qui seront affichées à la fin du questionnaire dynamique. Par exemple, les questions supplémentaires peuvent être utilisées par le gestionnaire et/ou le salarié pour ajouter des commentaires sur le domaine évalué.
Note sur ce questionnaire	Saisir toute note pertinente sur l'utilisation de cet élément. Cette note n'est pas publiée dans l'entretien. Elle peut être utile pour saisir des commentaires destinés aux gestionnaires qui consulteront le type d'entretien.


4. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder le type d'entretien.

– Questionnaire dynamique pour l'évaluation des objectifs (individuels ou collectifs)

1. Accéder au type d'entretien de votre choix.
2. Cliquer **Ajouter**, puis choisir l'option **Ajouter un questionnaire dynamique**.
3. Saisir toutes les données requises.

Champ	Utilisation
Nom du questionnaire	Saisir le nom du questionnaire.
Ordre d'affichage du questionnaire lors de l'entretien	Préciser l'ordre dans lequel cet élément doit être visualisé dans l'entretien. Un ordre d'affichage par défaut est proposé (par bond de 10), mais vous pouvez le modifier au besoin.  Note : Il est recommandé de numéroter initialement de 10 en 10 (10, 20, 30, etc.) afin de se laisser des espaces pour ajouter de nouveaux éléments sans avoir à renuméroter l'ensemble des éléments ajoutés.
Domaine à évaluer	Sélectionner l'option Objectifs .
Évaluer uniquement les objectifs du type suivant	Au besoin, sélectionner le type d'objectif (Individuel ou Collectif) qui doit être évalué. Si aucun type n'est choisi, tous les objectifs de l'employé ³²⁹ , peu importe leur type, pourront être évalués pendant l'entretien.
Est-ce que l'évaluation de ce questionnaire doit être considérée comme officielle?	Préciser si l'évaluation doit être considérée comme officielle. Si l'évaluation est officielle, celle-ci pourra être visualisée ³³³ dans la fenêtre flottante secondaire Objectifs (présente dans le dossier de l'employé et l'entretien).

Champ	Utilisation
<p>Indiquez dans quel mode d'affichage vous voulez visualiser les choix de réponse</p>	<p>Choisir le mode d'affichage des choix de réponse :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tabulaire (Les choix de réponse seront affichés dans des colonnes distinctes.) • Linéaire (Les choix de réponse seront affichés sur des lignes distinctes.)
<p>Est-ce que ce questionnaire doit être disponible pour le salarié dans le libre service (My SigmaRH)</p>	<p>Indiquer si le questionnaire doit être disponible pour le salarié dans le libre service, par exemple pour permettre l'auto-évaluation.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sélectionner Non si le questionnaire doit uniquement être visible en mode Gestion dans l'entretien. • Sélectionner Oui si le questionnaire doit être visible dans My SigmaRH par le salarié pour qui l'entretien est réalisé, par exemple s'il s'agit d'un questionnaire d'auto-évaluation. Dans ce cas, ce questionnaire sera quand même visible lorsque le responsable visualisera l'entretien en mode Gestion. <p>Note : Si vous sélectionnez Oui dans le paramètre Est-ce que ce questionnaire doit être disponible pour le salarié dans le libre service (My SigmaRH)?, un courrier électronique peut être envoyé (par l'entremise des notes automatiques^[260]) au salarié pour qui l'entretien est réalisé dès qu'un gestionnaire ajoute un événement de type Entretien^[294] basé sur ce type d'entretien.</p> <p>Lorsqu'on sélectionne Oui dans le paramètre Est-ce que ce questionnaire doit être disponible pour le salarié dans le libre service (My SigmaRH)?, la question suivante s'affiche : « Est-ce que les gestionnaires sont autorisés à modifier le questionnaire? ».</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sélectionner Oui pour que les gestionnaires puissent modifier les réponses des questionnaires qui sont visibles dans My SigmaRH. • Sélectionner Non pour que les gestionnaires ne puissent aucunement modifier les réponses des questionnaires qui sont visibles dans My SigmaRH. Dans l'entretien visible par le gestionnaire, toutes les réponses seront grisées. Le gestionnaire peut uniquement attribuer l'état^[308] Brouillon ou Final au questionnaire.


Champ	Utilisation									
<p>Est-ce que ce questionnaire doit être inclus dans la version PDF de l'entretien qui peut être imprimée par le gestionnaire et visualisée dans My SigmaRH par le salarié après la clôture de l'entretien?</p>	<p>Choisir l'option requise.</p> <p> Note : Cette option peut être modifiée en tout temps dans le type d'entretien en accédant aux options d'impression^[222] pour la version PDF de l'entretien.</p> <table border="1" data-bbox="639 517 1422 1350"> <thead> <tr> <th data-bbox="639 517 810 600">Option</th> <th data-bbox="810 517 1118 600">Impact dans My SigmaRH</th> <th data-bbox="1118 517 1422 600">Impact en Gestion</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="639 600 810 958">Oui</td> <td data-bbox="810 600 1118 958">Le questionnaire sera visible dans le fichier PDF auquel le salarié peut accéder dans My SigmaRH (Mon dossier d'employé > Mes questionnaires \ Mes entretiens) une fois que son entretien est clôturé^[341].</td> <td data-bbox="1118 600 1422 958">Le questionnaire sera proposé par défaut lors de l'impression^[339] d'un entretien basé sur ce type. Par contre, le gestionnaire peut outrepasser ce choix afin d'imprimer moins d'informations.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="639 958 810 1350">Non</td> <td data-bbox="810 958 1118 1350">Le questionnaire NE sera PAS visible dans le fichier PDF auquel le salarié peut accéder dans My SigmaRH (Mon dossier d'employé > Mes questionnaires \ Mes entretiens) une fois que son entretien est clôturé^[341].</td> <td data-bbox="1118 958 1422 1350">Le questionnaire NE sera PAS proposé par défaut lors de l'impression^[339] d'un entretien basé sur ce type. Par contre, le gestionnaire peut outrepasser ce choix afin d'imprimer plus d'informations.</td> </tr> </tbody> </table>	Option	Impact dans My SigmaRH	Impact en Gestion	Oui	Le questionnaire sera visible dans le fichier PDF auquel le salarié peut accéder dans My SigmaRH (Mon dossier d'employé > Mes questionnaires \ Mes entretiens) une fois que son entretien est clôturé ^[341] .	Le questionnaire sera proposé par défaut lors de l'impression ^[339] d'un entretien basé sur ce type. Par contre, le gestionnaire peut outrepasser ce choix afin d'imprimer moins d'informations.	Non	Le questionnaire NE sera PAS visible dans le fichier PDF auquel le salarié peut accéder dans My SigmaRH (Mon dossier d'employé > Mes questionnaires \ Mes entretiens) une fois que son entretien est clôturé ^[341] .	Le questionnaire NE sera PAS proposé par défaut lors de l'impression ^[339] d'un entretien basé sur ce type. Par contre, le gestionnaire peut outrepasser ce choix afin d'imprimer plus d'informations.
Option	Impact dans My SigmaRH	Impact en Gestion								
Oui	Le questionnaire sera visible dans le fichier PDF auquel le salarié peut accéder dans My SigmaRH (Mon dossier d'employé > Mes questionnaires \ Mes entretiens) une fois que son entretien est clôturé ^[341] .	Le questionnaire sera proposé par défaut lors de l'impression ^[339] d'un entretien basé sur ce type. Par contre, le gestionnaire peut outrepasser ce choix afin d'imprimer moins d'informations.								
Non	Le questionnaire NE sera PAS visible dans le fichier PDF auquel le salarié peut accéder dans My SigmaRH (Mon dossier d'employé > Mes questionnaires \ Mes entretiens) une fois que son entretien est clôturé ^[341] .	Le questionnaire NE sera PAS proposé par défaut lors de l'impression ^[339] d'un entretien basé sur ce type. Par contre, le gestionnaire peut outrepasser ce choix afin d'imprimer plus d'informations.								
<p>Texte explicatif affiché au début du questionnaire lors de l'entretien</p>	<p>Le texte explicatif est particulièrement utile pour donner des instructions supplémentaires au gestionnaire et au salarié qui doivent remplir le questionnaire.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si une explication doit s'afficher au début du questionnaire (avant les questions), choisir l'option Utiliser le texte suivant, puis saisir les instructions appropriées. • Si aucune explication ne doit s'afficher, choisir l'option Utiliser le titre du questionnaire. 									
<p>Voulez-vous permettre à l'utilisateur de saisir un commentaire pour chacune des questions?</p>	<p>Permet de gérer la présence d'un champ supplémentaire de commentaires pour chacune des questions.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Choisir Oui pour que l'utilisateur puisse saisir des commentaires pour chacune des questions. • Choisir Non pour que l'utilisateur ne voit pas le champ supplémentaire réservé aux commentaires. 									


Champ	Utilisation
Questions supplémentaires	Au besoin, saisir le texte d'une ou deux questions supplémentaires qui seront affichées à la fin du questionnaire dynamique. Par exemple, les questions supplémentaires peuvent être utilisées par le gestionnaire et/ou le salarié pour ajouter des commentaires sur le domaine évalué.
Note sur ce questionnaire	Saisir toute note pertinente sur l'utilisation de cet élément. Cette note n'est pas publiée dans l'entretien. Elle peut être utile pour saisir des commentaires destinés aux gestionnaires qui consulteront le type d'entretien.


4. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder le type d'entretien.

– Questionnaire dynamique pour l'évaluation des formations

1. Accéder au type d'entretien de votre choix.
2. Cliquer **Ajouter**, puis choisir l'option **Ajouter un questionnaire dynamique**.
3. Saisir toutes les données requises.

Champ	Utilisation
Nom du questionnaire	Saisir le nom du questionnaire.
Ordre d'affichage du questionnaire lors de l'entretien	Préciser l'ordre dans lequel cet élément doit être visualisé dans l'entretien. Un ordre d'affichage par défaut est proposé (par bond de 10), mais vous pouvez le modifier au besoin.  Note : Il est recommandé de numéroter initialement de 10 en 10 (10, 20, 30, etc.) afin de se laisser des espaces pour ajouter de nouveaux éléments sans avoir à renuméroter l'ensemble des éléments ajoutés.
Domaine à évaluer	Sélectionner l'option Formation .
Grille utilisée pour l'évaluation	Sélectionner la grille d'évaluation ⁵³⁶ requise. Le système affiche uniquement les grilles d'évaluation qui ont été configurées pour être utilisées pour les formations.
Indiquez dans quel mode d'affichage vous voulez visualiser les choix de réponse	Choisir le mode d'affichage des choix de réponse : <ul style="list-style-type: none"> • Tabulaire (Les choix de réponse seront affichés dans des colonnes distinctes.) • Linéaire (Les choix de réponse seront affichés sur des lignes distinctes.)

Champ	Utilisation
<p>Est-ce que ce questionnaire doit être disponible pour le salarié dans le libre service (My SigmaRH)</p>	<p>Indiquer si le questionnaire doit être disponible pour le salarié dans le libre service, par exemple pour permettre l'auto-évaluation.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sélectionner Non si le questionnaire doit uniquement être visible en mode Gestion dans l'entretien. • Sélectionner Oui si le questionnaire doit être visible dans My SigmaRH par le salarié pour qui l'entretien est réalisé, par exemple s'il s'agit d'un questionnaire d'auto-évaluation. Dans ce cas, ce questionnaire sera quand même visible lorsque le responsable visualisera l'entretien en mode Gestion. <p>Note : Si vous sélectionnez Oui dans le paramètre Est-ce que ce questionnaire doit être disponible pour le salarié dans le libre service (My SigmaRH)?, un courrier électronique peut être envoyé (par l'entremise des notes automatiques^[260]) au salarié pour qui l'entretien est réalisé dès qu'un gestionnaire ajoute un événement de type Entretien^[294] basé sur ce type d'entretien.</p> <p> Lorsqu'on sélectionne Oui dans le paramètre Est-ce que ce questionnaire doit être disponible pour le salarié dans le libre service (My SigmaRH)?, la question suivante s'affiche : « Est-ce que les gestionnaires sont autorisés à modifier le questionnaire? ».</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sélectionner Oui pour que les gestionnaires puissent modifier les réponses des questionnaires qui sont visibles dans My SigmaRH. • Sélectionner Non pour que les gestionnaires ne puissent aucunement modifier les réponses des questionnaires qui sont visibles dans My SigmaRH. Dans l'entretien visible par le gestionnaire, toutes les réponses seront grisées. Le gestionnaire peut uniquement attribuer l'état^[308] Brouillon ou Final au questionnaire.

Champ	Utilisation									
<p>Est-ce que ce questionnaire doit être inclus dans la version PDF de l'entretien qui peut être imprimée par le gestionnaire et visualisée dans My SigmaRH par le salarié après la clôture de l'entretien?</p>	<p>Choisir l'option requise.</p> <p> Note : Cette option peut être modifiée en tout temps dans le type d'entretien en accédant aux options d'impression pour la version PDF de l'entretien.</p> <table border="1" data-bbox="639 517 1423 1350"> <thead> <tr> <th data-bbox="639 517 810 600">Option</th> <th data-bbox="810 517 1118 600">Impact dans My SigmaRH</th> <th data-bbox="1118 517 1423 600">Impact en Gestion</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="639 600 810 958">Oui</td> <td data-bbox="810 600 1118 958">Le questionnaire sera visible dans le fichier PDF auquel le salarié peut accéder dans My SigmaRH (Mon dossier d'employé > Mes questionnaires \ Mes entretiens) une fois que son entretien est clôturé.</td> <td data-bbox="1118 600 1423 958">Le questionnaire sera proposé par défaut lors de l'impression d'un entretien basé sur ce type. Par contre, le gestionnaire peut outrepasser ce choix afin d'imprimer moins d'informations.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="639 958 810 1350">Non</td> <td data-bbox="810 958 1118 1350">Le questionnaire NE sera PAS visible dans le fichier PDF auquel le salarié peut accéder dans My SigmaRH (Mon dossier d'employé > Mes questionnaires \ Mes entretiens) une fois que son entretien est clôturé.</td> <td data-bbox="1118 958 1423 1350">Le questionnaire NE sera PAS proposé par défaut lors de l'impression d'un entretien basé sur ce type. Par contre, le gestionnaire peut outrepasser ce choix afin d'imprimer plus d'informations.</td> </tr> </tbody> </table>	Option	Impact dans My SigmaRH	Impact en Gestion	Oui	Le questionnaire sera visible dans le fichier PDF auquel le salarié peut accéder dans My SigmaRH (Mon dossier d'employé > Mes questionnaires \ Mes entretiens) une fois que son entretien est clôturé .	Le questionnaire sera proposé par défaut lors de l'impression d'un entretien basé sur ce type. Par contre, le gestionnaire peut outrepasser ce choix afin d'imprimer moins d'informations.	Non	Le questionnaire NE sera PAS visible dans le fichier PDF auquel le salarié peut accéder dans My SigmaRH (Mon dossier d'employé > Mes questionnaires \ Mes entretiens) une fois que son entretien est clôturé .	Le questionnaire NE sera PAS proposé par défaut lors de l'impression d'un entretien basé sur ce type. Par contre, le gestionnaire peut outrepasser ce choix afin d'imprimer plus d'informations.
Option	Impact dans My SigmaRH	Impact en Gestion								
Oui	Le questionnaire sera visible dans le fichier PDF auquel le salarié peut accéder dans My SigmaRH (Mon dossier d'employé > Mes questionnaires \ Mes entretiens) une fois que son entretien est clôturé .	Le questionnaire sera proposé par défaut lors de l'impression d'un entretien basé sur ce type. Par contre, le gestionnaire peut outrepasser ce choix afin d'imprimer moins d'informations.								
Non	Le questionnaire NE sera PAS visible dans le fichier PDF auquel le salarié peut accéder dans My SigmaRH (Mon dossier d'employé > Mes questionnaires \ Mes entretiens) une fois que son entretien est clôturé .	Le questionnaire NE sera PAS proposé par défaut lors de l'impression d'un entretien basé sur ce type. Par contre, le gestionnaire peut outrepasser ce choix afin d'imprimer plus d'informations.								
<p>Texte explicatif affiché au début du questionnaire lors de l'entretien</p>	<p>Le texte explicatif est particulièrement utile pour donner des instructions supplémentaires au gestionnaire et au salarié qui doivent remplir le questionnaire.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si une explication doit s'afficher au début du questionnaire (avant les questions), choisir l'option Utiliser le texte suivant, puis saisir les instructions appropriées. • Si aucune explication ne doit s'afficher, choisir l'option Utiliser le titre du questionnaire. 									
<p>Voulez-vous permettre à l'utilisateur de saisir un commentaire pour chacune des questions?</p>	<p>Permet de gérer la présence d'un champ supplémentaire de commentaires pour chacune des questions.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Choisir Oui pour que l'utilisateur puisse saisir des commentaires pour chacune des questions. • Choisir Non pour que l'utilisateur ne voit pas le champ supplémentaire réservé aux commentaires. 									

Champ	Utilisation
Questions supplémentaires	Au besoin, saisir le texte d'une ou deux questions supplémentaires qui seront affichées à la fin du questionnaire dynamique. Par exemple, les questions supplémentaires peuvent être utilisées par le gestionnaire et/ou le salarié pour ajouter des commentaires sur le domaine évalué.
Note sur ce questionnaire	Saisir toute note pertinente sur l'utilisation de cet élément. Cette note n'est pas publiée dans l'entretien. Elle peut être utile pour saisir des commentaires destinés aux gestionnaires qui consulteront le type d'entretien.

1. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder le type d'entretien.

Voir aussi...

[Ajouter un type d'entretien](#) ²⁰⁹

[Évaluer les compétences, les objectifs, les missions/tâches et les formations d'un salarié pendant l'entretien](#) ³³⁷

[Configurer les grilles d'évaluation](#) ⁵³⁷

[Gérer les compétences des employés ou candidats](#) ¹³⁹

[Gérer les objectifs des employés](#) ³²⁹

[Visualiser les missions/tâches des employés](#) ¹⁵⁵

Associer des modèles de documents à un type d'entretien

Barre de menus : **Configuration**

Menu : **Entretiens > Type d'entretien**

Vous pouvez associer un modèle de document à un [type d'entretien](#) ²⁰⁹. Le résultat (document fusionné) est visible uniquement lors de [l'impression](#) ³³⁹ de l'entretien; il n'est pas visible dans l'événement.



Note : Les modèles de documents associés à un type d'entretien peuvent être utilisés, entre autres, pour permettre l'impression des [objectifs](#) ³²⁹ fixés pour l'employé pour l'année suivante.



Résumé

[Associer un modèle de document à un type d'entretien](#) ²⁴⁰

[Exemple : Configuration préalable d'un modèle de document permettant d'afficher les objectifs de la prochaine année](#) ²⁴²

– Associer un modèle de document à un type d'entretien

1. Accéder au type d'entretien de votre choix.
2. Cliquer **Ajouter**, puis choisir l'option **Ajouter un modèle de document (pour impression seulement)**.
3. Saisir toutes les données requises.

Champ	Utilisation									
Modèle de document	Sélectionner le modèle de document . ^[453] Seuls les modèles de document de type Configuration - Type d'entretien peuvent être choisis.									
Ordre d'affichage du modèle de document lors de l'entretien	Préciser l'ordre dans lequel cet élément doit être visualisé dans l'entretien. Un ordre d'affichage par défaut est proposé (par bond de 10), mais vous pouvez le modifier au besoin.  Note : Il est recommandé de numéroter initialement de 10 en 10 (10, 20, 30, etc.) afin de se laisser des espaces pour ajouter de nouveaux éléments sans avoir à renuméroter l'ensemble des éléments ajoutés.									
Est-ce que ce modèle de document doit être inclus dans la version PDF de l'entretien qui peut être imprimée par le gestionnaire et visualisée dans My SigmaRH par le salarié après la clôture de l'entretien?	Choisir l'option requise.  Note : Cette option peut être modifiée en tout temps dans le type d'entretien en accédant aux options d'impression . ^[222] pour la version PDF de l'entretien.									
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Option</th> <th>Impact dans My SigmaRH</th> <th>Impact en Gestion</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Oui</td> <td>Le modèle de document sera visible dans le fichier PDF auquel le salarié peut accéder dans My SigmaRH (Mon dossier d'employé > Mes questionnaires \ Mes entretiens) une fois que son entretien est clôturé.^[341]</td> <td>Le modèle de document sera proposé par défaut lors de l'impression.^[339] d'un entretien basé sur ce type. Par contre, le gestionnaire peut outrepasser ce choix afin d'imprimer moins d'informations.</td> </tr> <tr> <td>Non</td> <td>Le modèle de document NE sera PAS visible dans le fichier PDF auquel le salarié peut accéder dans My SigmaRH (Mon dossier d'employé > Mes questionnaires \ Mes entretiens) une fois que son entretien est clôturé.^[341]</td> <td>Le modèle de document NE sera PAS proposé par défaut lors de l'impression.^[339] d'un entretien basé sur ce type. Par contre, le gestionnaire peut outrepasser ce choix afin d'imprimer plus d'informations.</td> </tr> </tbody> </table>	Option	Impact dans My SigmaRH	Impact en Gestion	Oui	Le modèle de document sera visible dans le fichier PDF auquel le salarié peut accéder dans My SigmaRH (Mon dossier d'employé > Mes questionnaires \ Mes entretiens) une fois que son entretien est clôturé . ^[341]	Le modèle de document sera proposé par défaut lors de l' impression . ^[339] d'un entretien basé sur ce type. Par contre, le gestionnaire peut outrepasser ce choix afin d'imprimer moins d'informations.	Non	Le modèle de document NE sera PAS visible dans le fichier PDF auquel le salarié peut accéder dans My SigmaRH (Mon dossier d'employé > Mes questionnaires \ Mes entretiens) une fois que son entretien est clôturé . ^[341]	Le modèle de document NE sera PAS proposé par défaut lors de l' impression . ^[339] d'un entretien basé sur ce type. Par contre, le gestionnaire peut outrepasser ce choix afin d'imprimer plus d'informations.
Option	Impact dans My SigmaRH	Impact en Gestion								
Oui	Le modèle de document sera visible dans le fichier PDF auquel le salarié peut accéder dans My SigmaRH (Mon dossier d'employé > Mes questionnaires \ Mes entretiens) une fois que son entretien est clôturé . ^[341]	Le modèle de document sera proposé par défaut lors de l' impression . ^[339] d'un entretien basé sur ce type. Par contre, le gestionnaire peut outrepasser ce choix afin d'imprimer moins d'informations.								
Non	Le modèle de document NE sera PAS visible dans le fichier PDF auquel le salarié peut accéder dans My SigmaRH (Mon dossier d'employé > Mes questionnaires \ Mes entretiens) une fois que son entretien est clôturé . ^[341]	Le modèle de document NE sera PAS proposé par défaut lors de l' impression . ^[339] d'un entretien basé sur ce type. Par contre, le gestionnaire peut outrepasser ce choix afin d'imprimer plus d'informations.								
Note	Saisir toute note pertinente sur l'utilisation de cet élément. Cette note n'est pas publiée dans l'entretien. Elle peut être utile pour saisir des commentaires destinés aux gestionnaires qui consulteront le type d'entretien.									

4. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder le type d'entretien.

— Exemple : Configuration préalable d'un modèle de document permettant d'afficher les objectifs de la prochaine année

1. Créer un tableau de données de type **Employé**.
 - Insérer dans ce tableau les colonnes appropriées, par exemple Nom, Prénom, Objectif, Début d'assignation, Fin d'assignation, etc.
 - Choisir les options de tri et le style pour l'en-tête et le texte dans chaque ligne.
2. Dans le tableau de données, ajouter une constante.
 - Dans la fenêtre **Champs calculés et constantes**, cliquer **Ajouter**, puis choisir **Constante**.
 - Choisir le type de données **Employé**.
 - Sélectionner n'importe quel employé dans le champ **Valeur**. Cet employé sera redéfini au moment de la génération du document fusionné à l'aide de la condition définie à l'étape 3.


Exemple de constante

3. Dans le tableau de données, ajouter une condition générique.

Cette condition doit être faite sur le champ **Employé** et vous devez vous assurer que l'opérateur est **Égal** à la constante créée à l'étape 2.



Note : En plus de cette condition, vous devrez aussi ajouter une condition supplémentaire afin d'afficher uniquement les objectifs futurs.

4. Créer un modèle de document de type **Configuration - Type d'entretien**.
 - Ajouter le texte fixe requis.
 - Ajouter les champs qui doivent être fusionnés (nom, prénom, etc.)
5. Dans le modèle de document, insérer le tableau de données configuré aux étapes 1 à 3 à l'aide de l'icône .

Résultat : L'écran de configuration du tableau de données s'affiche.

- Aucun changement n'est requis pour l'étape ①.
- Dans l'étape ②, cliquez sur la constante qui a été créée précédemment. Avec cette configuration, les données affichées dans le tableau au moment de la génération du modèle de document correspondront aux informations s'appliquant à l'employé pour qui le modèle de document est fusionné.

① Sélectionnez le paramètre que vous voulez modifier

Objectifs pour l'année à venir

Paramètres	Valeurs
Structure administrative utilisée	Structure sélectionnée

Prêt. Non filtré Chargé 1 sur 1

② Sélectionnez les constantes que vous voulez modifier

Nom	Valeur
Rédéfinition d'employés	Beaudoin, Anita

- Choisir l'option **Valeur basée sur un champ**, puis choisir le champ **Employé**, tel qu'illustré ci-dessous.

Informations générales

Constante: Valeur: Valeur basée sur une constante: Valeur basée sur un champ:

Rédéfinition d'employés
Beaudoin, Anita (0000000000000057)

<Aucuns>

Ouvrir tout Fermer tout

Configuration - Type d'entretien

- Employé pour qui l'événement a été créé
 - Employé**
 - Personne chargée d'approuver les demandes de changement d'informations personnelles
 - Supérieur hiérarchique du salarié
 - Évalué par
 - Responsable du dossier

- Enregistrer la configuration du tableau de données.
- Enregistrer le modèle de document.

6. [Associer le modèle de document au type d'entretien.](#)^[240]

Voir aussi...

[Ajouter un type d'entretien](#)^[209]

[Gérer les objectifs des employés](#)^[329]

Filtrer les types d'entretiens

Barre de menus : Configuration

Menu : Entretiens > Type d'entretien

Vous pouvez filtrer les types d'entretiens. Vos choix de filtres sont conservés pendant toute la durée de votre session.



Note : Les filtres sont composés, c'est-à-dire que le système applique un [ET](#)^[385] logique entre chaque filtre. Par exemple, vous pouvez afficher les types d'entretiens qui ont le statut **Actif** qui peuvent également être utilisés dans un établissement donné.

_filtre disponible	Utilisation						
Filtre sur le statut	<p>Vous pouvez filtrer les types d'entretiens en fonction de leur statut^[212]</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Statut</th> <th>Utilisation</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Actif </td> <td>Un type d'entretien actif il peut être sélectionné lors de l'ajout de nouveaux entretiens.</td> </tr> <tr> <td>Inactif </td> <td>Un type d'entretien inactif reste visible dans les entretiens, mais il ne peut plus être sélectionné pour les nouveaux entretiens.</td> </tr> </tbody> </table>	Statut	Utilisation	Actif	Un type d'entretien actif il peut être sélectionné lors de l'ajout de nouveaux entretiens.	Inactif	Un type d'entretien inactif reste visible dans les entretiens, mais il ne peut plus être sélectionné pour les nouveaux entretiens.
Statut	Utilisation						
Actif	Un type d'entretien actif il peut être sélectionné lors de l'ajout de nouveaux entretiens.						
Inactif	Un type d'entretien inactif reste visible dans les entretiens, mais il ne peut plus être sélectionné pour les nouveaux entretiens.						
Filtre sur la structure	<p>Vous pouvez filtrer les types d'entretiens en fonction de leur niveau de structure administrative^[210].</p> <p>Niveau de structure par défaut</p> <p>Le niveau de structure administrative sélectionné par défaut correspond au niveau de structure choisi dans le menu Sélection d'une structure administrative.</p> <p>Respect des droits d'accès de l'utilisateur</p> <p>L'utilisateur peut uniquement sélectionner les niveaux de structure administrative pour lesquels on lui a donné des droits d'accès.</p> <p>Recherche effectuée</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si le niveau de structure sélectionné est Entité légale, vous verrez tous les types d'entretiens créés dans ce niveau ou dans un niveau inférieur. • Si la structure sélectionnée est Etablissement, vous verrez uniquement les types d'entretiens créés dans ce niveau de structure. 						

Voir aussi...

[Ajouter un type d'entretien](#)^[209]

[Modifier un type d'entretien](#)^[244]

[Copier un type d'entretien](#)^[246]

[Supprimer un type d'entretien](#)^[246]

Modifier un type d'entretien

Barre de menus : **Configuration**

Menu : **Entretiens > Type d'entretien**

Dès qu'un type d'entretien est sélectionné dans un événement de type [Entretien](#)^[292], vous pouvez uniquement modifier les informations suivantes :

- la description;
- le statut;
- le texte qui accompagnera les signatures lors de l'impression de l'entretien;
- la présence de guides explicatifs;
- le niveau de structure (avec certaines restrictions décrites ci-dessous).

Les autres paramètres du type d'entretien (questionnaires associés, sujets traités, ajout de questionnaires supplémentaires) ne peuvent plus être modifiés.

☐ Restrictions concernant la modification du niveau de structure administrative

Lorsque vous modifiez un type d'entretien existant (que celui-ci ait été utilisé ou non pour créer des entretiens), le niveau de structure :

- peut être remonté à un niveau supérieur dans la structure administrative (si la sécurité de l'utilisateur connecté le permet);
- ne peut **jamais** être descendu dans un niveau inférieur de la structure administrative.

Exemples

Droits d'accès de l'utilisateur	Modifications pouvant être effectuées	Modifications ne pouvant PAS être effectuées
L'utilisateur (un administrateur) a accès à tous les niveaux de structure administrative.	<ul style="list-style-type: none"> • Le type d'entretien est associé à l'établissement Bureau de Paris. • L'utilisateur peut rendre disponible ce type d'entretien au niveau 1 (Entité légale). • Ce type d'entretien pourra alors être utilisé dans tous les établissements. 	<ul style="list-style-type: none"> • Le type d'entretien est associé à l'entité légale Entreprise ABC. • L'utilisateur ne peut PAS rendre disponible ce type d'entretien à un niveau 4 donné, par exemple l'établissement Bureau de Paris.
L'utilisateur peut uniquement accéder à un établissement donné, par exemple Bureau de Paris .	Aucune modification n'est permise sur le niveau de structure des types d'entretiens.	<p>Cas 1</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le type d'entretien est associé à l'établissement Bureau de Paris. • L'utilisateur ne peut PAS rendre disponible ce type d'entretien au niveau 1 (Entité légale), car ses droits d'accès ne le permettent pas. <p>Cas 2</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le type d'entretien est associé à l'entité légale Entreprise ABC. • L'utilisateur ne peut PAS rendre disponible ce type d'entretien à un niveau 4 donné, par exemple l'établissement Bureau de Paris.

1. Choisir **Entretiens > Type d'entretien** dans la barre de menus **Configuration**.
2. Accéder au type d'entretien de votre choix.
3. Apporter les modifications permises.
4. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder le type d'entretien.

Voir aussi...

[Ajouter un type d'entretien](#) ²⁰⁹

[Filtrer les types d'entretiens](#) ²⁴³

[Copier un type d'entretien](#)^[246]

[Supprimer un type d'entretien](#)^[246]

Copier un type d'entretien

Barre de menus : **Configuration**

Menu : **Entretiens > Type d'entretien**

Vous pouvez copier un type d'entretien existant, par exemple lorsqu'un type d'entretien correspond à ce que vous voulez, mais qu'il diffère uniquement pour certains éléments, par exemple les questionnaires associés automatiquement.

1. Choisir **Entretiens > Type d'entretien** dans la barre de menus **Configuration**.
2. Sélectionner la case correspondant au type d'entretien devant être copié.
3. Cliquer **Copier**.

Résultat : Le système affiche la fenêtre d'édition du nouveau type d'entretien résultant de la copie. La description du nouveau type d'entretien indique *Copie de ...*

4. Attribuer une nouvelle description à ce type d'entretien.
5. Apporter les modifications requises.
6. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder le type d'entretien.

Voir aussi...

[Ajouter un type d'entretien](#)^[209]

[Filtrer les types d'entretiens](#)^[243]

[Modifier un type d'entretien](#)^[244]

[Supprimer un type d'entretien](#)^[246]

Supprimer un type d'entretien

Barre de menus : **Configuration**

Menu : **Entretiens > Type d'entretien**

Vous pouvez uniquement supprimer un type d'entretien si celui-ci n'est pas sélectionné dans un entretien. Dès qu'un [entretien](#)^[292] utilise un type d'entretien, la suppression de ce type n'est plus permise.



Note : Si un type d'entretien ne doit plus être utilisé dans les événements d'entretiens (par exemple, parce qu'il est désuet), il est préférable de lui attribuer le [statut](#)^[244] **Inactif**

⊘. Un type d'entretien inactif ne peut plus être sélectionné dans un événement d'entretien. Cependant, il demeure visible dans les événements existants.

1. Choisir **Entretiens > Type d'entretien** dans la barre de menus **Configuration**.
2. Sélectionner la case correspondant au type d'entretien devant être supprimé.
3. Cliquer **Supprimer**.

Voir aussi...

[Ajouter un type d'entretien](#)^[209]

[Filtrer les types d'entretiens](#)^[243]

[Modifier un type d'entretien](#)^[244]

[Copier un type d'entretien](#)^[246]

Gérer les campagnes d'entretiens

Barre de menus : RH global

Menu : Entretiens > Campagnes d'entretiens

Avec les [campagnes d'entretiens](#),^[250] vous pouvez regrouper un ensemble de salariés pour lesquels un [entretien](#)^[292] basé sur un [type d'entretien](#)^[209] doit être [planifié](#)^[266] avant une date limite.

Les salariés peuvent être ajoutés en lot à une même campagne (par exemple par service ou département). Pour chaque salarié ajouté dans une campagne d'entretiens, un événement de type **Entretien à planifier** est automatiquement créé.

- Cet événement peut déclencher automatiquement [l'envoi d'un courrier électronique](#)^[255] aux responsables de dossier afin de les aviser qu'ils ont un entretien à planifier.
- Cet événement est visible dans le menu [Gestion express](#)^[160], mais vous pouvez y [accéder à partir de la campagne d'entretiens](#).^[264]

À partir d'une campagne d'entretiens, vous pouvez également :

- [Planifier les entretiens](#)^[266]: Dès que l'entretien réel est planifié pour une date donnée pour un salarié, l'événement **Entretien à planifier** est remplacé par l'événement de type **Entretien**.
- [Retirer un ou plusieurs salariés](#)^[273] de la campagne, par exemple s'ils ont été ajoutés par erreur.
- [Annuler l'entretien](#)^[273] d'un ou de plusieurs salariés.
- [Supprimer l'entretien planifié d'un ou plusieurs salariés](#)^[275], puis les retirer de la campagne.
- [Envoyer un courrier électronique](#)^[275] à un salarié.
- [Obtenir à l'aide d'indicateurs visuels des statistiques en temps réel](#)^[277] sur chacune des campagnes d'entretiens, par exemple le nombre ou le pourcentage d'entretiens planifiés et clôturés, la répartition des réponses données aux questions à choix multiples dans les questionnaires provenant du référentiel, etc.

Des [alertes et notifications](#)^[259] peuvent être configurées entre autres pour les cas suivants :

- le responsable désigné dans l'événement **Entretien à planifier** doit être avisé qu'il a un entretien à planifier;
- l'entretien n'a pas été planifié avant une date précise;
- le questionnaire figurant dans l'entretien n'a pas été rempli avant une date précise.

Chaque [campagne peut être clôturée](#)^[290] une fois que tous les [entretiens ont, eux aussi, été clôturés](#)^[341].



Attention : Les utilisateurs qui veulent accéder à toutes les fonctionnalités disponibles dans le menu **Entretiens > Campagnes d'entretiens** **doivent** avoir accès à l'un des quatre premiers niveaux dans la structure administrative (Entité légale, Division, Secteur économique, Etablissement). Un utilisateur qui a uniquement accès à un niveau inférieur dans la structure administrative (par ex. Service en particulier) ne pourra pas effectuer toutes les opérations possibles dans ces campagnes d'entretiens. Les utilisateurs ayant accès à un niveau inférieur dans la structure administrative ne peuvent pas :

- modifier les informations générales se rapportant à la campagne (par ex, période de la campagne, etc.);
- ajouter de nouveaux salariés dans une campagne d'entretiens.



Note : L'administrateur du système peut permettre aux supérieurs hiérarchiques (N+1 et leurs assistants) de visualiser un accès « simplifié » aux campagnes d'entretiens (menu [Entretiens > Gestion des convocations et entretiens](#)).^[283]


Résumé

[Processus de gestion des campagnes d'entretiens](#)  249

[Ajouter une campagne d'entretiens et sélectionner tous les salariés visés par cette campagne](#)  250

[Filtrer les campagnes d'entretiens](#)  256

[Gérer les alertes et les notes automatiques pour les campagnes d'entretiens](#)  259

[Accéder aux entretiens \(planifiés et à planifier\) des salariés visés par une campagne d'entretiens](#)  264

[Planifier l'entretien d'un salarié pour une campagne d'entretiens](#)  266

[Retirer des salariés d'une campagne d'entretiens](#)  273

[Annuler les entretiens planifiés des salariés à partir d'une campagne d'entretiens](#)  273

[Supprimer les entretiens planifiés des salariés et les retirer de la campagne d'entretiens](#)  275

[Envoyer un courriel aux salariés ajoutés dans une campagne d'entretiens](#)  275

[Changer le responsable de dossier d'un entretien dans une campagne d'entretiens](#)  276

[Visualiser des statistiques sur une campagne d'entretiens](#)  277

[Modifier la date, l'heure ou le responsable de dossier d'un entretien planifié](#)  280

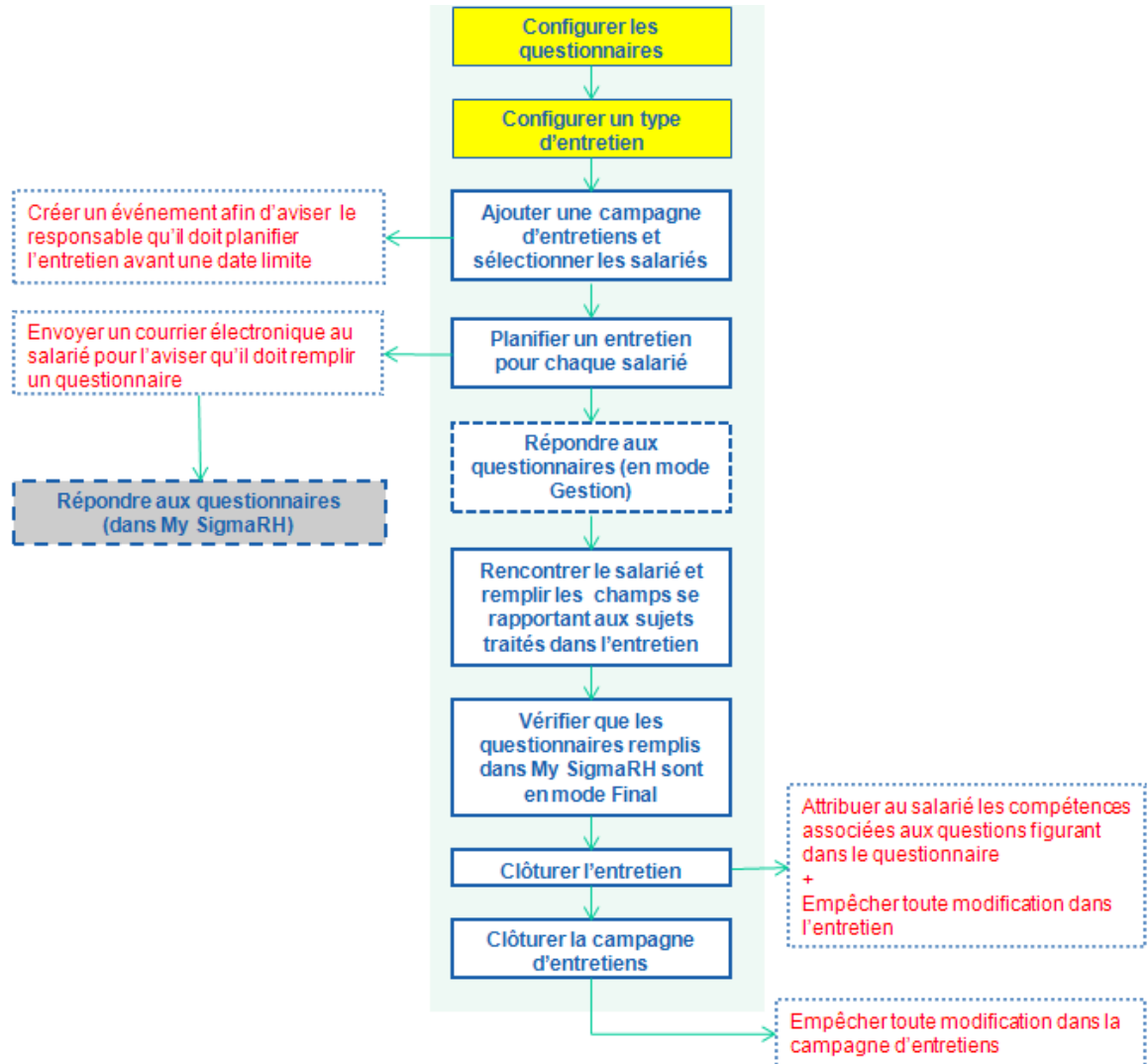
[Gérer les convocations et les entretiens](#)  283

[Clôturer une campagne d'entretiens](#)  290

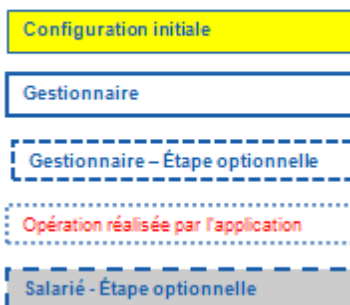
[Annuler la clôture d'une campagne d'entretiens](#)  291

Processus de gestion des campagnes d'entretiens

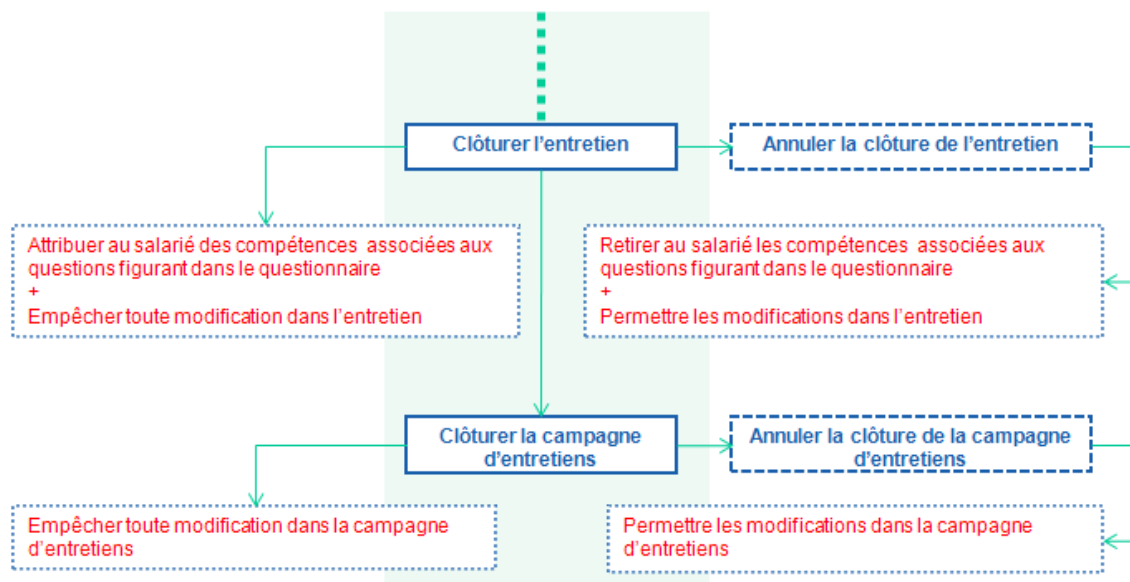
Processus général pour la gestion des campagnes d'entretiens



Légende :



– Opérations pouvant être effectuées par la clôture et l'annulation d'une clôture dans les campagnes d'entretiens



Voir aussi...

[Gérer les alertes et les notes automatiques pour les campagnes d'entretiens](#) ^[259]

[Ajouter une campagne d'entretiens et sélectionner tous les salariés visés par cette campagne](#) ^[250]

[Planifier l'entretien d'un salarié pour une campagne d'entretiens](#) ^[266]

[Retirer des salariés d'une campagne d'entretiens](#) ^[273]

[Annuler les entretiens planifiés des salariés à partir d'une campagne d'entretiens](#) ^[273]

[Supprimer les entretiens planifiés des salariés et les retirer de la campagne d'entretiens](#) ^[275]

[Envoyer un courriel aux salariés ajoutés dans une campagne d'entretiens](#) ^[275]

[Visualiser des statistiques sur une campagne d'entretiens](#) ^[277]

[Clôturer une campagne d'entretiens](#) ^[290]


[Annuler la clôture d'une campagne d'entretiens](#) ^[291]

Ajouter une campagne d'entretiens et sélectionner tous les salariés visés par cette campagne

Barre de menus : RH global

Menu : Entretiens > Campagnes d'entretiens

Une campagne d'entretiens vous permet de regrouper un ensemble de salariés qui devront tous avoir un entretien durant la durée de cette campagne.

Après avoir saisi les données requises dans les étapes ① et ② afin de créer la campagne d'entretiens, vous devez ajouter les salariés visés par cette campagne dans l'étape ③. Dès qu'un salarié est ajouté à une campagne d'entretiens, son statut au sein de cette campagne est **À convoquer** .

Les salariés peuvent être ajoutés en lot à une même campagne (par exemple par service ou département). Pour chaque salarié ajouté dans une campagne d'entretiens, un événement de type **Entretien à planifier** est automatiquement créé.

- Cet événement peut déclencher automatiquement [l'envoi d'un courrier électronique](#) ^[259] aux responsables de dossier afin de les aviser qu'ils ont un entretien à planifier.

- Cet événement est visible dans le menu [Gestion express](#)^[160], mais vous pouvez y [accéder à partir de la campagne d'entretiens](#).^[264]

Résumé

[Étape 1 - Saisir les informations générales sur la campagne d'entretiens, y compris le niveau de structure et le responsable de la campagne](#)^[251]

[Étape 2 - Indiquer les valeurs par défaut applicables pour cette campagne](#)^[253]

[Étape 3 - Sélectionner les salariés visés par la campagne](#)^[255]

[Étape suivante - Planifier les entretiens des salariés](#)^[256]



– Étape 1 - Saisir les informations générales sur la campagne d'entretiens, y compris le niveau de structure et le responsable de la campagne

1. Choisir **Entretiens > Campagnes d'entretiens** dans la barre de menus **RH Global**.

Résultat : La fenêtre de gestion des campagnes d'entretiens s'affiche à l'écran. Les campagnes d'entretiens peuvent être [filtrées](#).^[258]

2. Cliquer **Ajouter**.
3. Dans l'étape **①** de l'assistant, saisir les informations générales sur la campagne.

Champ	Utilisation
Code *	Champ en lecture seule où vous pouvez visualiser l'identificateur unique attribué à la campagne d'entretiens.
Nom de la campagne *	Saisir le nom de cette campagne d'entretiens.

Champ	Utilisation
Type d'entretien *	<p>Sélectionner le type d'entretien^[209] qui sera attribué à tous les entretiens qui seront planifiés^[266] pour cette campagne.</p> <p>Vous visualiserez uniquement les types d'entretiens :</p> <ul style="list-style-type: none"> • qui sont actifs. Les types d'entretiens inactifs ne peuvent pas être sélectionnés. • qui sont disponibles dans le niveau de structure sélectionné dans la campagne; • qui sont disponibles dans le cadre d'une campagne d'entretiens. Il faut que la case Campagne soit cochée dans le paramètre Indiquer la disponibilité de ce type d'entretien dans le type d'entretien. <p>Recherche effectuée pour le niveau de structure</p> <p>Si la structure sélectionnée dans la campagne d'entretiens est :</p> <ul style="list-style-type: none"> • le niveau 1 (Entité légale), le système affiche uniquement les types d'entretiens appartenant à ce niveau. • le niveau 4 (Etablissement), le système affiche tous les types d'entretiens spécifiquement associés à ce niveau, ainsi que les types d'entretiens associés aux niveaux supérieurs. <p> Attention : Le type d'entretien ne peut plus être modifié dès qu'un salarié est ajouté à la campagne.</p>
Date de début * et Date de fin *	<p>Saisir la date de début et la date de fin de la campagne d'entretiens.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les campagnes d'entretiens peuvent se chevaucher. • La date de fin doit être postérieure à la date de début. <p> Note : Il est possible que les entretiens aient lieu avant ou après la période de la campagne. Par exemple, si un salarié est en congé pendant la période de la campagne, son entretien peut se tenir après la date de fin de la campagne ou avant la date de début de la campagne.</p>
Date de clôture	<p>Aucune date ne s'affiche lors de la création d'une campagne d'entretiens. Cependant, la date de la clôture est visible dès que cette campagne est clôturée^[290].</p>
Date limite pour convoquer l'employé à l'entretien	<p>Saisir la date limite à laquelle le responsable de dossier de l'entretien doit avoir convoqué le salarié à l'entretien, c'est-à-dire la date à laquelle l'entretien doit avoir été planifié.</p> <p>Cette date peut générer une note automatique à l'agenda^[418]</p> <p>Cette date doit être postérieure ou égale à la date de début de la campagne.</p>

4. Dans la fenêtre flottante secondaire **Responsable de la campagne**, sélectionner le responsable parmi la liste des salariés.

5. Dans la fenêtre flottante secondaire **Structure**, choisir le niveau de structure administrative dans laquelle la campagne doit être créée.

Attention : Les limitations suivantes s'appliquent lors de la sélection du niveau de structure :



- Le niveau de structure ne peut pas être modifié une fois que la campagne d'entretiens est sauvegardée.
- Seuls les niveaux 1 à 4 peuvent être sélectionnés.
- Vous ne pouvez pas sauvegarder la campagne d'entretiens si votre profil d'utilisateur comporte des restrictions d'accès et que vous avez choisi un niveau de structure non permis. Par exemple, si un utilisateur peut uniquement avoir accès aux données dans un établissement donné (niveau 4 dans la structure administrative), il ne peut pas sauvegarder la campagne s'il a sélectionné un élément de niveau 1 (Entité légale).

— Étape 2 - Indiquer les valeurs par défaut applicables pour cette campagne

Dans l'étape ②, choisir les valeurs par défaut qui s'appliqueront pour les événements de type **Entretiens à planifier** ou **Entretien** gérés par l'entremise de cette campagne.



☐ Période par défaut couverte par l'entretien

Si vous définissez des questionnaires dynamiques (dans le [type d'entretien](#)^[223] ou [l'entretien](#)^[312]), la période couverte est utilisée pour déterminer, pour chaque employé, les [missions/tâches](#)^[155], les [objectifs](#)^[329] (individuels et collectifs), les [compétences](#)^[139] et les formations applicables qui doivent faire l'objet d'une [évaluation](#)^[337] pendant l'entretien.

Option	Utilisation
Ne pas proposer de valeur par défaut	Avec cette option, aucune valeur par défaut ne sera proposée pour la date de début et la date de fin de la période couverte lorsque le gestionnaire planifie ^[266] l'entretien pour le salarié. Le gestionnaire devra alors saisir la date de début et la date de fin de la période couverte, car ces deux champs sont obligatoires.
Toujours proposer la période suivante	Avec cette option, la date de début et la date de fin saisies sont affichées par défaut lorsque le gestionnaire planifie ^[266] l'entretien pour le salarié. Le gestionnaire peut conserver ces dates, mais il peut également les modifier au besoin.

☐ **Responsable de dossier par défaut**

Indiquer qui sera le responsable de dossier dans l'événement de type **Entretien à planifier** qui est créé automatiquement lorsqu'un salarié est ajouté à une campagne d'entretiens.

Option	Utilisation
<p>Supérieur hiérarchique de l'employé</p>	<p>Avec cette option, c'est le supérieur hiérarchique, tel que défini dans le dossier de l'employé, qui sera le responsable de dossier dans l'événement de type Entretien à planifier.</p> <p>Attention : Aucun responsable de dossier n'est attribué par défaut dans l'événement Entretien à planifier dans les cas suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aucun supérieur hiérarchique n'a été défini dans le dossier de l'employé. • Le salarié a bien un supérieur hiérarchique, mais celui-ci n'a pas été désigné comme étant un responsable de dossier. • Le supérieur hiérarchique du salarié est un poste et plusieurs salariés sont affectés à ce poste. <p> Dans ces cas, un avertissement est affiché dans la campagne d'entretiens. Assurez-vous de prendre les mesures nécessaires, par exemple :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Demander à votre administrateur d'ajouter le supérieur hiérarchique à la liste des responsables de dossier. • Accéder à l'événement Entretien à planifier, puis désigner manuellement un responsable de dossier. • Attribuer le bon supérieur hiérarchique au salarié dans son dossier.
<p>Toujours utiliser le responsable suivant</p>	<p>Avec cette option, vous pouvez choisir le responsable de dossier parmi la liste des responsables de dossier.</p> <p>Cliquer . Vous verrez alors les employés ayant été désignés responsables de dossier pour ce type d'événement^[162]. Si un trop grand nombre d'employés est affiché, vous pouvez chercher^[30] l'employé requis à l'aide de la grille.</p>

☐ Date limite pour remplir les questionnaires visibles dans My SigmaRH

Saisir la date limite à laquelle le salarié doit avoir rempli les [questionnaires associés à l'entretien](#)^[307] qui sont visibles dans My SigmaRH.


Cette date :

- est reportée dans l'événement de type **Entretien** si celui-ci est planifié à partir d'une campagne d'entretiens;
- sert à calculer la date de retour attribuée aux questionnaires visibles dans My SigmaRH qui ont été associés à l'entretien.

Cette date peut générer une [note automatique à l'agenda](#).^[418]



Note : Si les salariés n'ont aucun questionnaire d'auto-évaluation à remplir, ces options peuvent être masquées si la case **Masquer les paramètres sur la date limite pour les questionnaires visibles dans My SigmaRH** est cochée dans le [type d'entretien](#)^[215] à partir duquel l'entretien est créé.

Option	Utilisation
Il n'y a pas de date limite pour remplir le questionnaire	<p>Choisir cette option si aucune date limite ne doit être fixée.</p> <p> Attention : Avec cette option, aucune notification ne pourra être générée par l'entremise des notes automatiques.</p>
Doit être rempli avant la date suivante	<p>Choisir cette option si le questionnaire doit être rempli à une date fixe.</p> <p>Exemple</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vous avez saisi le 15 avril 2017. • Cette date est reportée : <ul style="list-style-type: none"> ○ dans l'entretien planifié pour ce salarié à partir d'une campagne; ○ dans la date de retour attribuée à tous les questionnaires associés à cet entretien.
X Jour avant la date de l'entretien	<p>Choisir cette option si la date limite doit être calculée dynamiquement en fonction de la date à laquelle l'entretien est planifié.</p> <p>Exemple</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vous avez saisi 2 jours. • L'entretien est planifié le 15 avril 2017. • Dans l'entretien, la date limite pour remplir les questionnaires visibles dans My SigmaRH sera 2 jours avant la date de l'entretien. • Dans les questionnaires associés à cet entretien, la date de retour sera le 13 avril 2017.

☐ Étape 3 - Sélectionner les salariés visés par la campagne

Dans l'étape **③**, sélectionner les salariés visés par la campagne.

1. Cliquer **Ajouter**.

Résultat : Le système affiche la liste des salariés en fonction de la structure associée à la campagne d'entretiens. Si un salarié a déjà été ajouté à la campagne, il n'est plus présenté dans la liste des salariés pouvant être ajoutés.

2. Cocher les cases des salariés requis.

Résultat : Pour chaque salarié ajouté à la campagne d'entretiens, le système effectue les opérations suivantes :

- Création automatique d'un événement de type **Entretien à planifier** ^[264] qui contient les informations suivantes :
 - La date d'ajout à la campagne correspond à la date du jour.
 - Un responsable de dossier par défaut est attribué en fonction des paramètres définis à l'étape **2**.
- Attribution du statut **À convoquer** ^[259] au salarié au sein de la campagne.
- Si une **note automatique** ^[259] a été configurée, envoi d'une notification au responsable de dossier précisé dans l'événement de type **Entretien à planifier** pour que celui-ci puisse planifier l'entretien.

– Étape suivante - Planifier les entretiens des salariés

Une fois que les salariés ont été ajoutés dans une campagne, le responsable de dossier doit **planifier** ^[266] à quelle date les entretiens auront lieu.

Voir aussi...

[Processus de gestion des campagnes d'entretiens](#) ^[249]

[Gérer les alertes et les notes automatiques pour les campagnes d'entretiens](#) ^[259]

[Filtrer les campagnes d'entretiens](#) ^[256]

[Accéder aux entretiens \(planifiés et à planifier\) des salariés visés par une campagne d'entretiens](#) ^[264]

[Planifier l'entretien d'un salarié pour une campagne d'entretiens](#) ^[266]

[Retirer des salariés d'une campagne d'entretiens](#) ^[273]

[Annuler les entretiens planifiés des salariés à partir d'une campagne d'entretiens](#) ^[273]

[Supprimer les entretiens planifiés des salariés et les retirer de la campagne d'entretiens](#) ^[275]

[Envoyer un courriel aux salariés ajoutés dans une campagne d'entretiens](#) ^[275]

[Visualiser des statistiques sur une campagne d'entretiens](#) ^[277]

[Clôturer une campagne d'entretiens](#) ^[290]

[Annuler la clôture d'une campagne d'entretiens](#) ^[291]

Filtrer les campagnes d'entretiens

Barre de menus : RH global

Menu : Entretiens > Campagnes d'entretiens

Le menu **Entretiens > Campagnes d'entretiens** fait appel à une **grille de gestion de données** ^[261] où vous pouvez :

- **filtrer** ^[30] les données;
- **configurer l'affichage des colonnes** ^[28], par exemple, sélectionner les champs présents dans la grille ou déplacer les colonnes;
- effectuer des **regroupements** ^[32];
- **trier** ^[33] les données;
- **imprimer** ^[34] les données dans le format de votre choix (PDF, Excel ou HTML).

Résumé

[Filtrer les campagnes d'entretiens en fonction du niveau de structure](#) ^[257]

[FAQ - Comment le statut affiché pour les campagnes d'entretiens est-il déterminé?](#) ^[257]

[FAQ - Comment les avertissements affichés pour les campagnes d'entretiens sont-ils déterminés?](#) ^[258]

– Filtrer les campagnes d'entretiens en fonction du niveau de structure

Vous pouvez filtrer les campagnes d'entretiens en fonction du niveau de structure dans laquelle la campagne a été créée.

Niveau de structure par défaut

Le niveau de structure administrative sélectionné par défaut correspond au niveau de structure choisi dans le menu **Sélection d'une structure administrative**.

Respect des droits d'accès de l'utilisateur

L'utilisateur peut uniquement sélectionner les niveaux de structure administrative pour lesquels on lui a donné des droits d'accès.

Recherche effectuée

- Un utilisateur a accès au niveau 1 dans la structure administrative (Entité légale), il verra toutes les campagnes créées dans ce niveau et dans les niveaux inférieurs dans la structure administrative.
- Un utilisateur a accès uniquement à un élément de niveau 4 dans la structure administrative (Etablissement), il verra uniquement les campagnes associées à ce niveau.
 1. Choisir **Entretiens > Campagnes d'entretiens** dans la barre de menus **RH Global**.
 2. Dans la fenêtre flottante secondaire **Filtre sur la structure**, choisir le niveau de structure requis.



















– FAQ - Comment le statut affiché pour les campagnes d'entretiens est-il déterminé?


Dans la grille de gestion de données **Campagnes d'entretiens**, le statut est déterminé en fonction des situations suivantes :

Statut	Signification
Planifiée	La date de début précisée dans la campagne est antérieure à la date du jour.
En cours de réalisation	La date courante se trouve entre la date de début et la date de fin précisées dans la campagne.
Fermée non clôturée	La campagne n'a pas été clôturée et la date de fin précisée dans la campagne est antérieure à la date courante.
Clôturée	La campagne a été clôturée ^[290] ; une date de clôture a été attribuée au moment de la clôture.

FAQ - Comment les avertissements affichés pour les campagnes d'entretiens sont-ils déterminés?

Dans la grille de gestion de données **Campagnes d'entretiens**, les avertissements qui s'affichent sont déterminés en fonction des situations suivantes :

Avertissement	Description de l'avertissement	Signification
	Anomalie ou élément à compléter	<p>Cet avertissement s'affiche si les conditions suivantes sont présentes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • la date de fin de la campagne d'entretiens est postérieure à la date du jour; <p>et</p> <ul style="list-style-type: none"> • une alerte visuelle  ou  s'affiche pour certains salariés ajoutés à la campagne, par exemple : <ul style="list-style-type: none"> ○ Des entretiens ont été planifiés  pour certains des salariés ajoutés à la campagne, mais ils n'ont pas encore été clôturés. Ces salariés ont le statut Planifié . ○ Des entretiens doivent être planifiés  pour certains des salariés ajoutés à la campagne. Ces salariés ont le statut À convoquer . ○ Des entretiens planifiés ont été annulés  pour certains des salariés ajoutés à la campagne. Ces salariés ont le statut Annulé - À convoquer de nouveau .
	Anomalie ou élément à compléter	<p>Cet avertissement s'affiche si les conditions suivantes sont présentes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • la date de fin de la campagne d'entretiens est antérieure ou identique à la date du jour; <p>et</p> <ul style="list-style-type: none"> • une alerte visuelle  ou  s'affiche pour certains salariés ajoutés à la campagne, par exemple : <ul style="list-style-type: none"> ○ Des entretiens ont été planifiés  pour certains des salariés ajoutés à la campagne, mais ils n'ont pas encore été clôturés. Ces salariés ont le statut Planifié . ○ Des entretiens doivent être planifiés  pour certains des salariés ajoutés à la campagne. Ces salariés ont le statut À convoquer . ○ Des entretiens planifiés ont été annulés  pour certains des salariés ajoutés à la campagne. Ces salariés ont le statut Annulé - À convoquer de nouveau .

Avertissement	Description de l'avertissement	Signification
	Aucune anomalie de présente	<ul style="list-style-type: none"> La campagne d'entretiens a été créée, mais aucun salarié n'a été ajouté dans cette campagne. Tous les entretiens devant être réalisés pendant cette campagne ont été clôturés.

Voir aussi...

[Processus de gestion des campagnes d'entretiens](#) ^[249]

[Gérer les alertes et les notes automatiques pour les campagnes d'entretiens](#) ^[259]

[Ajouter une campagne d'entretiens et sélectionner tous les salariés visés par cette campagne](#) ^[250]

[Accéder aux entretiens \(planifiés et à planifier\) des salariés visés par une campagne d'entretiens](#) ^[264]

Gérer les alertes et les notes automatiques pour les campagnes d'entretiens

Barre de menus : RH global

Menu : Entretiens > Campagnes d'entretiens

Afin d'être avisé de la progression de vos campagnes d'entretiens, vous pouvez :

- utiliser les alertes visuelles qui sont disponibles par défaut dès que vous commencez à ajouter des salariés dans une campagne;
- vous configurer des [notes automatiques individuelles](#) ^[418] ou des [notes automatiques collectives](#) ^[436] afin de recevoir des courriers électroniques à des moments clés de vos campagnes d'entretiens.


Résumé








[Utiliser les alertes visuelles disponibles pour chaque salarié ajouté à une campagne d'entretiens](#) ^[259]

[Configurer des notes automatiques pour les campagnes d'entretiens](#) ^[260]

– Utiliser les alertes visuelles disponibles pour chaque salarié ajouté à une campagne d'entretiens

Dans la grille de gestion de données **Employés visés par cette campagne**, des alertes visuelles vous permettent de cibler plus rapidement les salariés pour lesquels vous devez entreprendre des actions correctives si vous voulez que la campagne d'entretiens progresse.

Icône	Statut	Signification	Action corrective à entreprendre
	Clôturé	L'entretien planifié a été clôturé ^[341] .	Vous n'avez rien à faire. Aucune autre action n'est requise pour ce salarié dans cette campagne.

Icône	Statut	Signification	Action corrective à entreprendre
	Aucun responsable d'entretien d'assigné	Le salarié a été ajouté à une campagne [250] mais aucun responsable d'entretien n'a été attribué dans l'événement de type Entretien à planifier .	Accéder [264] à l'événement Entretien à planifier afin d'attribuer un responsable qui pourra planifier l'entretien du salarié.
	Retard sur la convocation	Le salarié a été ajouté à la campagne [250] mais il y a un retard, car aucun entretien n'a été planifié, alors que la date courante est postérieure à la date limite pour convoquer l'employé précisée dans l'événement de type Entretien à planifier .	Planifier [266] l'entretien du salarié.
	Annulé – À convoquer de nouveau	Un entretien a été planifié pour ce salarié, mais cet entretien a été annulé [273].	Planifier [266] l'entretien du salarié.
	À convoquer	Le salarié a été ajouté à la campagne [250] mais aucun entretien n'a encore été planifié.	Planifier [266] l'entretien du salarié.
	Retard sur les questionnaires	Des questionnaires ont été associés [307] à l'entretien qui a été planifié, mais ils ne sont pas remplis alors que la date du jour est postérieure à la date limite pour remplir les questionnaires figurant dans l'entretien.	Envoyer un courriel [275] au salarié pour l'aviser du retard.
	Planifié	L'entretien a été planifié [266] pour une date future.	Vous n'avez rien à faire pour l'instant. Au besoin, modifier la date, l'heure ou le responsable de dossier [280] de cet événement.
	En cours de réalisation	La date de l'entretien planifié [266] est dans le passé, mais cet entretien n'a pas encore été clôturé . [341]	Clôturer l'entretien . [341]

– Configurer des notes automatiques pour les campagnes d'entretiens

Afin que les salariés et les gestionnaires puissent être notifiés automatiquement à certains moments clés pendant la tenue des campagnes d'entretiens, vous pouvez configurer des [notes automatiques collectives](#) [436] et des [notes automatiques individuelles](#) [418].




Note : Les exemples ci-dessous vous sont donnés à titre informatif. La configuration des notes automatiques peut varier en fonction des besoins dans votre entreprise, en particulier en ce qui concerne :

- le titre et le texte de la note définis à l'étape ②;
- le niveau de structure défini à l'étape ④.

Exemples de notes automatiques collectives

Notifications devant être envoyées	Configuration de la note automatique collective	
<p>Immédiatement après l'ajout d'un salarié à une campagne d'entretiens, vous voulez envoyer un courrier électronique au responsable de dossier précisé dans l'événement de type Entretien à planifier afin de l'aviser qu'il doit planifier un entretien.</p> <p>Vous voulez que le responsable de dossier puisse visualiser une note dans son agenda, mais aucun rappel n'est requis.</p>	Étape ①	
	Nom du module contenant l'élément déclencheur	Entretien
	Élément déclencheur	Date d'ajout à la campagne
	Étape ③	
	Lorsque l'élément déclencheur est activé, créer une note dans l'agenda du destinataire de la note automatique.	Cocher la case
	La date du rappel sera	Saisir 0 jour après la date associée à l'élément déclencheur
	Envoyer un courrier électronique	Décocher la case
	Supprimer la note créée dans l'agenda lorsque l'élément déclencheur est supprimé	Cocher la case
	Supprimer la note créée dans l'agenda lorsque l'élément déclencheur est remis à vide	Cocher la case
	Envoyer un courrier électronique dès que l'élément déclencheur est	Cocher la case et choisir l'option Activé ou modifié
	Étape ④	
	Conditions limitant la création des notes automatiques	Le responsable de dossier associé à l'événement

Notifications devant être envoyées	Configuration de la note automatique collective	
<p>Vous voulez envoyer un rappel par courrier électronique aux responsables pour leur rappeler de planifier leurs entretiens, car la date limite pour convoquer l'employé est dépassée. Vous voulez que le responsable reçoive un courrier électronique un jour après la date limite.</p>	Étape ①	
	Nom du module contenant l'élément déclencheur	Entretien
	Élément déclencheur	Date limite pour convoquer l'employé à l'entretien
	Étape ③	
	Lorsque l'élément déclencheur est activé, créer une note dans l'agenda du destinataire de la note automatique.	Cocher la case
	La date du rappel sera	Saisir 1 jour après la date associée à l'élément déclencheur
	Envoyer un courrier électronique	Cocher la case, puis choisir l'option le jour de la date du rappel.
	Supprimer la note créée dans l'agenda lorsque l'élément déclencheur est supprimé	Cocher la case
	Supprimer la note créée dans l'agenda lorsque l'élément déclencheur est remis à vide	Cocher la case
	Envoyer un courrier électronique dès que l'élément déclencheur est	Décocher la case
	Étape ④	
	Conditions limitant la création des notes automatiques	Le responsable de dossier associé à l'événement

Notifications devant être envoyées	Configuration de la note automatique collective	
<p>Immédiatement après l'ajout d'un entretien pour un salarié (que ce soit un entretien planifié dans une campagne ou un entretien créé hors campagne), vous voulez envoyer un courrier électronique au salarié pour qui l'événement de type Entretien est créé.</p> <p>Vous voulez que le salarié puisse visualiser une note dans son agenda.</p> <p>Vous voulez que le salarié reçoive un rappel par courrier électronique un jour avant la date de son entretien.</p>	Étape ①	
	Nom du module contenant l'élément déclencheur	Entretien
	Élément déclencheur	Date de l'événement
	Type de profil utilisé pour évaluer la note automatique	My SigmaRH  <p>Attention : Lorsque des notes automatiques doivent être produites pour L'employé associé à l'événement, assurez-vous que les utilisateurs liés à ce type de profil aient accès en Lecture seule aux instances qui leur permettront de visualiser le contenu du message.</p>
	Étape ③	
	Lorsque l'élément déclencheur est activé, créer une note dans l'agenda du destinataire de la note automatique.	Cocher la case
	La date du rappel sera	Saisir 1 jour avant la date associée à l'élément déclencheur
	Envoyer un courrier électronique	Cocher la case, puis choisir l'option le jour de la date du rappel .
	Supprimer la note créée dans l'agenda lorsque l'élément déclencheur est supprimé	Cocher la case
	Supprimer la note créée dans l'agenda lorsque l'élément déclencheur est remis à vide	Cocher la case
Envoyer un courrier électronique dès que l'élément déclencheur est	Cocher la case et choisir l'option Activé ou modifié	
Étape ④		
Conditions limitant la création des notes automatiques	L'employé associé à l'événement	

Voir aussi...

[Processus de gestion des campagnes d'entretiens](#) ^[249]

[Ajouter une campagne d'entretiens et sélectionner tous les salariés visés par cette campagne](#) ^[250]

[Planifier l'entretien d'un salarié pour une campagne d'entretiens](#) ^[266]

[Envoyer un courriel aux salariés ajoutés dans une campagne d'entretiens](#) ^[275]

Accéder aux entretiens (planifiés et à planifier) des salariés visés par une campagne d'entretiens

Barre de menus : RH global

Menu : Entretiens > Campagnes d'entretiens

Barre de menus : RH global

Menu : Entretiens > Gestion des convocations et entretiens

Barre de menus : RH global

Menu : Entretiens > Entretien

Barre de menus : RH global

Menu : Gestion express

Dès que des salariés ont été [ajoutés à une campagne d'entretiens](#) ^[255], vous pouvez accéder aux entretiens à planifier et aux entretiens planifiés.

– Accéder à un entretien à planifier

Une fois que les [salariés ont été ajoutés à une campagne](#), ^[250] vous pouvez accéder à l'événement de type **Entretien à planifier** qui a été créé pour chaque salarié. C'est à partir de cet événement que vous pouvez [planifier](#) ^[266] à quelle date l'entretien aura lieu.



Note : Tant que l'entretien n'a pas été planifié, vous pouvez également accéder à l'événement de type **Entretien à planifier** à partir du menu [Gestion express](#). ^[160]



Attention : Dès que l'entretien a été planifié, ce type d'événement n'est plus visible à partir de **Gestion express**. Ce qu'on voit dans **Gestion express**, c'est l'événement de type **Entretien**.

Menu	Procédure
Entretiens > Campagnes d'entretiens	<ol style="list-style-type: none"> Choisir Entretiens > Campagnes d'entretiens dans la barre de menus RH Global. Résultat : La fenêtre de gestion des campagnes d'entretiens s'affiche à l'écran. Les campagnes d'entretiens peuvent être filtrées. ^[256] Accéder à la campagne d'entretiens de votre choix. Dans l'étape ③, cliquer l'hyperlien de la colonne Date d'ajout à la campagne pour le salarié requis.
Entretiens > Gestion des convocations et entretiens	<ol style="list-style-type: none"> Choisir Entretiens > Gestion des convocations et entretiens dans la barre de menus. Cliquer l'hyperlien de la colonne Date d'ajout à la campagne pour le salarié requis.

Menu	Procédure
Gestion express	<ol style="list-style-type: none"> 1. Choisir Gestion express dans la barre de menus. 2. Faire une recherche^[157] pour repérer le salarié requis. 3. Accéder à l'événement Entretien à planifier requis

– Accéder à un entretien planifié

Une fois qu'un entretien a été [planifié](#)^[266] pour un salarié, vous pouvez accéder à l'événement **Entretien** qui a été créé pour chaque salarié.

Menu	Procédure
Entretiens > Campagnes d'entretiens	<ol style="list-style-type: none"> 1. Choisir Entretiens > Campagnes d'entretiens dans la barre de menus RH Global. <p>Résultat : La fenêtre de gestion des campagnes d'entretiens s'affiche à l'écran. Les campagnes d'entretiens peuvent être filtrées.^[256]</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Accéder à la campagne d'entretiens de votre choix. 3. Dans l'étape ③, cliquer l'hyperlien de la colonne Date de l'entretien pour le salarié requis.
Entretiens > Gestion des convocations et entretiens	<ol style="list-style-type: none"> 1. Choisir Entretiens > Gestion des convocations et entretiens dans la barre de menus. 2. Cliquer l'hyperlien de la colonne Date de l'entretien pour le salarié requis.
Gestion express	<ol style="list-style-type: none"> 1. Choisir Gestion express dans la barre de menus. 2. Faire une recherche^[157] pour repérer le salarié requis. 3. Accéder à l'événement Entretien à planifier requis.
Entretiens > Entretien	<ol style="list-style-type: none"> 1. Choisir Entretien dans la barre de menus. 2. Faire une recherche^[30] pour repérer le salarié requis. 3. Accéder à l'événement Entretien requis.

Voir aussi...[Processus de gestion des campagnes d'entretiens](#) ^[249][Gérer les alertes et les notes automatiques pour les campagnes d'entretiens](#) ^[259][Filtrer les campagnes d'entretiens](#) ^[256][Ajouter une campagne d'entretiens et sélectionner tous les salariés visés par cette campagne](#) ^[250][Planifier l'entretien d'un salarié pour une campagne d'entretiens](#) ^[266][Retirer des salariés d'une campagne d'entretiens](#) ^[273][Annuler les entretiens planifiés des salariés à partir d'une campagne d'entretiens](#) ^[273][Supprimer les entretiens planifiés des salariés et les retirer de la campagne d'entretiens](#) ^[275][Visualiser des statistiques sur une campagne d'entretiens](#) ^[277]

Planifier l'entretien d'un salarié pour une campagne d'entretiens

Barre de menus : RH global

Menu : Entretiens > Campagnes d'entretiens

Une fois que les [salariés ont été ajoutés dans une campagne](#), ^[250] le responsable de dossier doit planifier à quelle date l'entretien doit avoir lieu pour chaque salarié.

En planifiant un entretien pour un salarié :

- Tous les questionnaires associés au type d'entretien précisé dans la campagne sont automatiquement ajoutés dans l'entretien.
- Un courrier électronique peut être envoyé automatiquement au salarié pour qui l'entretien est réalisé afin de l'aviser qu'il a un nouveau questionnaire à remplir dans My SigmaRH. Cette notification est configurable par l'entremise des [notes automatiques](#) ^[259].



Note : Cette action peut également être réalisée à partir du menu [Entretiens > Gestion des convocations et entretiens](#). ^[283]

Résumé

[Planifier un entretien à partir de la campagne](#) ^[266][Planifier un entretien à partir de l'événement Entretien à planifier](#) ^[269][Étapes suivantes](#) ^[272]

Planifier un entretien à partir de la campagne

1. Choisir **Entretiens > Campagnes d'entretiens** dans la barre de menus **RH Global**.

Résultat : La fenêtre de gestion des campagnes d'entretiens s'affiche à l'écran. Les campagnes d'entretiens peuvent être [filtrées](#). ^[256]

2. Accéder à la campagne d'entretiens de votre choix.
3. Dans la fenêtre flottante principale **Employés visés par cette campagne** (étape **3**), cocher le ou les employés requis.
4. Cliquer **Autres actions**, puis choisir **Planifier/modifier un entretien pour l'employé sélectionné**.

Résultat : L'écran **Planifier un entretien** s'affiche.

5. Vérifier les disponibilités du salarié en cliquant **Calendrier des événements**, dans la fenêtre flottante secondaire **Liens utiles**.





Résultat : Le salarié est pré-sélectionné dans le [calendrier des événements](#)^[168].

- Au besoin, modifier les options d'affichage pour visualiser la période de votre choix.
- Au besoin, modifier les filtres pour visualiser les événements de votre choix.
- Cliquer **Quitter** pour revenir à l'écran **Entretien à planifier**.


6. Saisir les données requises dans la fenêtre flottante principale **Informations générales**.

 **Informations générales**

Champ	Utilisation
Date de l'événement * et Heure de l'événement	Indiquer la date et l'heure de l'entretien. La date peut générer une note automatique à l'agenda ^[418] .
Durée	Saisir le temps prévu pour cet entretien (en heures). Par exemple, si l'entretien dure une heure, saisir 01:00. Si l'entretien dure 45 minutes, saisir 00:45. La durée de l'événement est particulièrement utile lorsque vous consultez le calendrier des entretiens ^[293] avec une vue qui permet l'affichage des plages d'heures dans une journée, par exemple la vue Hebdomadaire (5 jours) ou Quotidienne . Vous aurez alors un aperçu des entretiens prévus par heure, pour une journée donnée.
Indiquez la période couverte par l'entretien	Si vous définissez des questionnaires dynamiques (dans le type d'entretien ^[223] ou l'entretien ^[312]), la période couverte est utilisée pour déterminer, pour chaque employé, les missions/tâches ^[153] , les objectifs ^[323] (individuels et collectifs), les compétences ^[133] et les formations applicables qui doivent faire l'objet d'une évaluation ^[337] pendant l'entretien.


Champ	Utilisation								
<p>Date limite pour remplir les questionnaires visibles dans My SigmaRH</p>	<p>Saisir la date limite à laquelle le salarié doit avoir rempli les questionnaires associés à l'entretien^[307] qui sont visibles dans My SigmaRH.</p> <p>Cette date :</p> <ul style="list-style-type: none"> est reportée dans l'événement de type Entretien si celui-ci est planifié à partir d'une campagne d'entretiens; sert à calculer la date de retour attribuée aux questionnaires visibles dans My SigmaRH qui ont été associés à l'entretien. <p>Cette date peut générer une note automatique à l'agenda^[418]</p> <p>Note : Si les salariés n'ont aucun questionnaire d'auto-évaluation à remplir, ces options peuvent être masquées si la case Masquer les paramètres sur la date limite pour les questionnaires visibles dans My SigmaRH est cochée dans le type d'entretien^[215] à partir duquel l'entretien est créé.</p> 								
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Option</th> <th>Utilisation</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> <p>Il n'y a pas de date limite pour remplir le questionnaire</p> </td> <td> <p>Choisir cette option si aucune date limite ne doit être fixée.</p> <p> Attention : Avec cette option, aucune notification ne pourra être générée par l'entremise des notes automatiques.</p> </td> </tr> <tr> <td> <p>Doit être rempli avant la date suivante</p> </td> <td> <p>Choisir cette option si le questionnaire doit être rempli à une date fixe.</p> <p>Exemple</p> <ul style="list-style-type: none"> Vous avez saisi le 15 avril 2017. Cette date est reportée : <ul style="list-style-type: none"> dans l'entretien planifié pour ce salarié à partir d'une campagne; dans la date de retour attribuée à tous les questionnaires associés à cet entretien. </td> </tr> <tr> <td> <p>X Jour avant la date de l'entretien</p> </td> <td> <p>Choisir cette option si la date limite doit être calculée dynamiquement en fonction de la date à laquelle l'entretien est planifié.</p> <p>Exemple</p> <ul style="list-style-type: none"> Vous avez saisi 2 jours. L'entretien est planifié le 15 avril 2017. Dans l'entretien, la date limite pour remplir les questionnaires visibles dans My SigmaRH sera 2 jours avant la date de l'entretien. Dans les questionnaires associés à cet entretien, la date de retour sera le 13 avril 2017. </td> </tr> </tbody> </table>	Option	Utilisation	<p>Il n'y a pas de date limite pour remplir le questionnaire</p>	<p>Choisir cette option si aucune date limite ne doit être fixée.</p> <p> Attention : Avec cette option, aucune notification ne pourra être générée par l'entremise des notes automatiques.</p>	<p>Doit être rempli avant la date suivante</p>	<p>Choisir cette option si le questionnaire doit être rempli à une date fixe.</p> <p>Exemple</p> <ul style="list-style-type: none"> Vous avez saisi le 15 avril 2017. Cette date est reportée : <ul style="list-style-type: none"> dans l'entretien planifié pour ce salarié à partir d'une campagne; dans la date de retour attribuée à tous les questionnaires associés à cet entretien. 	<p>X Jour avant la date de l'entretien</p>	<p>Choisir cette option si la date limite doit être calculée dynamiquement en fonction de la date à laquelle l'entretien est planifié.</p> <p>Exemple</p> <ul style="list-style-type: none"> Vous avez saisi 2 jours. L'entretien est planifié le 15 avril 2017. Dans l'entretien, la date limite pour remplir les questionnaires visibles dans My SigmaRH sera 2 jours avant la date de l'entretien. Dans les questionnaires associés à cet entretien, la date de retour sera le 13 avril 2017.
Option	Utilisation								
<p>Il n'y a pas de date limite pour remplir le questionnaire</p>	<p>Choisir cette option si aucune date limite ne doit être fixée.</p> <p> Attention : Avec cette option, aucune notification ne pourra être générée par l'entremise des notes automatiques.</p>								
<p>Doit être rempli avant la date suivante</p>	<p>Choisir cette option si le questionnaire doit être rempli à une date fixe.</p> <p>Exemple</p> <ul style="list-style-type: none"> Vous avez saisi le 15 avril 2017. Cette date est reportée : <ul style="list-style-type: none"> dans l'entretien planifié pour ce salarié à partir d'une campagne; dans la date de retour attribuée à tous les questionnaires associés à cet entretien. 								
<p>X Jour avant la date de l'entretien</p>	<p>Choisir cette option si la date limite doit être calculée dynamiquement en fonction de la date à laquelle l'entretien est planifié.</p> <p>Exemple</p> <ul style="list-style-type: none"> Vous avez saisi 2 jours. L'entretien est planifié le 15 avril 2017. Dans l'entretien, la date limite pour remplir les questionnaires visibles dans My SigmaRH sera 2 jours avant la date de l'entretien. Dans les questionnaires associés à cet entretien, la date de retour sera le 13 avril 2017. 								

7. Vérifier le nom figurant dans la fenêtre flottante secondaire **Responsable de l'entretien**.

Si un autre responsable de dossier doit être attribué à cet événement, cliquer . Vous verrez alors les employés ayant été [désignés responsables de dossier pour ce type d'événement](#)^[162]. Si un trop grand nombre d'employés est affiché, vous pouvez [chercher](#)^[30] l'employé requis à l'aide de la grille.


8. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder.

Résultat :

- Attribution du statut **Planifié**  au salarié au sein de la campagne.
- L'événement de type **Entretien à planifier** ne figure plus dans la **Gestion express** de ce salarié.
- Un événement de type **Entretien**^[292] a été ajouté pour la date et l'heure précisées. Cet événement comprend tous les questionnaires associés au type d'entretien précisé dans la campagne.
- Si la [note automatique](#)^[259] appropriée a été configurée, une notification peut être envoyée au responsable de dossier précisé dans l'événement de type **Entretien**, au salarié pour qui l'événement est créé ou au supérieur hiérarchique du salarié pour qui l'événement est créé.

- Planifier un entretien à partir de l'événement Entretien à planifier

1. Accéder à l'événement **Entretien à planifier**.

Méthode d'accès	Procédure
Campagne	<ol style="list-style-type: none"> 1. Choisir Entretiens > Campagnes d'entretiens dans la barre de menus RH Global. 2. Accéder à la campagne d'entretiens de votre choix. 3. Dans l'étape , cliquer l'hyperlien de la colonne Date d'ajout à la campagne pour le salarié pour qui vous voulez planifier l'entretien.
Gestion express	<ol style="list-style-type: none"> 1. Accéder au menu Gestion express. 2. Suivre les étapes pour rechercher un employé.^[157] Résultat : La liste des événements de l'employé s'affiche à l'écran. 3. Cliquer l'événement Entretien à planifier requis.
Utilisation de l'hyperlien dans le courrier électronique envoyé par une note automatique	<p>Si une note automatique^[259] a été configurée pour envoyer un courrier électronique, cliquer l'hyperlien se trouvant dans le message envoyé.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si l'utilisateur est déjà connecté à SIGMA-RH.net, il accèdera au dossier approprié après avoir cliqué l'hyperlien. • Si l'utilisateur n'est pas connecté à SIGMA-RH.net lorsqu'il clique l'hyperlien, il devra saisir son nom d'utilisateur et son mot de passe avant de pouvoir accéder au dossier approprié.

Résultat : L'écran **Entretien à planifier** s'affiche.

- Vérifier les disponibilités du salarié en cliquant **Calendrier des événements**, dans la fenêtre flottante secondaire **Liens utiles**.

Résultat : Le salarié est pré-sélectionné dans le [calendrier des événements](#)^[168].

- Au besoin, modifier les options d'affichage pour visualiser la période de votre choix.
- Au besoin, modifier les filtres pour visualiser les événements de votre choix.
- Cliquer **Quitter** pour revenir à l'écran **Entretien à planifier**.





- Cliquer **Planifier un entretien**, dans la fenêtre flottante secondaire **Informations sur l'événement**.

Résultat : L'écran **Planifier un entretien** s'affiche.


- Saisir les données requises dans la fenêtre flottante principale **Informations générales**.

Informations générales

Champ	Utilisation
Date de l'événement * et Heure de l'événement	Indiquer la date et l'heure de l'entretien. La date peut générer une note automatique à l'agenda . ^[418]
Durée	Saisir le temps prévu pour cet entretien (en heures). Par exemple, si l'entretien dure une heure, saisir 01:00. Si l'entretien dure 45 minutes, saisir 00:45. La durée de l'événement est particulièrement utile lorsque vous consultez le calendrier des entretiens . ^[293] avec une vue qui permet l'affichage des plages d'heures dans une journée, par exemple la vue Hebdomadaire (5 jours) ou Quotidienne . Vous aurez alors un aperçu des entretiens prévus par heure, pour une journée donnée.
Indiquez la période couverte par l'entretien	Si vous définissez des questionnaires dynamiques (dans le type d'entretien . ^[223] ou l'entretien . ^[312]), la période couverte est utilisée pour déterminer, pour chaque employé, les missions/tâches . ^[155] les objectifs . ^[329] (individuels et collectifs), les compétences . ^[139] et les formations applicables qui doivent faire l'objet d'une évaluation . ^[337] pendant l'entretien.


Champ	Utilisation								
<p>Date limite pour remplir les questionnaires visibles dans My SigmaRH</p>	<p>Saisir la date limite à laquelle le salarié doit avoir rempli les questionnaires associés à l'entretien^[307] qui sont visibles dans My SigmaRH.</p> <p>Cette date :</p> <ul style="list-style-type: none"> est reportée dans l'événement de type Entretien si celui-ci est planifié à partir d'une campagne d'entretiens; sert à calculer la date de retour attribuée aux questionnaires visibles dans My SigmaRH qui ont été associés à l'entretien. <p>Cette date peut générer une note automatique à l'agenda^[418]</p> <p>Note : Si les salariés n'ont aucun questionnaire d'auto-évaluation à remplir, ces options peuvent être masquées si la case Masquer les paramètres sur la date limite pour les questionnaires visibles dans My SigmaRH est cochée dans le type d'entretien^[215] à partir duquel l'entretien est créé.</p> 								
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Option</th> <th>Utilisation</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> <p>Il n'y a pas de date limite pour remplir le questionnaire</p> </td> <td> <p>Choisir cette option si aucune date limite ne doit être fixée.</p> <p> Attention : Avec cette option, aucune notification ne pourra être générée par l'entremise des notes automatiques.</p> </td> </tr> <tr> <td> <p>Doit être rempli avant la date suivante</p> </td> <td> <p>Choisir cette option si le questionnaire doit être rempli à une date fixe.</p> <p>Exemple</p> <ul style="list-style-type: none"> Vous avez saisi le 15 avril 2017. Cette date est reportée : <ul style="list-style-type: none"> dans l'entretien planifié pour ce salarié à partir d'une campagne; dans la date de retour attribuée à tous les questionnaires associés à cet entretien. </td> </tr> <tr> <td> <p>X Jour avant la date de l'entretien</p> </td> <td> <p>Choisir cette option si la date limite doit être calculée dynamiquement en fonction de la date à laquelle l'entretien est planifié.</p> <p>Exemple</p> <ul style="list-style-type: none"> Vous avez saisi 2 jours. L'entretien est planifié le 15 avril 2017. Dans l'entretien, la date limite pour remplir les questionnaires visibles dans My SigmaRH sera 2 jours avant la date de l'entretien. Dans les questionnaires associés à cet entretien, la date de retour sera le 13 avril 2017. </td> </tr> </tbody> </table>	Option	Utilisation	<p>Il n'y a pas de date limite pour remplir le questionnaire</p>	<p>Choisir cette option si aucune date limite ne doit être fixée.</p> <p> Attention : Avec cette option, aucune notification ne pourra être générée par l'entremise des notes automatiques.</p>	<p>Doit être rempli avant la date suivante</p>	<p>Choisir cette option si le questionnaire doit être rempli à une date fixe.</p> <p>Exemple</p> <ul style="list-style-type: none"> Vous avez saisi le 15 avril 2017. Cette date est reportée : <ul style="list-style-type: none"> dans l'entretien planifié pour ce salarié à partir d'une campagne; dans la date de retour attribuée à tous les questionnaires associés à cet entretien. 	<p>X Jour avant la date de l'entretien</p>	<p>Choisir cette option si la date limite doit être calculée dynamiquement en fonction de la date à laquelle l'entretien est planifié.</p> <p>Exemple</p> <ul style="list-style-type: none"> Vous avez saisi 2 jours. L'entretien est planifié le 15 avril 2017. Dans l'entretien, la date limite pour remplir les questionnaires visibles dans My SigmaRH sera 2 jours avant la date de l'entretien. Dans les questionnaires associés à cet entretien, la date de retour sera le 13 avril 2017.
Option	Utilisation								
<p>Il n'y a pas de date limite pour remplir le questionnaire</p>	<p>Choisir cette option si aucune date limite ne doit être fixée.</p> <p> Attention : Avec cette option, aucune notification ne pourra être générée par l'entremise des notes automatiques.</p>								
<p>Doit être rempli avant la date suivante</p>	<p>Choisir cette option si le questionnaire doit être rempli à une date fixe.</p> <p>Exemple</p> <ul style="list-style-type: none"> Vous avez saisi le 15 avril 2017. Cette date est reportée : <ul style="list-style-type: none"> dans l'entretien planifié pour ce salarié à partir d'une campagne; dans la date de retour attribuée à tous les questionnaires associés à cet entretien. 								
<p>X Jour avant la date de l'entretien</p>	<p>Choisir cette option si la date limite doit être calculée dynamiquement en fonction de la date à laquelle l'entretien est planifié.</p> <p>Exemple</p> <ul style="list-style-type: none"> Vous avez saisi 2 jours. L'entretien est planifié le 15 avril 2017. Dans l'entretien, la date limite pour remplir les questionnaires visibles dans My SigmaRH sera 2 jours avant la date de l'entretien. Dans les questionnaires associés à cet entretien, la date de retour sera le 13 avril 2017. 								

5. Vérifier le nom figurant dans la fenêtre flottante secondaire **Responsable de l'entretien**.

Si un autre responsable de dossier doit être attribué à cet événement, cliquer . Vous verrez alors les employés ayant été [désignés responsables de dossier pour ce type d'événement](#)^[162]. Si un trop grand nombre d'employés est affiché, vous pouvez [chercher](#)^[30] l'employé requis à l'aide de la grille.

6. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder.

Résultat :

- Attribution du statut **Planifié**  au salarié au sein de la campagne.
- L'événement de type **Entretien à planifier** ne figure plus dans la **Gestion express** de ce salarié.
- Un événement de type **Entretien**^[292] a été ajouté pour la date et l'heure précisées. Cet événement comprend tous les questionnaires associés au type d'entretien précisé dans la campagne.
- Si la [note automatique](#)^[259] appropriée a été configurée, une notification peut être envoyée au responsable de dossier précisé dans l'événement de type **Entretien**, au salarié pour qui l'événement est créé ou au supérieur hiérarchique du salarié pour qui l'événement est créé.

Étapes suivantes

Lorsque l'entretien est planifié :

- le salarié pour qui l'entretien est réalisé peut remplir dans My SigmaRH les questionnaires associés à l'événement;
- le responsable peut [annuler l'entretien](#)^[273] d'un salarié si celui-ci ne peut être présent à la date fixée;
- le responsable peut [retirer un salarié d'une campagne d'entretiens](#)^[273];
- le responsable peut (en une seule étape) [supprimer l'entretien planifié](#)^[275] d'un salarié, puis retirer celui-ci de la campagne;
- le responsable de l'entretien peut [accéder à l'événement](#)^[302] afin de remplir les [questionnaires](#)^[307] requis pendant la tenue de l'entretien.

Voir aussi...

[Processus de gestion des campagnes d'entretiens](#)^[249]

[Gérer les alertes et les notes automatiques pour les campagnes d'entretiens](#)^[259]

[Filtrer les campagnes d'entretiens](#)^[256]

[Ajouter une campagne d'entretiens et sélectionner tous les salariés visés par cette campagne](#)^[250]

[Accéder aux entretiens \(planifiés et à planifier\) des salariés visés par une campagne d'entretiens](#)^[264]

[Retirer des salariés d'une campagne d'entretiens](#)^[273]

[Annuler les entretiens planifiés des salariés à partir d'une campagne d'entretiens](#)^[273]

[Supprimer les entretiens planifiés des salariés et les retirer de la campagne d'entretiens](#)^[275]

[Envoyer un courriel aux salariés ajoutés dans une campagne d'entretiens](#)^[275]

[Visualiser des statistiques sur une campagne d'entretiens](#)^[277]

[Clôturer une campagne d'entretiens](#)^[290]

[Annuler la clôture d'une campagne d'entretiens](#)^[291]

Retirer des salariés d'une campagne d'entretiens

Barre de menus : RH global

Menu : Entretiens > Campagnes d'entretiens

Vous pouvez retirer un salarié d'une campagne d'entretiens, par exemple si ce salarié a été ajouté par erreur.

Attention : Vous pouvez uniquement utiliser cette option si le salarié a l'un des statuts suivants au sein de la campagne d'entretiens :



- À convoquer;
- Annulé - À convoquer de nouveau;
- Aucun responsable d'entretien d'assigné;
- Retard sur la convocation.

1. Choisir **Entretiens > Campagnes d'entretiens** dans la barre de menus **RH Global**.

Résultat : La fenêtre de gestion des campagnes d'entretiens s'affiche à l'écran. Les campagnes d'entretiens peuvent être **filtrées**.^[256]

2. Accéder à la campagne d'entretiens de votre choix.
3. Dans la fenêtre flottante principale **Employés visés par cette campagne** (étape **3**), cocher le ou les employés requis.
4. Cliquer **Autres actions**, puis choisir **Supprimer les employés sélectionnés de cette campagne**.

Résultat : Le système effectue les opérations suivantes :

- Suppression du salarié de la campagne d'entretiens.
- Suppression de l'événement de type **Entretien à planifier** qui avait été créé à la suite de l'ajout de ce salarié à la campagne.

Voir aussi...

[Processus de gestion des campagnes d'entretiens](#)^[249]

[Gérer les alertes et les notes automatiques pour les campagnes d'entretiens](#)^[259]

[Filtrer les campagnes d'entretiens](#)^[256]

[Ajouter une campagne d'entretiens et sélectionner tous les salariés visés par cette campagne](#)^[250]

[Accéder aux entretiens \(planifiés et à planifier\) des salariés visés par une campagne d'entretiens](#)^[264]

[Planifier l'entretien d'un salarié pour une campagne d'entretiens](#)^[266]

[Annuler les entretiens planifiés des salariés à partir d'une campagne d'entretiens](#)^[273]

[Supprimer les entretiens planifiés des salariés et les retirer de la campagne d'entretiens](#)^[275]

[Envoyer un courriel aux salariés ajoutés dans une campagne d'entretiens](#)^[275]

[Visualiser des statistiques sur une campagne d'entretiens](#)^[277]

[Clôturer une campagne d'entretiens](#)^[290]


[Annuler la clôture d'une campagne d'entretiens](#)^[291]

Annuler les entretiens planifiés des salariés à partir d'une campagne d'entretiens

Barre de menus : RH global

Menu : Entretiens > Campagnes d'entretiens

Si un entretien a été **planifié**^[266] pour un salarié à partir d'une campagne, vous pouvez annuler cet entretien, par exemple, si un salarié ne peut pas assister à l'entretien à la date fixée. Une fois que

l'entretien est annulé, le statut du salarié au sein de la campagne passe à  **Annulé - À convoquer de nouveau.**

Vous devrez [planifier](#)^[266] de nouveau un entretien pour les salariés ayant ce statut.

Vous pouvez uniquement utiliser cette option si le salarié a l'un des statuts suivants au sein de la campagne d'entretiens :

- Planifié;
- En cours de réalisation;
- Retard sur les questionnaires.




Attention : En annulant un entretien planifié, vous supprimez cet événement et toutes les réponses figurant dans les questionnaires qui y sont associés. Si le salarié avait commencé à remplir ses questionnaires d'auto-évaluation dans My SigmaRH, toutes ses réponses seront perdues et devront être saisies de nouveau. Pour éviter toute perte d'information, il serait préférable, dans ce cas, de [modifier](#)^[280] directement la date et l'heure dans l'entretien.



Note : Cette action peut également être réalisée à partir du menu [Entretiens > Gestion des convocations et entretiens](#).^[283]

1. Choisir **Entretiens > Campagnes d'entretiens** dans la barre de menus **RH Global**.

Résultat : La fenêtre de gestion des campagnes d'entretiens s'affiche à l'écran. Les campagnes d'entretiens peuvent être [filtrées](#).^[256]

2. Accéder à la campagne d'entretiens de votre choix.
3. Dans la fenêtre flottante principale **Employés visés par cette campagne** (étape )³, cocher le ou les employés requis.
4. Cliquer **Autres actions**, puis choisir **Annuler les entretiens planifiés des employés sélectionnés**.

Résultat : Le système effectue les opérations suivantes :

- Attribution du statut  **Annulé - À convoquer de nouveau** au salarié au sein de la campagne.
- Suppression de l'événement de type **Entretien**.

Voir aussi...

[Processus de gestion des campagnes d'entretiens](#)^[249]

[Gérer les alertes et les notes automatiques pour les campagnes d'entretiens](#)^[259]

[Filtrer les campagnes d'entretiens](#)^[256]

[Ajouter une campagne d'entretiens et sélectionner tous les salariés visés par cette campagne](#)^[250]

[Accéder aux entretiens \(planifiés et à planifier\) des salariés visés par une campagne d'entretiens](#)^[264]

[Planifier l'entretien d'un salarié pour une campagne d'entretiens](#)^[266]

[Retirer des salariés d'une campagne d'entretiens](#)^[273]

[Supprimer les entretiens planifiés des salariés et les retirer de la campagne d'entretiens](#)^[275]

[Envoyer un courriel aux salariés ajoutés dans une campagne d'entretiens](#)^[275]

[Visualiser des statistiques sur une campagne d'entretiens](#)^[277]

[Clôturer une campagne d'entretiens](#)^[290]

[Annuler la clôture d'une campagne d'entretiens](#)^[291]

Supprimer les entretiens planifiés des salariés et les retirer de la campagne d'entretiens

Barre de menus : RH global

Menu : Entretiens > Campagnes d'entretiens

Si un entretien a été [planifié](#)^[266] pour un salarié à partir d'une campagne, vous pouvez (en une seule étape) supprimer cet entretien, puis retirer ce salarié de la campagne, par exemple, si un salarié a quitté l'entreprise en cours de campagne et qu'aucun entretien ne doit plus être réalisé.

Vous pouvez uniquement utiliser cette option si le salarié a l'un des statuts suivants au sein de la campagne d'entretiens :

- Planifié;
- En cours de réalisation;
- Retard sur les questionnaires.

1. Choisir **Entretiens > Campagnes d'entretiens** dans la barre de menus **RH Global**.

Résultat : La fenêtre de gestion des campagnes d'entretiens s'affiche à l'écran. Les campagnes d'entretiens peuvent être [filtrées](#).^[256]

2. Accéder à la campagne d'entretiens de votre choix.
3. Dans la fenêtre flottante principale **Employés visés par cette campagne** (étape **3**), cocher le ou les employés requis.
4. Cliquer **Autres actions**, puis choisir **Supprimer les entretiens planifiés, puis retirer ces employés de la campagne**.

Résultat : Le système effectue les opérations suivantes :

- Suppression du salarié de la campagne d'entretiens.
- Suppression de l'événement de type **Entretien à planifier** qui avait été créé à la suite de l'ajout de ce salarié à la campagne.
- Suppression de l'événement de type **Entretien**.

Voir aussi...

[Processus de gestion des campagnes d'entretiens](#)^[249]

[Gérer les alertes et les notes automatiques pour les campagnes d'entretiens](#)^[259]

[Filtrer les campagnes d'entretiens](#)^[256]

[Ajouter une campagne d'entretiens et sélectionner tous les salariés visés par cette campagne](#)^[250]

[Accéder aux entretiens \(planifiés et à planifier\) des salariés visés par une campagne d'entretiens](#)^[264]

[Planifier l'entretien d'un salarié pour une campagne d'entretiens](#)^[266]

[Retirer des salariés d'une campagne d'entretiens](#)^[273]

[Annuler les entretiens planifiés des salariés à partir d'une campagne d'entretiens](#)^[273]

[Envoyer un courriel aux salariés ajoutés dans une campagne d'entretiens](#)^[275]

[Visualiser des statistiques sur une campagne d'entretiens](#)^[277]

[Clôturer une campagne d'entretiens](#)^[290]

[Annuler la clôture d'une campagne d'entretiens](#)^[291]

Envoyer un courriel aux salariés ajoutés dans une campagne d'entretiens

Barre de menus : RH global

Menu : Entretiens > Campagnes d'entretiens

Vous pouvez envoyer un courrier électronique à un ou plusieurs [salariés ajoutés dans une campagne d'entretiens](#)^[250] par exemple pour les aviser que le questionnaire qu'ils devaient remplir dans My SigmaRH est en retard.



Note : Cette action peut également être réalisée à partir du menu [Entretiens > Gestion des convocations et entretiens](#)^[283].

1. Choisir **Entretiens > Campagnes d'entretiens** dans la barre de menus **RH Global**.

Résultat : La fenêtre de gestion des campagnes d'entretiens s'affiche à l'écran. Les campagnes d'entretiens peuvent être [filtrées](#)^[256].

2. Accéder à la campagne d'entretiens de votre choix.
3. Dans la fenêtre flottante principale **Employés visés par cette campagne** (étape **3**), cocher le ou les employés requis.
4. Cliquer **Autres actions**, puis choisir **Envoyer un courriel aux employés sélectionnés**.

Résultat : Un nouveau message de courrier électronique est créé à l'aide du logiciel installé sur votre poste de travail. Ce message s'affiche à l'écran. Dans le champ réservé aux destinataires, SIGMA-RH.net copie les adresses électroniques figurant dans le dossier respectif des salariés sélectionnés.

Voir aussi...

[Processus de gestion des campagnes d'entretiens](#)^[249]

[Gérer les alertes et les notes automatiques pour les campagnes d'entretiens](#)^[259]

[Filtrer les campagnes d'entretiens](#)^[256]

[Ajouter une campagne d'entretiens et sélectionner tous les salariés visés par cette campagne](#)^[250]

[Accéder aux entretiens \(planifiés et à planifier\) des salariés visés par une campagne d'entretiens](#)^[264]

[Planifier l'entretien d'un salarié pour une campagne d'entretiens](#)^[266]

[Retirer des salariés d'une campagne d'entretiens](#)^[273]

[Annuler les entretiens planifiés des salariés à partir d'une campagne d'entretiens](#)^[273]

[Supprimer les entretiens planifiés des salariés et les retirer de la campagne d'entretiens](#)^[275]

[Visualiser des statistiques sur une campagne d'entretiens](#)^[277]

[Clôturer une campagne d'entretiens](#)^[290]

[Annuler la clôture d'une campagne d'entretiens](#)^[291]

Changer le responsable de dossier d'un entretien dans une campagne d'entretiens

Barre de menus : **RH global**

Menu : **Entretiens > Campagnes d'entretiens**

Vous pouvez changer individuellement ou en lot le responsable de dossier attribué à un [entretien à planifier](#)^[255] ou à un [entretien déjà planifié](#)^[266], par exemple en raison de la non-disponibilité du supérieur hiérarchique, de changement de supérieur hiérarchique, etc.



Note : La personne que vous sélectionnez doit avoir été [désignée responsable de dossier pour ce type d'événement](#)^[162].

1. Choisir **Entretiens > Campagnes d'entretiens** dans la barre de menus **RH Global**.

Résultat : La fenêtre de gestion des campagnes d'entretiens s'affiche à l'écran. Les campagnes d'entretiens peuvent être [filtrées](#).^[256]

2. Accéder à la campagne d'entretiens de votre choix.
3. Dans la fenêtre flottante principale **Employés visés par cette campagne** (étape **③**), cocher le ou les employés requis.
4. Cliquer **Autres actions**, puis choisir **Changer le responsable du dossier**.
5. Sélectionner le nouveau responsable de dossier.

Résultat : Un avertissement s'affiche concernant le transfert des notes à l'agenda concernant ce dossier.

6. Cliquer **OK** pour que les notes à l'agenda pour ce dossier soient transférées vers l'agenda du nouveau responsable ou cliquer **Annuler** pour que le transfert ne soit pas effectué.

Voir aussi...

[Processus de gestion des campagnes d'entretiens](#)^[249]

[Ajouter une campagne d'entretiens et sélectionner tous les salariés visés par cette campagne](#)^[250]

[Planifier l'entretien d'un salarié pour une campagne d'entretiens](#)^[266]

[Modifier la date, l'heure ou le responsable de dossier d'un entretien planifié](#)^[280]

Visualiser des statistiques sur une campagne d'entretiens

Barre de menus : RH global

Menu : Entretiens > Campagnes d'entretiens

Pour obtenir des statistiques sur une campagne d'entretiens, vous pouvez :

- accéder à la campagne afin de visualiser des statistiques sur les nombre ou le pourcentage des entretiens planifiés et clôturés;
- visualiser, pour chaque campagne, des statistiques qui illustrent les réponses données aux questions à choix de réponse figurant dans les questionnaires auxquels les employés ont répondu;
- créer vos propres graphiques, modèles de rapports ou tableaux de données si vous avez besoin de statistiques plus précises.

Attention : Les statistiques qui illustrent les réponses données aux questions à choix de réponse s'appliquent uniquement aux [questionnaires provenant du référentiel](#)^[507] qui ont été ajoutés dans le [type d'entretien](#)^[209] utilisé pour créer l'événement. Aucune statistique n'est générée automatiquement pour les réponses données :



- dans les [questionnaires dynamiques](#)^[223] ajoutés dans le type d'entretien utilisé pour créer l'événement;
- dans les [questionnaires supplémentaires](#)^[308] ajoutés directement dans l'entretien (qu'il s'agisse de [questionnaires statiques définis dans votre référentiel](#)^[507] ou de [questionnaires dynamiques](#)^[312]). L'ajout de questionnaires supplémentaires est possible uniquement si le type d'entretien le permet.

– Visualiser des statistiques sur les entretiens planifiés et clôturés dans une campagne

Dès qu'une [campagne d'entretiens](#)^[250] est ajoutée, vous pouvez obtenir à l'aide d'indicateurs visuels des statistiques sur les entretiens [planifiés](#)^[266] et [clôturés](#)^[341].

1. Choisir **Entretiens > Campagnes d'entretiens** dans la barre de menus **RH Global**.

Résultat : La fenêtre de gestion des campagnes d'entretiens s'affiche à l'écran. Les campagnes d'entretiens peuvent être [filtrées](#).^[256]



2. Accéder à la campagne d'entretiens de votre choix.


Résultat : Les indicateurs visuels s'affichent dans la fenêtre flottante secondaire **Sommaire**.

3. Au besoin, indiquer dans la fenêtre flottante secondaire **Sommaire** si les résultats doivent être affichés en pourcentage ou en nombre.

– Visualiser des statistiques sur les réponses données aux questions à choix de réponse

Vous pouvez visualiser des statistiques (sous forme tabulaire ou graphique) sur les réponses données aux questions à choix de réponse figurant dans les questionnaires associés au type d'entretien utilisé lors de la création de l'événement.

Emplacement	Procédure
Directement à partir du menu Entretiens > Campagnes d'entretiens	<ol style="list-style-type: none"> 1. Choisir Entretiens > Campagnes d'entretiens dans la barre de menus RH Global. Résultat : La fenêtre de gestion des campagnes d'entretiens s'affiche à l'écran. Les campagnes d'entretiens peuvent être filtrées.^[256] 2. Dans la colonne Statistiques sur la campagne, cliquer  .  Note : Si cette colonne n'est pas présente dans la grille, vous pouvez configurer la présentation de la grille^[28] afin de l'afficher. Résultat : Pour chaque question à choix de réponse, un tableau et un graphique illustrent les réponses données. 3. Au besoin, sélectionner dans la fenêtre flottante secondaire Configuration les paramètres s'appliquant à tous les graphiques générés. <ul style="list-style-type: none"> • Indiquer si les résultats doivent être affichés en pourcentage ou en nombre. • Choisir la palette de couleurs.

Emplacement	Procédure
À partir d'une campagne d'entretiens en particulier	<ol style="list-style-type: none"> 1. Choisir Entretiens > Campagnes d'entretiens dans la barre de menus RH Global. Résultat : La fenêtre de gestion des campagnes d'entretiens s'affiche à l'écran. Les campagnes d'entretiens peuvent être filtrées.  2. Accéder à la campagne d'entretiens de votre choix. 3. Dans la fenêtre flottante secondaire Sommaire, cliquer Statistiques sur les campagnes. Résultat : Pour chaque question à choix de réponse, un tableau et un graphique illustrent les réponses données. 4. Au besoin, sélectionner dans la fenêtre flottante secondaire Configuration les paramètres s'appliquant à tous les graphiques générés. <ul style="list-style-type: none"> • Indiquer si les résultats doivent être affichés en pourcentage ou en nombre. • Choisir la palette de couleurs.


- Ajouter un graphique supplémentaire pour obtenir une répartition additionnelle des réponses données aux questions à choix de réponse


Vous pouvez ajouter un graphique supplémentaire afin d'obtenir une répartition des réponses en fonction d'un autre critère de votre choix, par exemple le sexe, la catégorie socioprofessionnelle, etc.



Note : Le graphique supplémentaire s'affiche pour chacune des questions à choix de réponse.

1. Accéder aux statistiques sur la campagne.
2. Dans la fenêtre flottante secondaire **Configuration**, cliquer **Détails...**
3. Cliquer **Ajouter**.
4. Saisir les informations générales sur la configuration du graphique.

Champ	Explications
Ordre	<p>Indiquer la position, c.-à-d. l'ordre d'affichage, de ce graphique supplémentaire.</p> <p> Note : Il est recommandé de numéroter initialement les graphiques supplémentaires de 5 en 5 (5, 10, 15, 20, etc.) afin de se laisser des espaces pour en ajouter de nouveaux sans avoir à renuméroter l'ensemble des graphiques supplémentaires.</p>

Champ	Explications
Champ du graphique	Cliquer  afin de visualiser les champs. Les champs disponibles sont conditionnés par la catégorie de graphique choisie précédemment (ex. siège d'une lésion pour un accident de travail ou numéro du cours pour une activité de formation). Ils comprennent les champs utilisateurs auxquels vous avez accès. Cependant, certaines situations supplémentaires ont également un impact sur la disponibilité des champs.
Titre du graphique	Information affichée en haut du graphique.

5. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder le graphique supplémentaire.

Voir aussi...

[Processus de gestion des campagnes d'entretiens](#) ^[249]

[Gérer les alertes et les notes automatiques pour les campagnes d'entretiens](#) ^[259]

[Filtrer les campagnes d'entretiens](#) ^[256]

[Ajouter une campagne d'entretiens et sélectionner tous les salariés visés par cette campagne](#) ^[250]

[Accéder aux entretiens \(planifiés et à planifier\) des salariés visés par une campagne d'entretiens](#) ^[264]

[Planifier l'entretien d'un salarié pour une campagne d'entretiens](#) ^[266]

[Retirer des salariés d'une campagne d'entretiens](#) ^[273]

[Annuler les entretiens planifiés des salariés à partir d'une campagne d'entretiens](#) ^[273]

[Supprimer les entretiens planifiés des salariés et les retirer de la campagne d'entretiens](#) ^[275]

[Envoyer un courriel aux salariés ajoutés dans une campagne d'entretiens](#) ^[275]

[Clôturer une campagne d'entretiens](#) ^[290]

[Annuler la clôture d'une campagne d'entretiens](#) ^[291]

Modifier la date, l'heure ou le responsable de dossier d'un entretien planifié

Barre de menus : RH global

Menu : Entretiens > Campagnes d'entretiens

Barre de menus : RH global

Menu : Entretiens > Gestion des convocations et entretiens

Barre de menus : RH global

Menu : Entretiens > Entretien

Barre de menus : RH global

Menu : Gestion express

Vous pouvez modifier la date, l'heure ou le responsable de dossier d'un entretien planifié pour de nombreuses raisons, par exemple, non-disponibilité du salarié ou de son supérieur hiérarchique, changement de supérieur hiérarchique, etc.



Note : Selon la configuration réalisée dans les [notes automatiques](#) ^[259], le salarié, le responsable de dossier ou le supérieur hiérarchique du salarié peuvent être avisés par courrier électronique lors de tels changements.

— Modifier la date ou l'heure d'un entretien déjà planifié

Vous pouvez modifier la date ou l'heure d'un entretien déjà planifié, par exemple si le salarié est indisponible dans ce créneau horaire.

Menu	Procédure
Entretiens > Campagnes d'entretiens	<ol style="list-style-type: none"> 1. Choisir Entretiens > Campagnes d'entretiens dans la barre de menus RH Global. <p>Résultat : La fenêtre de gestion des campagnes d'entretiens s'affiche à l'écran. Les campagnes d'entretiens peuvent être filtrées. 256</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Accéder à la campagne d'entretiens de votre choix. 3. Dans l'étape 3, cliquer l'hyperlien de la colonne Date de l'entretien pour le salarié requis. 4. Dans la fenêtre flottante principale Informations générales, modifier les informations figurant dans les champs Date de l'événement ou Heure de l'événement. 5. Cliquer Enregistrer pour sauvegarder l'entretien.
Entretiens > Gestion des convocations et entretiens	<ol style="list-style-type: none"> 1. Choisir Entretiens > Gestion des convocations et entretiens dans la barre de menus. 2. Pour le salarié requis, cliquer la date affichée dans la colonne Date de l'entretien. 3. Dans la fenêtre flottante principale Informations générales, modifier les informations figurant dans les champs Date de l'événement ou Heure de l'événement. 4. Cliquer Enregistrer pour sauvegarder l'entretien.
Gestion express	<ol style="list-style-type: none"> 1. Choisir Gestion express dans la barre de menus. 2. Faire une recherche 157 pour repérer le salarié requis. 3. Accéder à l'événement Entretien requis. 4. Dans la fenêtre flottante principale Informations générales, modifier les informations figurant dans les champs Date de l'événement ou Heure de l'événement. 5. Cliquer Enregistrer pour sauvegarder l'entretien.
Entretiens > Entretien	<ol style="list-style-type: none"> 1. Choisir Entretien dans la barre de menus. 2. Faire une recherche 30 pour repérer le salarié requis. 3. Accéder à l'événement Entretien requis. 4. Dans la fenêtre flottante principale Informations générales, modifier les informations figurant dans les champs Date de l'événement ou Heure de l'événement. 5. Cliquer Enregistrer pour sauvegarder l'entretien.

– Modifier le responsable d'un entretien déjà planifié


Vous pouvez modifier le responsable d'un entretien déjà planifié, par exemple si le supérieur hiérarchique avait été désigné par défaut, mais qu'une autre personne se chargera de la rencontre avec le salarié.





Note : La personne que vous sélectionnez doit avoir été [désignée responsable de dossier pour ce type d'événement](#) ^[162].



Attention : Les procédures ci-dessous s'appliquent si vous avez à changer un seul responsable de dossier. Si le même changement de responsable de dossier doit être fait pour plusieurs salariés, utilisez plutôt l'[option réservée à cet effet](#) ^[276] dans la campagne d'entretiens. Vous pourrez alors changer en lot le responsable de dossier de plusieurs entretiens.

Menu	Procédure
Entretiens > Campagnes d'entretiens	<ol style="list-style-type: none"> Choisir Entretiens > Campagnes d'entretiens dans la barre de menus RH Global. <p>Résultat : La fenêtre de gestion des campagnes d'entretiens s'affiche à l'écran. Les campagnes d'entretiens peuvent être filtrées. ^[256]</p> <ol style="list-style-type: none"> Accéder à la campagne d'entretiens de votre choix. Dans l'étape 3, cliquer l'hyperlien de la colonne Date de l'entretien pour le salarié requis. Dans la fenêtre flottante principale Informations générales, modifier les informations figurant dans les champs Date de l'événement ou Heure de l'événement. Cliquer Enregistrer pour sauvegarder l'entretien.
Entretiens > Gestion des convocations et entretiens	<ol style="list-style-type: none"> Choisir Entretiens > Campagnes d'entretiens dans la barre de menus RH Global. Pour le salarié requis, cliquer la date affichée dans la colonne Date de l'entretien. Dans la fenêtre flottante secondaire Responsable de dossier, cliquer  pour choisir un autre salarié. <p>Si un trop grand nombre de salariés est affiché, vous pouvez chercher ^[30] le salarié requis à l'aide de la grille.</p> <ol style="list-style-type: none"> Cliquer Enregistrer pour sauvegarder l'entretien.

Menu	Procédure
Gestion express	<ol style="list-style-type: none"> 1. Choisir Gestion express dans la barre de menus. 2. Faire une recherche^[157] pour repérer le salarié requis. 3. Accéder à l'événement Entretien requis. 4. Dans la fenêtre flottante secondaire Responsable de dossier, cliquer  pour choisir un autre salarié. Si un trop grand nombre de salariés est affiché, vous pouvez chercher^[30] le salarié requis à l'aide de la grille. 5. Cliquer Enregistrer pour sauvegarder l'entretien.
Entretiens > Entretien	<ol style="list-style-type: none"> 1. Choisir Entretien dans la barre de menus. 2. Faire une recherche^[30] pour repérer le salarié requis. 3. Accéder à l'événement Entretien requis. 4. Dans la fenêtre flottante secondaire Responsable de dossier, cliquer  pour choisir un autre salarié. Si un trop grand nombre de salariés est affiché, vous pouvez chercher^[30] le salarié requis à l'aide de la grille. 5. Cliquer Enregistrer pour sauvegarder l'entretien.

Voir aussi...

[Changer le responsable de dossier d'un entretien dans une campagne d'entretiens](#)^[276]

[Processus de gestion des campagnes d'entretiens](#)^[249]

[Ajouter une campagne d'entretiens et sélectionner tous les salariés visés par cette campagne](#)^[250]

[Gérer les alertes et les notes automatiques pour les campagnes d'entretiens](#)^[259]

[Planifier l'entretien d'un salarié pour une campagne d'entretiens](#)^[266]

[Annuler les entretiens planifiés des salariés à partir d'une campagne d'entretiens](#)^[273]

[Supprimer les entretiens planifiés des salariés et les retirer de la campagne d'entretiens](#)^[275]

[Gérer les convocations et les entretiens](#)^[283]

Gérer les convocations et les entretiens

Barre de menus : RH global

Menu : Entretiens > Gestion des convocations et entretiens

À partir du menu **Entretiens > Gestion des convocations et entretiens**, les gestionnaires peuvent accéder à une vue « simplifiée » des entretiens à planifier et des entretiens effectivement planifiés au sein des campagnes d'entretien. Contrairement au menu réservé aux [campagnes d'entretien](#)^[250], cette vue permet un nombre limité d'actions sur les entretiens à planifier et les entretiens effectivement planifiés dans une campagne. Vous ne pourrez pas, par exemple, [retirer un salarié](#)^[273] d'une campagne d'entretien ou [supprimer un entretien planifié](#)^[275]. Ces actions doivent être faites par un gestionnaire à partir de la campagne d'entretiens.



Note : On peut réserver ce menu aux supérieurs hiérarchiques (N+1) ou à leurs assistants afin que ceux-ci puissent visualiser les alertes (questionnaires en retard, retard sur la convocation, etc.), planifier ou annuler les entretiens, modifier la date ou l'heure d'un entretien.



Attention : Deux instances contrôlent l'accès à ce menu :

- Gestion des convocations et entretiens : Les utilisateurs ayant accès à cette instance pourront visualiser le filtre **Dont je suis le responsable de dossier**.
- Gestion des convocations et entretiens dont je suis responsable : Les utilisateurs ayant uniquement accès à cette instance ne pourront **PAS** visualiser le filtre **Dont je suis le responsable de dossier**. Dans le menu **Entretiens > Gestion des convocations et entretiens**, ils verront seulement et uniquement les événements pour lesquels ils ont été désignés responsable de dossier.

Résumé

[Filtrer les salariés affichés dans le menu Entretiens > Gestion des convocations et entretiens](#) ²⁸⁴

[Planifier un entretien pour un salarié](#) ²⁸⁵

[Annuler l'entretien planifié d'un ou plusieurs salariés](#) ²⁸⁸

[Envoyer un courriel aux salariés](#) ²⁸⁹

[Modifier la date ou l'heure d'un entretien déjà planifié](#) ²⁸⁹

[Modifier le responsable d'un entretien déjà planifié](#) ²⁸⁹

– Filtrer les salariés affichés dans le menu Entretiens > Gestion des convocations et entretiens

Les salariés affichés dans le menu **Entretiens > Gestion des convocations et entretiens** sont uniquement ceux auxquels l'utilisateur a accès en fonction de ses paramètres de sécurité. Un utilisateur qui peut uniquement visualiser les données d'un niveau de structure administrative donné ne peut pas voir les entretiens à planifier et les entretiens planifiés des salariés dont le dossier a été créé dans un autre niveau de structure.

Attention : L'accès aux données dans le menu **Entretiens > Gestion des convocations et entretiens** tient également compte des accès personnalisés de l'utilisateur s'il y a lieu. Ces accès personnalisés peuvent être définis :

- directement à partir du profil d'utilisateur;
- par l'entremise du rôle attribué au profil d'utilisateur.



Par exemple, si les accès personnalisés de l'utilisateur connecté précisent qu'il peut uniquement visualiser la liste des employés qui ont la catégorie socioprofessionnelle *Ouvriers*, cet utilisateur peut voir les événements des salariés qui ont la catégorie socioprofessionnelle *Ouvriers*. Il ne verra pas les événements des salariés ayant la catégorie socioprofessionnelle *Cadres*.

- Si les paramètres de sécurité de l'utilisateur connecté le lui permettent, il peut filtrer les données affichées en fonction des quatre premiers niveaux dans la structure administrative (Entité légale, Division, Secteur économique, Etablissement) dans la fenêtre flottante secondaire **Filtre sur la structure**.
- S'il a accès à l'instance **Gestion des convocations et entretiens**, l'utilisateur peut cocher le filtre **Dont je suis responsable de dossier** pour afficher uniquement les événements dont il est le responsable de dossier ou décocher ce filtre pour visualiser tous les événements auxquels il a le droit d'accéder, peu importe le responsable de dossier attribué à cet événement.

Planifier un entretien pour un salarié

Une fois que les [salariés ont été ajoutés dans une campagne par le responsable de la campagne](#),^[250] le responsable de dossier (ou son assistant) doit planifier à quelle date l'entretien doit avoir lieu pour chaque salarié.

En planifiant un entretien pour un salarié :

- Tous les questionnaires associés au type d'entretien précisé dans la campagne sont automatiquement ajoutés dans l'entretien.
- Un courrier électronique peut être envoyé automatiquement au salarié pour qui l'entretien est réalisé afin de l'aviser qu'il a un nouveau questionnaire à remplir dans My SigmaRH. Cette notification est configurable par l'entremise des [notes automatiques](#).^[259]



Note : Cette action peut également être réalisée à partir du menu [Entretiens > Campagnes d'entretiens](#).^[266]

1. Choisir **Entretiens > Gestion des convocations et entretiens** dans la barre de menus **RH Global**.
2. Cocher l'employé requis.
3. Cliquer **Autres actions**, puis choisir **Planifier/modifier un entretien pour l'employé sélectionné**.

Résultat : L'écran **Planifier un entretien** s'affiche.

4. Vérifier les disponibilités du salarié en cliquant **Calendrier des événements**, dans la fenêtre flottante secondaire **Liens utiles**.

Résultat : Le salarié est pré-sélectionné dans le [calendrier des événements](#).^[168]





- Au besoin, modifier les options d'affichage pour visualiser la période de votre choix.
- Au besoin, modifier les filtres pour visualiser les événements de votre choix.
- Cliquer **Quitter** pour revenir à l'écran **Entretien à planifier**.

5. Saisir les données requises dans la fenêtre flottante principale **Informations générales**.


Informations générales

Champ	Utilisation
Date de l'événement * et Heure de l'événement	Indiquer la date et l'heure de l'entretien. La date peut générer une note automatique à l'agenda . ^[418]
Durée	Saisir le temps prévu pour cet entretien (en heures). Par exemple, si l'entretien dure une heure, saisir 01:00. Si l'entretien dure 45 minutes, saisir 00:45. La durée de l'événement est particulièrement utile lorsque vous consultez le calendrier des entretiens . ^[293] avec une vue qui permet l'affichage des plages d'heures dans une journée, par exemple la vue Hebdomadaire (5 jours) ou Quotidienne . Vous aurez alors un aperçu des entretiens prévus par heure, pour une journée donnée.

Champ	Utilisation
Indiquez la période couverte par l'entretien	Si vous définissez des questionnaires dynamiques (dans le type d'entretien ^[223] ou l'entretien ^[312]), la période couverte est utilisée pour déterminer, pour chaque employé, les missions/tâches ^[155] , les objectifs ^[329] (individuels et collectifs), les compétences ^[139] et les formations applicables qui doivent faire l'objet d'une évaluation ^[337] pendant l'entretien.


Champ	Utilisation								
<p>Date limite pour remplir les questionnaires visibles dans My SigmaRH</p>	<p>Saisir la date limite à laquelle le salarié doit avoir rempli les questionnaires associés à l'entretien^[307] qui sont visibles dans My SigmaRH.</p> <p>Cette date :</p> <ul style="list-style-type: none"> est reportée dans l'événement de type Entretien si celui-ci est planifié à partir d'une campagne d'entretiens; sert à calculer la date de retour attribuée aux questionnaires visibles dans My SigmaRH qui ont été associés à l'entretien. <p>Cette date peut générer une note automatique à l'agenda^[418]</p> <p>Note : Si les salariés n'ont aucun questionnaire d'auto-évaluation à remplir, ces options peuvent être masquées si la case Masquer les paramètres sur la date limite pour les questionnaires visibles dans My SigmaRH est cochée dans le type d'entretien^[215] à partir duquel l'entretien est créé.</p> 								
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Option</th> <th>Utilisation</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> <p>Il n'y a pas de date limite pour remplir le questionnaire</p> </td> <td> <p>Choisir cette option si aucune date limite ne doit être fixée.</p> <p> Attention : Avec cette option, aucune notification ne pourra être générée par l'entremise des notes automatiques.</p> </td> </tr> <tr> <td> <p>Doit être rempli avant la date suivante</p> </td> <td> <p>Choisir cette option si le questionnaire doit être rempli à une date fixe.</p> <p>Exemple</p> <ul style="list-style-type: none"> Vous avez saisi le 15 avril 2017. Cette date est reportée : <ul style="list-style-type: none"> dans l'entretien planifié pour ce salarié à partir d'une campagne; dans la date de retour attribuée à tous les questionnaires associés à cet entretien. </td> </tr> <tr> <td> <p>X Jour avant la date de l'entretien</p> </td> <td> <p>Choisir cette option si la date limite doit être calculée dynamiquement en fonction de la date à laquelle l'entretien est planifié.</p> <p>Exemple</p> <ul style="list-style-type: none"> Vous avez saisi 2 jours. L'entretien est planifié le 15 avril 2017. Dans l'entretien, la date limite pour remplir les questionnaires visibles dans My SigmaRH sera 2 jours avant la date de l'entretien. Dans les questionnaires associés à cet entretien, la date de retour sera le 13 avril 2017. </td> </tr> </tbody> </table>	Option	Utilisation	<p>Il n'y a pas de date limite pour remplir le questionnaire</p>	<p>Choisir cette option si aucune date limite ne doit être fixée.</p> <p> Attention : Avec cette option, aucune notification ne pourra être générée par l'entremise des notes automatiques.</p>	<p>Doit être rempli avant la date suivante</p>	<p>Choisir cette option si le questionnaire doit être rempli à une date fixe.</p> <p>Exemple</p> <ul style="list-style-type: none"> Vous avez saisi le 15 avril 2017. Cette date est reportée : <ul style="list-style-type: none"> dans l'entretien planifié pour ce salarié à partir d'une campagne; dans la date de retour attribuée à tous les questionnaires associés à cet entretien. 	<p>X Jour avant la date de l'entretien</p>	<p>Choisir cette option si la date limite doit être calculée dynamiquement en fonction de la date à laquelle l'entretien est planifié.</p> <p>Exemple</p> <ul style="list-style-type: none"> Vous avez saisi 2 jours. L'entretien est planifié le 15 avril 2017. Dans l'entretien, la date limite pour remplir les questionnaires visibles dans My SigmaRH sera 2 jours avant la date de l'entretien. Dans les questionnaires associés à cet entretien, la date de retour sera le 13 avril 2017.
Option	Utilisation								
<p>Il n'y a pas de date limite pour remplir le questionnaire</p>	<p>Choisir cette option si aucune date limite ne doit être fixée.</p> <p> Attention : Avec cette option, aucune notification ne pourra être générée par l'entremise des notes automatiques.</p>								
<p>Doit être rempli avant la date suivante</p>	<p>Choisir cette option si le questionnaire doit être rempli à une date fixe.</p> <p>Exemple</p> <ul style="list-style-type: none"> Vous avez saisi le 15 avril 2017. Cette date est reportée : <ul style="list-style-type: none"> dans l'entretien planifié pour ce salarié à partir d'une campagne; dans la date de retour attribuée à tous les questionnaires associés à cet entretien. 								
<p>X Jour avant la date de l'entretien</p>	<p>Choisir cette option si la date limite doit être calculée dynamiquement en fonction de la date à laquelle l'entretien est planifié.</p> <p>Exemple</p> <ul style="list-style-type: none"> Vous avez saisi 2 jours. L'entretien est planifié le 15 avril 2017. Dans l'entretien, la date limite pour remplir les questionnaires visibles dans My SigmaRH sera 2 jours avant la date de l'entretien. Dans les questionnaires associés à cet entretien, la date de retour sera le 13 avril 2017. 								

6. Vérifier le nom figurant dans la fenêtre flottante secondaire **Responsable de l'entretien**.


Si un autre responsable de dossier doit être attribué à cet événement, cliquer . Vous verrez alors les employés ayant été [désignés responsables de dossier pour ce type d'événement](#)^[162]. Si un trop grand nombre d'employés est affiché, vous pouvez [chercher](#)^[30] l'employé requis à l'aide de la grille.

7. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder.

Résultat :

- Attribution du statut **Planifié**  au salarié au sein de la campagne.
- L'événement de type **Entretien à planifier** ne figure plus dans la **Gestion express** de ce salarié.
- Un événement de type **Entretien**^[292] a été ajouté pour la date et l'heure précisées. Cet événement comprend tous les questionnaires associés au type d'entretien précisé dans la campagne.
- Si la [note automatique](#)^[259] appropriée a été configurée, une notification peut être envoyée au responsable de dossier précisé dans l'événement de type **Entretien**, au salarié pour qui l'événement est créé ou au supérieur hiérarchique du salarié pour qui l'événement est créé.

Annuler l'entretien planifié d'un ou plusieurs salariés

Si un entretien a été [planifié](#)^[285] pour un salarié à partir d'une campagne, vous pouvez annuler cet entretien, par exemple, si un salarié ne peut pas assister à l'entretien à la date fixée. Une fois que l'entretien est annulé, le statut du salarié au sein de la campagne passe à  **Annulé - À convoquer de nouveau**.

Vous devrez [planifier](#)^[285] de nouveau un entretien pour les salariés ayant ce statut.

Vous pouvez uniquement utiliser cette option si le salarié a l'un des statuts suivants au sein de la campagne d'entretiens :

- Planifié;
- En cours de réalisation;
- Retard sur les questionnaires.




Attention : En annulant un entretien planifié, vous supprimez cet événement et toutes les réponses figurant dans les questionnaires qui y sont associés. Si le salarié avait commencé à remplir ses questionnaires d'auto-évaluation dans My SigmaRH, toutes ses réponses seront perdues et devront être saisies de nouveau. Pour éviter toute perte d'information, il serait préférable, dans ce cas, de [modifier](#)^[289] directement la date et l'heure dans l'entretien.



Note : Cette action peut également être réalisée à partir du menu [Entretiens > Campagnes d'entretiens](#)^[273].

1. Choisir **Entretiens > Gestion des convocations et entretiens** dans la barre de menus **RH Global**.
2. Cocher le ou les salariés requis.
3. Cliquer **Autres actions**, puis choisir **Annuler les entretiens planifiés des employés sélectionnés**.

Résultat : Le système effectue les opérations suivantes :

- Attribution du statut  **Annulé - À convoquer de nouveau** au salarié au sein de la campagne.
- Suppression de l'événement de type **Entretien**.

— Envoyer un courriel aux salariés

Vous pouvez envoyer un courrier électronique à un ou plusieurs [salariés qui ont été ajoutés dans une campagne d'entretiens par le gestionnaire](#)^[250] par exemple pour les aviser que le questionnaire qu'ils devaient remplir dans My SigmaRH est en retard.



Note : Cette action peut également être réalisée à partir du menu [Entretiens > Campagnes d'entretiens](#)^[275].

1. Choisir **Entretiens > Gestion des convocations et entretiens** dans la barre de menus **RH Global**.
2. Cocher le ou les salariés requis.
3. Cliquer **Autres actions**, puis choisir **Envoyer un courriel aux employés sélectionnés**.

Résultat : Un nouveau message de courrier électronique est créé à l'aide du logiciel installé sur votre poste de travail. Ce message s'affiche à l'écran. Dans le champ réservé aux destinataires, SIGMA-RH.net copie les adresses électroniques figurant dans le dossier respectif des salariés sélectionnés.

— Modifier la date ou l'heure d'un entretien déjà planifié

Vous pouvez modifier la date ou l'heure d'un entretien déjà planifié, par exemple si le salarié est indisponible dans ce créneau horaire.

1. Choisir **Entretiens > Gestion des convocations et entretiens** dans la barre de menus **RH Global**.
2. Pour le salarié requis, cliquer la date affichée dans la colonne **Date de l'entretien**.
3. Dans la fenêtre flottante principale **Informations générales**, modifier les informations figurant dans les champs **Date de l'événement** ou **Heure de l'événement**.
4. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder l'entretien.


— Modifier le responsable d'un entretien déjà planifié

Vous pouvez modifier le responsable d'un entretien déjà planifié, par exemple si le supérieur hiérarchique avait été désigné par défaut, mais qu'une autre personne se chargera de la rencontre avec le salarié.



Note : La personne que vous sélectionnez doit avoir été [désignée responsable de dossier pour ce type d'événement](#)^[162].

1. Choisir **Entretiens > Gestion des convocations et entretiens** dans la barre de menus **RH Global**.
2. Pour le salarié requis, cliquer la date affichée dans la colonne **Date de l'entretien**.

3. Dans la fenêtre flottante secondaire **Responsable de dossier**, cliquer  pour choisir un autre salarié.
Si un trop grand nombre de salariés est affiché, vous pouvez [chercher](#)^[30] le salarié requis à l'aide de la grille.
4. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder l'entretien.

Voir aussi...

- [Ajouter une campagne d'entretiens et sélectionner tous les salariés visés par cette campagne](#)^[250]
- [Gérer les alertes et les notes automatiques pour les campagnes d'entretiens](#)^[259]
- [Accéder aux entretiens \(planifiés et à planifier\) des salariés visés par une campagne d'entretiens](#)^[264]
- [Planifier l'entretien d'un salarié pour une campagne d'entretiens](#)^[266]
- [Retirer des salariés d'une campagne d'entretiens](#)^[273]
- [Annuler les entretiens planifiés des salariés à partir d'une campagne d'entretiens](#)^[273]
- [Supprimer les entretiens planifiés des salariés et les retirer de la campagne d'entretiens](#)^[275]
- [Envoyer un courriel aux salariés ajoutés dans une campagne d'entretiens](#)^[275]

Clôturer une campagne d'entretiens

Barre de menus : RH global

Menu : Entretiens > Campagnes d'entretiens

Lorsque tous les entretiens [planifiés](#)^[266] pour les salariés visés par une campagne donnée ont été [clôturés](#)^[341], vous pouvez également clôturer la campagne afin d'empêcher toute modification subséquente dans cette campagne.



Attention : Aucune clôture n'est possible si les entretiens gérés par cette campagne n'ont pas été tous [clôturés](#)^[341].



Note : Si des modifications doivent être apportées à une campagne clôturée, vous devrez d'abord [annuler la clôture](#)^[291].

1. Choisir **Entretiens > Campagnes d'entretiens** dans la barre de menus **RH Global**.
Résultat : La fenêtre de gestion des campagnes d'entretiens s'affiche à l'écran. Les campagnes d'entretiens peuvent être [filtrées](#)^[256].
2. Accéder à la campagne d'entretiens de votre choix.
3. Cliquer **Clôturer la campagne**.

Résultat : Le système effectue les opérations suivantes :

- Le statut de la campagne passe à **Clôturée**.
- Une date de clôture correspondant à la date du jour est attribuée à la campagne.
- Aucune modification ne peut plus être apportée à la campagne; les boutons **Ajouter** et **Autres actions** deviennent grisés.

Voir aussi...[Processus de gestion des campagnes d'entretiens](#) ^[249][Gérer les alertes et les notes automatiques pour les campagnes d'entretiens](#) ^[259][Filtrer les campagnes d'entretiens](#) ^[256][Ajouter une campagne d'entretiens et sélectionner tous les salariés visés par cette campagne](#) ^[250][Accéder aux entretiens \(planifiés et à planifier\) des salariés visés par une campagne d'entretiens](#) ^[264][Planifier l'entretien d'un salarié pour une campagne d'entretiens](#) ^[266][Retirer des salariés d'une campagne d'entretiens](#) ^[273][Annuler les entretiens planifiés des salariés à partir d'une campagne d'entretiens](#) ^[273][Supprimer les entretiens planifiés des salariés et les retirer de la campagne d'entretiens](#) ^[275][Envoyer un courriel aux salariés ajoutés dans une campagne d'entretiens](#) ^[275][Visualiser des statistiques sur une campagne d'entretiens](#) ^[277][Annuler la clôture d'une campagne d'entretiens](#) ^[291]

Annuler la clôture d'une campagne d'entretiens

Barre de menus : RH global**Menu :** Entretiens > Campagnes d'entretiens

Aucune modification n'est possible au sein d'une campagne qui a été [clôturée](#) ^[290]. Si des modifications doivent être apportées à une campagne (par exemple, l'[ajout de salariés](#) ^[250]), vous devrez d'abord annuler la clôture.



Note : Si des modifications doivent être apportées à un [entretien qui a été clôturé](#) ^[341], vous devrez effectuer les opérations suivantes :

1. Annuler la clôture de la campagne.
2. [Annuler la clôture de l'entretien.](#) ^[342]

1. Choisir **Entretiens > Campagnes d'entretiens** dans la barre de menus **RH Global**.

Résultat : La fenêtre de gestion des campagnes d'entretiens s'affiche à l'écran. Les campagnes d'entretiens peuvent être [filtrées.](#) ^[256]

2. Accéder à la campagne d'entretiens de votre choix.
3. Cliquer **Annuler la clôture.**

Résultat : Le système effectue les opérations suivantes :

- Le statut de la campagne passe à **Fermée non clôturée.**
- La date de clôture est retirée.
- Des modifications peuvent être apportées à la campagne; les boutons **Ajouter** et **Autres actions** peuvent être utilisés.

Voir aussi...

[Processus de gestion des campagnes d'entretiens](#) ^[249]

[Ajouter une campagne d'entretiens et sélectionner tous les salariés visés par cette campagne](#) ^[250]

[Accéder aux entretiens \(planifiés et à planifier\) des salariés visés par une campagne d'entretiens](#) ^[264]

[Planifier l'entretien d'un salarié pour une campagne d'entretiens](#) ^[266]

[Retirer des salariés d'une campagne d'entretiens](#) ^[273]

[Annuler les entretiens planifiés des salariés à partir d'une campagne d'entretiens](#) ^[273]

[Supprimer les entretiens planifiés des salariés et les retirer de la campagne d'entretiens](#) ^[275]

[Envoyer un courriel aux salariés ajoutés dans une campagne d'entretiens](#) ^[275]

[Visualiser des statistiques sur une campagne d'entretiens](#) ^[277]

[Clôturer une campagne d'entretiens](#) ^[290]

Gérer les entretiens

Barre de menus : RH global

Menu : Entretiens > Entretien

Cette option liste la totalité des événements de type **Entretien** pour l'ensemble des salariés, que ces événements fassent partie d'une [campagne d'entretiens](#) ^[247] ou qu'ils soient hors campagne.

Cette liste peut être triée et [filtrée](#) ^[301]. À partir de cette liste, vous pouvez :

- [ajouter](#) ^[294] des entretiens hors campagne;
- [modifier](#) ^[302] ou [supprimer](#) ^[341] des entretiens (que ceux-ci fassent partie ou non d'une campagne d'entretiens).

Lors de la création d'un [entretien](#) ^[294] (hors campagne), vous devez préciser quel est le type d'entretien, par exemple, entretien annuel, entretien de départ, etc.

Le type d'entretien définit entre autres :

- les champs (sujets) visibles ou non dans les entretiens;
- les questionnaires (statiques ou dynamiques) associés par défaut aux entretiens;
- les questionnaires, sujets traités ou documents fusionnés générés à partir de modèles de documents qui doivent être visualisés dans le fichier PDF pouvant être disponible au salarié dans My SigmaRH une fois que l'entretien est clôturé;
- s'il est possible ou non d'associer des questionnaires supplémentaires dans les entretiens.

[Plusieurs éléments de suivi de dossier](#) ^[339] peuvent être associés à l'événement de type **Entretien**.

Si le [type d'entretien](#) ^[209] sélectionné dans l'événement le permet, vous pouvez :

- obtenir les résultats pour tous les [questionnaires](#) ^[307] associés au type d'entretien;
- ajouter des questionnaires supplémentaires qui n'auraient pas été prévus dans le type d'entretien.

Vous pouvez [imprimer](#) ^[339] l'entretien et ses questionnaires associés.



Note : Dans le menu [Gestion express](#), ^[157] vous pouvez gérer les événements de type **Entretien** pour un employé en particulier en plus de gérer également tous les autres types d'événement pour cet employé.

Résumé

- [Consulter le calendrier des entretiens](#) ^[293]
- [Ajouter un entretien avant de rencontrer le salarié](#) ^[294]
- [Filtrer les entretiens](#) ^[301]
- [Modifier un entretien pendant ou après la rencontre avec le salarié](#) ^[302]
- [Gérer les questionnaires associés aux entretiens](#) ^[307]
- [Gérer les objectifs des employés](#) ^[329]
- [Évaluer les compétences, les objectifs, les missions/tâches et les formations d'un salarié pendant l'entretien](#) ^[337]
- [Utiliser les outils de planification de la relève pendant le processus d'entretien](#) ^[338]
- [Ajouter un suivi de dossier dans un entretien](#) ^[339]
- [Imprimer un entretien et ses questionnaires associés](#) ^[339]
- [Supprimer un entretien](#) ^[341]
- [Clôturer un entretien](#) ^[341]
- [Annuler la clôture d'un entretien](#) ^[342]

Consulter le calendrier des entretiens

Barre de menus : RH global

Menu : Entretiens > Entretien




Avant d'ajouter un nouvel événement de type **Entretien**, vous pouvez consulter le calendrier des [entretiens](#) ^[294] qui ont déjà été créés.



Note : Vous pouvez également consulter ce calendrier :

- à partir du menu **Entretiens > Calendrier des entretiens**;
- lorsque vous [planifiez](#) ^[266] un entretien à partir d'une campagne.

1. Choisir **Entretiens > Entretien** dans la barre de menus.
2. Dans la fenêtre flottante secondaire **Liens utiles**, cliquer **Calendrier des entretiens**.
3. Sélectionner la vue de votre choix dans la fenêtre flottante secondaire **Options : Annuelle, Mensuelle, Quotidienne, etc.**
4. Au besoin, avancer ou reculer la vue.

Méthode	Exemples
 Icônes de navigation	<ul style="list-style-type: none"> • Vous êtes en vue mensuelle et que vous affichez actuellement le mois de juin 2017, vous afficherez le mois de juillet 2017 en cliquant . • Vous êtes en vue mensuelle et vous affichez actuellement le mois de juin 2017, vous afficherez le mois de mai 2017 en cliquant . <p>Un bouton Aujourd'hui permet de ramener rapidement le calendrier à la date courante.</p>

5. Au besoin, imprimer le calendrier en cliquant **Afficher pour impression**, puis sélectionner la commande d'impression de votre navigateur.

Voir aussi...

[Ajouter un entretien avant de rencontrer le salarié](#) ^[294]

[Modifier un entretien pendant ou après la rencontre avec le salarié](#) ^[302]

Ajouter un entretien avant de rencontrer le salarié

Barre de menus : RH global

Menu : Entretiens > Entretien

Lorsque vous ajoutez un entretien :

- les questionnaires associés au [type d'entretien](#) ^[209] (qu'il s'agisse de [questionnaires statiques](#) ^[507] définis dans votre référentiel ou de [questionnaires dynamiques](#) ^[223]) sont immédiatement visibles dans l'événement;
- un courrier électronique peut être envoyé automatiquement au salarié (par l'entremise des [notes automatiques](#) ^[259]) pour qui l'entretien est réalisé afin de l'aviser qu'il a un nouveau questionnaire à remplir dans My SigmaRH.



Note : Vous pouvez également ajouter un entretien à partir du menu [Gestion express](#) ^[160]. Les entretiens ajoutés directement à partir des menus **Gestion express** et **Entretien** sont considérés comme étant « hors campagne ».

Les entretiens inclus dans une [campagne d'entretiens](#) ^[250] doivent être [planifiés](#) ^[266] à partir de cette campagne.

Résumé

[Étapes préalables](#) ^[294]

[Étape 1 - Sélectionner le salarié, le type d'entretien, le responsable de dossier, la période couverte, la date, l'heure et la durée](#) ^[295]

[Étape 2 - Vérifier et saisir les informations générales](#) ^[295]

[Étape 3 - Vérifier les données dans les fenêtres flottantes secondaires, en particulier le responsable de dossier et le niveau de structure de l'événement](#) ^[298]

[Étape suivante - Ajouter un questionnaire supplémentaire \(si cela est permis par le type d'entretien\)](#) ^[301]

[FAQ - Quels champs de l'entretien peuvent générer des notes automatiques dans l'agenda?](#) ^[301]

— Étapes préalables

- Créer les [types d'entretiens](#) ^[209] requis.
- Si le type d'entretien permet l'ajout de questionnaires supplémentaires, créer ces [questionnaires](#) ^[507] avant d'ajouter l'événement.
- Vérifier que les utilisateurs qui ajoutent des entretiens ont été désignés [responsables de dossier](#) ^[162].
- Vérifier qu'une adresse de courrier électronique a été saisie dans le dossier de l'employé. Le système utilise cette adresse pour envoyer automatiquement un message de notification concernant la disponibilité d'un questionnaire à remplir.

– Étape 1 - Sélectionner le salarié, le type d'entretien, le responsable de dossier, la période couverte, la date, l'heure et la durée

1. Choisir **Entretiens > Entretien** dans la barre de menus **RH Global**.

Résultat : La fenêtre de gestion des événements de type **Entretien** s'affiche à l'écran. Ces événements peuvent être [filtrés](#).^[301]

2. Cliquer **Ajouter**.

3. Dans l'étape ① de l'assistant, sélectionner le salarié concerné par l'entretien

Résultat : Le système liste les salariés correspondant au niveau de structure choisi.

4. Choisir le salarié, puis cliquer **Sélectionner**.

5. Dans l'étape ② de l'assistant, sélectionner le [type d'entretien](#)^[193] de votre choix.

Résultat : Le système liste les types d'entretiens actifs pouvant être utilisés dans le niveau de structure précisé dans le dossier du salarié pour qui l'événement est créé. Les types d'entretiens inactifs ne peuvent pas être sélectionnés.

6. Dans l'étape ③ de l'assistant, choisir le [responsable de dossier](#)^[162] de votre choix.

7. Dans l'étape ④ de l'assistant, saisir la période couverte par l'entretien.

Si vous définissez des questionnaires dynamiques (dans le [type d'entretien](#)^[223] ou [l'entretien](#)^[312]), la période couverte est utilisée pour déterminer, pour chaque employé, les [missions/tâches](#)^[155], les [objectifs](#)^[329] (individuels et collectifs), les [compétences](#)^[139] et les formations applicables qui doivent faire l'objet d'une [évaluation](#)^[337] pendant l'entretien.

8. Dans l'étape ⑤ de l'assistant, indiquer la date et l'heure de l'événement, ainsi que la durée de l'entretien.

9. Cliquer **Créer l'entretien**.





Résultat : La fenêtre de définition de l'événement de type **Entretien** s'affiche à l'écran. Si des questionnaires ont été associés au type d'entretien, ils s'affichent directement à l'écran.

– Étape 2 - Vérifier et saisir les informations générales

Saisir les données requises dans la fenêtre flottante **Informations générales**.

Champ	Utilisation
Type d'entretien	Le type est en lecture seule et ne peut pas être modifié. Note : Lors de la création d'un nouvel événement de type Entretien pour le même employé, le contenu du champ Objectifs à atteindre pour le prochain entretien est automatiquement copié dans le champ Objectifs quantitatifs (QUOI) et qualitatifs (COMMENT) si le type d'entretien des deux événements est le même.



















Champ	Utilisation
Période couverte par l'entretien	<p>La date de début et la date de fin sont affichées en Lecture seule.</p> <p>Si vous définissez des questionnaires dynamiques (dans le type d'entretien ^[223] ou l'entretien ^[312]), la période couverte est utilisée pour déterminer, pour chaque employé, les missions/tâches ^[158], les objectifs ^[329] (individuels et collectifs), les compétences ^[139] et les formations applicables qui doivent faire l'objet d'une évaluation ^[337] pendant l'entretien.</p>
Date de l'événement * et Heure de l'événement	<p>Indiquer la date et l'heure de l'entretien. La date peut générer une note automatique à l'agenda. ^[418]</p>
Durée	<p>Saisir le temps prévu pour cet entretien (en heures). Par exemple, si l'entretien dure une heure, saisir 01:00. Si l'entretien dure 45 minutes, saisir 00:45.</p> <p>La durée de l'événement est particulièrement utile lorsque vous consultez le calendrier des entretiens ^[293] avec une vue qui permet l'affichage des plages d'heures dans une journée, par exemple la vue Hebdomadaire (5 jours) ou Quotidienne. Vous aurez alors un aperçu des entretiens prévus par heure, pour une journée donnée.</p>
Date de clôture	<p>Aucune date ne s'affiche lors de la création d'un entretien. Cependant, la date de la clôture est visible dès que cet entretien est clôturé ^[341]. La date peut générer une note automatique à l'agenda. ^[418]</p>
Autres personnes présentes	<p>Au besoin, saisir le nom des autres personnes qui assistent à l'entretien. Ce champ s'affiche uniquement si la région d'utilisation sélectionnée dans le menu Options de l'utilisateur est autre que Canada (ou toute province du Canada).</p>























Champ	Utilisation								
Date limite pour remplir les questionnaires visibles dans My SigmaRH	<p>Saisir la date limite à laquelle le salarié doit avoir rempli les questionnaires associés à l'entretien ^[307] qui sont visibles dans My SigmaRH.</p> <p>Cette date :</p> <ul style="list-style-type: none"> est reportée dans l'événement de type Entretien si celui-ci est planifié à partir d'une campagne d'entretiens; sert à calculer la date de retour attribuée aux questionnaires visibles dans My SigmaRH qui ont été associés à l'entretien. <p>Cette date peut générer une note automatique à l'agenda. ^[418]</p> <p> Note : Si les salariés n'ont aucun questionnaire d'auto-évaluation à remplir, ces options peuvent être masquées si la case Masquer les paramètres sur la date limite pour les questionnaires visibles dans My SigmaRH est cochée dans le type d'entretien ^[215] à partir duquel l'entretien est créé.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Option</th> <th>Utilisation</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Il n'y a pas de date limite pour remplir le questionnaire</td> <td> <p>Choisir cette option si aucune date limite ne doit être fixée.</p> <p> Attention : Avec cette option, aucune notification ne pourra être générée par l'entremise des notes automatiques.</p> </td> </tr> <tr> <td>Doit être rempli avant la date suivante</td> <td> <p>Choisir cette option si le questionnaire doit être rempli à une date fixe.</p> <p>Exemple</p> <ul style="list-style-type: none"> Vous avez saisi le 15 avril 2017. Cette date est reportée : <ul style="list-style-type: none"> dans l'entretien planifié pour ce salarié à partir d'une campagne; dans la date de retour attribuée à tous les questionnaires associés à cet entretien. </td> </tr> <tr> <td>X Jour avant la date de l'entretien</td> <td> <p>Choisir cette option si la date limite doit être calculée dynamiquement en fonction de la date à laquelle l'entretien est planifié.</p> <p>Exemple</p> <ul style="list-style-type: none"> Vous avez saisi 2 jours. L'entretien est planifié le 15 avril 2017. Dans l'entretien, la date limite pour remplir les questionnaires visibles dans My SigmaRH sera 2 jours avant la date de l'entretien. Dans les questionnaires associés à cet entretien, la date de retour sera le 13 avril 2017. </td> </tr> </tbody> </table>	Option	Utilisation	Il n'y a pas de date limite pour remplir le questionnaire	<p>Choisir cette option si aucune date limite ne doit être fixée.</p> <p> Attention : Avec cette option, aucune notification ne pourra être générée par l'entremise des notes automatiques.</p>	Doit être rempli avant la date suivante	<p>Choisir cette option si le questionnaire doit être rempli à une date fixe.</p> <p>Exemple</p> <ul style="list-style-type: none"> Vous avez saisi le 15 avril 2017. Cette date est reportée : <ul style="list-style-type: none"> dans l'entretien planifié pour ce salarié à partir d'une campagne; dans la date de retour attribuée à tous les questionnaires associés à cet entretien. 	X Jour avant la date de l'entretien	<p>Choisir cette option si la date limite doit être calculée dynamiquement en fonction de la date à laquelle l'entretien est planifié.</p> <p>Exemple</p> <ul style="list-style-type: none"> Vous avez saisi 2 jours. L'entretien est planifié le 15 avril 2017. Dans l'entretien, la date limite pour remplir les questionnaires visibles dans My SigmaRH sera 2 jours avant la date de l'entretien. Dans les questionnaires associés à cet entretien, la date de retour sera le 13 avril 2017.
Option	Utilisation								
Il n'y a pas de date limite pour remplir le questionnaire	<p>Choisir cette option si aucune date limite ne doit être fixée.</p> <p> Attention : Avec cette option, aucune notification ne pourra être générée par l'entremise des notes automatiques.</p>								
Doit être rempli avant la date suivante	<p>Choisir cette option si le questionnaire doit être rempli à une date fixe.</p> <p>Exemple</p> <ul style="list-style-type: none"> Vous avez saisi le 15 avril 2017. Cette date est reportée : <ul style="list-style-type: none"> dans l'entretien planifié pour ce salarié à partir d'une campagne; dans la date de retour attribuée à tous les questionnaires associés à cet entretien. 								
X Jour avant la date de l'entretien	<p>Choisir cette option si la date limite doit être calculée dynamiquement en fonction de la date à laquelle l'entretien est planifié.</p> <p>Exemple</p> <ul style="list-style-type: none"> Vous avez saisi 2 jours. L'entretien est planifié le 15 avril 2017. Dans l'entretien, la date limite pour remplir les questionnaires visibles dans My SigmaRH sera 2 jours avant la date de l'entretien. Dans les questionnaires associés à cet entretien, la date de retour sera le 13 avril 2017. 								



– Étape 3 - Vérifier les données dans les fenêtres flottantes secondaires, en particulier le responsable de dossier et le niveau de structure de l'événement


Dans les fenêtres flottantes secondaires, vous trouverez de nombreuses informations :

- sur le salarié pour qui l'entretien est créé;
- sur l'événement de type Entretien.

Fenêtre flottante	Utilisation														
Informations de l'employé	<p data-bbox="643 651 1390 741">En plus des informations de base (matricule avec hyperlien pour accéder au dossier, nom et prénom, sexe, âge), on trouve les icônes suivantes.</p> <table border="1" data-bbox="643 752 1422 2018"> <thead> <tr> <th data-bbox="643 752 740 804">Icône</th> <th data-bbox="740 752 1422 804">Explications</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="643 804 740 864"></td> <td data-bbox="740 804 1422 864">Homme</td> </tr> <tr> <td data-bbox="643 864 740 925"></td> <td data-bbox="740 864 1422 925">Femme</td> </tr> <tr> <td data-bbox="643 925 740 1211"></td> <td data-bbox="740 925 1422 1211"> Visualiser les adresses de courrier électronique : <ul style="list-style-type: none"> • adresse principale (saisie dans la fenêtre flottante Communications professionnelles); • toute autre adresse de courrier électronique saisie dans la fenêtre flottante Autres informations). Un hyperlien sur l'adresse électronique permet d'envoyer un courriel. </td> </tr> <tr> <td data-bbox="643 1211 740 1563"></td> <td data-bbox="740 1211 1422 1563"> Visualiser les numéros de téléphone : <ul style="list-style-type: none"> • au domicile, qu'il s'agisse d'un téléphone fixe ou portable (saisi dans la fenêtre flottante Détails personnels); • au bureau, qu'il s'agisse d'un téléphone fixe ou portable (saisi dans la fenêtre flottante Communications professionnelles); • tout autre numéro saisi dans la fenêtre flottante Autres informations. </td> </tr> <tr> <td data-bbox="643 1563 740 1666"></td> <td data-bbox="740 1563 1422 1666"> Visualiser la nationalité, la date de naissance, la date d'embauche et le poste principal¹²⁹⁾ de l'employé. </td> </tr> <tr> <td data-bbox="643 1666 740 2018"></td> <td data-bbox="740 1666 1422 2018"> Visualiser l'adresse saisie au dossier sur une carte géographique³⁵³⁾ (uniquement si les outils de géolocalisation³⁵¹⁾ ont été activés dans votre entreprise). Une info-bulle permet de visualiser : <ul style="list-style-type: none"> • la distance entre le domicile et le lieu de travail (c'est-à-dire entre le SIRET et l'adresse saisie au dossier); • la durée estimée du transport entre le domicile et le lieu de travail (par voiture ou transport public). </td> </tr> </tbody> </table>	Icône	Explications		Homme		Femme		Visualiser les adresses de courrier électronique : <ul style="list-style-type: none"> • adresse principale (saisie dans la fenêtre flottante Communications professionnelles); • toute autre adresse de courrier électronique saisie dans la fenêtre flottante Autres informations). Un hyperlien sur l'adresse électronique permet d'envoyer un courriel.		Visualiser les numéros de téléphone : <ul style="list-style-type: none"> • au domicile, qu'il s'agisse d'un téléphone fixe ou portable (saisi dans la fenêtre flottante Détails personnels); • au bureau, qu'il s'agisse d'un téléphone fixe ou portable (saisi dans la fenêtre flottante Communications professionnelles); • tout autre numéro saisi dans la fenêtre flottante Autres informations. 		Visualiser la nationalité, la date de naissance, la date d'embauche et le poste principal ¹²⁹⁾ de l'employé.		Visualiser l'adresse saisie au dossier sur une carte géographique ³⁵³⁾ (uniquement si les outils de géolocalisation ³⁵¹⁾ ont été activés dans votre entreprise). Une info-bulle permet de visualiser : <ul style="list-style-type: none"> • la distance entre le domicile et le lieu de travail (c'est-à-dire entre le SIRET et l'adresse saisie au dossier); • la durée estimée du transport entre le domicile et le lieu de travail (par voiture ou transport public).
Icône	Explications														
	Homme														
	Femme														
	Visualiser les adresses de courrier électronique : <ul style="list-style-type: none"> • adresse principale (saisie dans la fenêtre flottante Communications professionnelles); • toute autre adresse de courrier électronique saisie dans la fenêtre flottante Autres informations). Un hyperlien sur l'adresse électronique permet d'envoyer un courriel.														
	Visualiser les numéros de téléphone : <ul style="list-style-type: none"> • au domicile, qu'il s'agisse d'un téléphone fixe ou portable (saisi dans la fenêtre flottante Détails personnels); • au bureau, qu'il s'agisse d'un téléphone fixe ou portable (saisi dans la fenêtre flottante Communications professionnelles); • tout autre numéro saisi dans la fenêtre flottante Autres informations. 														
	Visualiser la nationalité, la date de naissance, la date d'embauche et le poste principal ¹²⁹⁾ de l'employé.														
	Visualiser l'adresse saisie au dossier sur une carte géographique ³⁵³⁾ (uniquement si les outils de géolocalisation ³⁵¹⁾ ont été activés dans votre entreprise). Une info-bulle permet de visualiser : <ul style="list-style-type: none"> • la distance entre le domicile et le lieu de travail (c'est-à-dire entre le SIRET et l'adresse saisie au dossier); • la durée estimée du transport entre le domicile et le lieu de travail (par voiture ou transport public). 														

Fenêtre flottante	Utilisation																
	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="643 331 740 383">Icône</th> <th data-bbox="740 331 1423 383">Explications</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="643 383 740 456"></td> <td data-bbox="740 383 1423 456">Accéder à un graphique illustrant l'évolution salariale.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="643 456 740 530"></td> <td data-bbox="740 456 1423 530">Visualiser le nom du supérieur hiérarchique du salarié.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="643 530 740 604"></td> <td data-bbox="740 530 1423 604">Visualiser les risques auxquels le salarié est exposé.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="643 604 740 696"></td> <td data-bbox="740 604 1423 696">Uniquement dans les événements. Visualiser la Gestion express ^[157] de ce salarié.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="643 696 740 880"></td> <td data-bbox="740 696 1423 880">Uniquement dans la Gestion express ^[157] du salarié. Accéder au calendrier des événements ^[168] de ce salarié. Lors de la visualisation du Calendrier des événements pour une seule personne, choisir la vue appropriée (Annuelle ou mensuelle) pour l'impression.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="643 880 740 1189">Talent </td> <td data-bbox="740 880 1423 1189">Accéder à l'outil de gestion des talents qui permet : <ul style="list-style-type: none"> • de visualiser les écarts entre les exigences d'un poste ^[65] et les qualifications (compétences ^[138], diplômes ^[147], permis ^[150], habilitations ^[144] et cours suivis) d'un employé; • d'obtenir davantage d'informations sur les alertes ^[77] indiquant qu'un employé répond ou non aux exigences du poste qu'il occupe. </td> </tr> <tr> <td data-bbox="643 1189 740 1285"></td> <td data-bbox="740 1189 1423 1285">Située à côté de l'hyperlien Talents, cette icône identifie les salariés à haut potentiel. ^[172]</td> </tr> </tbody> </table>	Icône	Explications		Accéder à un graphique illustrant l'évolution salariale.		Visualiser le nom du supérieur hiérarchique du salarié.		Visualiser les risques auxquels le salarié est exposé.		Uniquement dans les événements. Visualiser la Gestion express ^[157] de ce salarié.		Uniquement dans la Gestion express ^[157] du salarié. Accéder au calendrier des événements ^[168] de ce salarié. Lors de la visualisation du Calendrier des événements pour une seule personne, choisir la vue appropriée (Annuelle ou mensuelle) pour l'impression.	Talent 	Accéder à l'outil de gestion des talents qui permet : <ul style="list-style-type: none"> • de visualiser les écarts entre les exigences d'un poste ^[65] et les qualifications (compétences ^[138], diplômes ^[147], permis ^[150], habilitations ^[144] et cours suivis) d'un employé; • d'obtenir davantage d'informations sur les alertes ^[77] indiquant qu'un employé répond ou non aux exigences du poste qu'il occupe. 		Située à côté de l'hyperlien Talents , cette icône identifie les salariés à haut potentiel . ^[172]
Icône	Explications																
	Accéder à un graphique illustrant l'évolution salariale.																
	Visualiser le nom du supérieur hiérarchique du salarié.																
	Visualiser les risques auxquels le salarié est exposé.																
	Uniquement dans les événements. Visualiser la Gestion express ^[157] de ce salarié.																
	Uniquement dans la Gestion express ^[157] du salarié. Accéder au calendrier des événements ^[168] de ce salarié. Lors de la visualisation du Calendrier des événements pour une seule personne, choisir la vue appropriée (Annuelle ou mensuelle) pour l'impression.																
Talent 	Accéder à l'outil de gestion des talents qui permet : <ul style="list-style-type: none"> • de visualiser les écarts entre les exigences d'un poste ^[65] et les qualifications (compétences ^[138], diplômes ^[147], permis ^[150], habilitations ^[144] et cours suivis) d'un employé; • d'obtenir davantage d'informations sur les alertes ^[77] indiquant qu'un employé répond ou non aux exigences du poste qu'il occupe. 																
	Située à côté de l'hyperlien Talents , cette icône identifie les salariés à haut potentiel . ^[172]																
Responsable du dossier *	<p>Permet d'indiquer le nom de la personne responsable de ce dossier. Le responsable de dossier est obligatoire.</p> <p>Dès qu'un employé crée un dossier et qu'il a été désigné « responsable de dossier », ses nom et prénom sont automatiquement insérés dans ce champ.</p> <p>Si un autre responsable de dossier doit être attribué à cet événement, cliquer . Vous verrez alors les employés ayant été désignés responsables de dossier pour ce type d'événement ^[162]. Si un trop grand nombre d'employés est affiché, vous pouvez chercher ^[30] l'employé requis à l'aide de la grille.</p>																
Structure	Indique le niveau de structure auquel l'employé, pour qui l'événement est créé, est habituellement rattaché. Il peut être modifié si l'événement doit s'appliquer à un autre niveau de structure.																
Compétences de l'employé	Permet de visualiser les compétences de l'employé et, si cela est permis d'ajouter, de modifier ou de supprimer des mentions de compétences pour cet employé. Les étapes sont les mêmes que celles suivies pour ajouter une ou des compétences à la fiche d'un employé . ^[141]																

Fenêtre flottante	Utilisation
Ancienneté	Permet de visualiser le nombre d'années, de mois et de jours d'ancienneté du salarié.
Postes	Permet de visualiser les postes affectés au salarié et, si cela est permis, d'ajouter, de modifier ou de supprimer des affectations de postes pour ce salarié. Les étapes sont les mêmes que celles suivies pour ajouter une affectation de poste à un salarié . ^[129]
Liens utiles	Divers liens permettent : <ul style="list-style-type: none"> • d'inscrire le salarié à une liste d'attente pour un cours; • d'accéder à la Gestion express^[157] de ce salarié; • d'analyser l'écart entre le poste principal du salarié et ses acquis^[338]; • d'analyser l'écart entre les postes actifs du salarié et ses acquis^[338]; • de gérer les questionnaires associés^[307] à l'événement; • de gérer les postes pour lesquels le salarié est un successeur potentiel.^[338]
Récapitulatif des questionnaires	Donne le pointage obtenu pour chacun des questionnaires associés, la note supplémentaire, ainsi qu'un total. <p> Attention : La fenêtre flottante secondaire Récapitulatif des questionnaires n'est pas visible si l'entretien a été créé à partir d'un type d'entretien^[215] où l'on a répondu Non à l'option Est-ce que ce type d'entretien doit comptabiliser les pointages en fonction des questions répondues?</p> <p> Note : Si vous remplissez un questionnaire directement dans l'entretien, les pointages obtenus sont actualisés immédiatement dans la fenêtre Récapitulatif des questionnaires sans que vous ayez besoin de sauvegarder le questionnaire.</p>
Objectifs	Permet de visualiser les objectifs du salarié ^[329] et, si cela est permis d'ajouter, de modifier ou de supprimer des objectifs pour cet employé, par exemple si des objectifs doivent être ajoutés pour l'année suivante.

Fenêtre flottante	Utilisation
Contrôle du bilan de formation	<p>Permet de visualiser les dates suivantes qui proviennent du Contrôle du bilan de formation^[135] du salarié :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dernière action de formation • Dernier bilan de formation • Dernier entretien professionnel • Dernière progression professionnelle • Dernière progression salariale • Dernière acquisition d'éléments de certification <p> Attention : Cette fenêtre est uniquement visible si l'entretien a été créé à partir d'un type d'entretien^[214] où l'on a répondu Oui à l'option Afficher la fenêtre récapitulative des dernières dates pour le contrôle du bilan de formation dans les entretiens?</p>

– Étape suivante - Ajouter un questionnaire supplémentaire (si cela est permis par le type d'entretien)

Si le type d'entretien le permet, vous pouvez ajouter un [questionnaire](#)^[307] supplémentaire qui doit être rempli par le salarié ou le gestionnaire avant la tenue de l'entretien.

– FAQ - Quels champs de l'entretien peuvent générer des notes automatiques dans l'agenda?

Les champs suivants figurant dans l'entretien permettent la configuration de [notes automatiques individuelles](#)^[418] ou de [notes automatiques collectives](#)^[436] :

- Date de l'événement
- Date du prochain entretien
- Responsable de dossier

Voir aussi...

[Consulter le calendrier des entretiens](#)^[293]

[Modifier un entretien pendant ou après la rencontre avec le salarié](#)^[302]

[Gérer les questionnaires associés aux entretiens](#)^[307]

[Utiliser les outils de planification de la relève pendant le processus d'entretien](#)^[338]

[Ajouter un suivi de dossier dans un entretien](#)^[339]

[Imprimer un entretien et ses questionnaires associés](#)^[339]

[Filtrer les entretiens](#)^[301]

Filtrer les entretiens

Barre de menus : RH global

Menu : Entretiens > Entretien

Vous pouvez filtrer les entretiens.



Note : Les filtres sont composés, c'est-à-dire que le système applique un [ET](#) logique entre chaque filtre. Par exemple, vous pouvez afficher les entretiens qui ont le statut **Actif** qui peuvent également être utilisés dans un établissement donné.

_filtre disponible	Utilisation										
Statut de l'entretien	<p>Vous pouvez afficher uniquement les entretiens ayant un ou plusieurs des statuts suivants :</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Statut</th> <th>Description</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Planifié</td> <td>L'entretien a été planifié dans le futur dans le cadre d'une campagne d'entretiens.</td> </tr> <tr> <td>En cours de réalisation</td> <td>L'entretien a eu lieu dans le passé, mais il n'est pas encore clôturé.</td> </tr> <tr> <td>Retard sur les questionnaires</td> <td>L'entretien a été associé à des questionnaires, mais ceux-ci n'ont pas encore été remplis et la date du jour est ultérieure à la date limite pour remplir les questionnaires visibles dans My SigmaRH.</td> </tr> <tr> <td>Clôturé</td> <td>L'entretien possède une date de clôture.</td> </tr> </tbody> </table>	Statut	Description	Planifié	L'entretien a été planifié dans le futur dans le cadre d'une campagne d'entretiens.	En cours de réalisation	L'entretien a eu lieu dans le passé, mais il n'est pas encore clôturé .	Retard sur les questionnaires	L'entretien a été associé à des questionnaires , mais ceux-ci n'ont pas encore été remplis et la date du jour est ultérieure à la date limite pour remplir les questionnaires visibles dans My SigmaRH.	Clôturé	L'entretien possède une date de clôture .
Statut	Description										
Planifié	L'entretien a été planifié dans le futur dans le cadre d'une campagne d'entretiens.										
En cours de réalisation	L'entretien a eu lieu dans le passé, mais il n'est pas encore clôturé .										
Retard sur les questionnaires	L'entretien a été associé à des questionnaires , mais ceux-ci n'ont pas encore été remplis et la date du jour est ultérieure à la date limite pour remplir les questionnaires visibles dans My SigmaRH.										
Clôturé	L'entretien possède une date de clôture .										
Dont je suis le responsable de dossier	Vous pouvez afficher uniquement les entretiens pour lesquels vous êtes le responsable de dossier .										
Structure de l'événement	<p>Vous pouvez filtrer les entretiens en fonction de leur niveau de structure administrative.</p> <p>Niveau de structure par défaut</p> <p>Le niveau de structure administrative sélectionné par défaut correspond au niveau de structure choisi dans le menu Sélection d'une structure administrative.</p> <p>Respect des droits d'accès de l'utilisateur</p> <p>L'utilisateur peut uniquement sélectionner les niveaux de structure administrative pour lesquels on lui a donné des droits d'accès.</p> <p>Recherche effectuée</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si le niveau de structure sélectionné est Entité légale, vous verrez tous les entretiens créés dans ce niveau ou dans un niveau inférieur. • Si la structure sélectionnée est Etablissement, vous verrez uniquement les entretiens créés dans ce niveau ou dans un niveau inférieur. 										

Voir aussi...

[Ajouter un entretien avant de rencontrer le salarié](#)

[Modifier un entretien pendant ou après la rencontre avec le salarié](#)

Modifier un entretien pendant ou après la rencontre avec le salarié

Barre de menus : RH global

Menu : Entretiens > Entretien

Vous pouvez modifier un entretien pendant ou après la rencontre avec le salarié afin :

- d'évaluer^[337] les [compétences](#)^[139], les [objectifs](#)^[329] (individuels ou collectifs), les [missions/tâches](#)^[155] et les formations d'un salarié si un questionnaire dynamique a été configuré dans le [type d'entretien](#)^[223] ou [l'entretien](#)^[312]
- de consigner toute information se rapportant à entretien, par exemple les objectifs saisis en choix libre, les renseignements sur les sujets devant être traités pendant l'entretien;
- d'ajouter les [suivis de dossier](#)^[339] requis;
- de remplir les [questionnaires](#)^[307] requis pendant la tenue de l'entretien.

Résumé

[Vérifier la définition des objectifs \(en choix libre\) et saisir les données pour les sujets traités pendant l'entretien \(formation personnelle, expériences professionnelles, etc.\)](#)^[303]

[Saisir une note supplémentaire accordée pour l'appréciation générale](#)^[306]

– Vérifier la définition des objectifs (en choix libre) et saisir les données pour les sujets traités pendant l'entretien (formation personnelle, expériences professionnelles, etc.)

Les sujets traités qui sont visibles dans la fenêtre **Entretien d'évaluation** peuvent être configurés par l'entremise du [type d'entretien](#)^[216] sélectionné dans l'entretien.

1. Choisir **Entretiens > Entretien** dans la barre de menus **RH Global**.
2. Accéder à l'entretien de votre choix.
3. Vérifier le contenu du champ **Objectifs quantitatifs (QUOI) et qualitatifs (COMMENT)**.
 - S'il s'agit du premier entretien ayant ce type d'entretien pour un salarié, ce champ est vide. Saisir les données requises.
 - S'il s'agit d'un entretien subséquent pour un même type d'entretien, le système copie automatiquement dans ce champ le contenu du champ **Objectifs à atteindre pour le prochain entretien** figurant dans l'événement **Entretien** précédent. Cependant, vous pouvez modifier au besoin les objectifs qui ont été copiés.
4. Saisir les données requises dans la fenêtre flottante **Entretien d'évaluation**.




Note : Les sujets à titre informatif (entretiens professionnels, sessions de formation, formations personnelles, expériences professionnelles, objectifs pour la période à venir) sont mis à jour dynamiquement dans l'entretien tant que celui-ci n'est pas [clôturé](#)^[347].


Exemple



- Un type d'entretien prévoit l'affichage des formations personnelles (diplômes et permis).
- Au début de septembre, un gestionnaire planifie l'entretien de Rose Dubois pour le 16 septembre 2017.
- Au moment de la tenue de l'entretien, le gestionnaire se rend compte qu'un permis important ne figure pas au dossier de la salariée et n'est pas reporté dans l'entretien.
- Le gestionnaire [ajoute le permis](#)^[150] directement dans le dossier de la salariée, puis elle retourne dans l'entretien.
- Le permis qui vient juste d'être ajouté figure maintenant dans le tableau réservé aux formations personnelles.
- Dès que l'entretien est clôturé, aucun nouveau permis ajouté dans le dossier de la salariée ne sera reporté dans cet entretien.

Entretien d'évaluation

Champ	Utilisation
Entretiens professionnels	<p>Vérifier les entretiens professionnels qui ont eu lieu pour le salarié pendant la période configurée dans le type d'entretien^[216] (paramètre Afficher les entretiens professionnels).</p> <p> Note : Si ce sujet a été rendu disponible dans My SigmaRH et que le salarié vous a signalé qu'il avait eu d'autres entretiens professionnels (non gérés dans SIGMA-RH.net), vous pouvez les ajouter dans la boîte de texte prévue à cet effet.</p>
Sessions de formation	<p>Vérifier les sessions de formation auxquelles le salarié a été inscrit pendant la période configurée dans le type d'entretien^[217] (paramètre Afficher les sessions de formation).</p> <p> Note : Si ce sujet a été rendu disponible dans My SigmaRH et que le salarié vous a signalé qu'il avait suivi d'autres formations (non gérées dans SIGMA-RH.net), vous pouvez les ajouter dans la boîte de texte prévue à cet effet.</p>
Formation personnelle	<p>Vérifier les formations personnelles^[146] (diplômes ou permis) qui figurent dans le dossier du salarié.</p> <p> Note : Si ce sujet a été rendu disponible dans My SigmaRH et que le salarié vous a signalé qu'il détenait d'autres diplômes ou permis, vous pouvez les ajouter dans son dossier si vous avez les droits requis.</p>

Champ	Utilisation
Expériences professionnelles	<p>Vérifier les expériences professionnelles ^[152] qui figurent dans le dossier du salarié.</p> <p> Note : Si ce sujet a été rendu disponible dans My SigmaRH et que le salarié vous a signalé qu'il détenait d'autres expériences professionnelles, vous pouvez les ajouter dans son dossier si vous avez les droits requis.</p>
Niveau d'atteinte des objectifs (Choix libre)	<p>Indiquer, pour les événements subséquents, le niveau d'atteinte des objectifs fixés dans le champ Objectifs quantitatifs (QUOI) et qualitatifs (COMMENT) lors de l'événement Entretien précédent (par ex. Objectifs réalisés, Objectifs non réalisés, Réalisation partielle ou Résultats supérieurs).</p> <p>Sélectionner le code requis. Ces codes sont définis dans la table de codes de sélection Niveau d'atteinte des objectifs (Évaluation) (AO).</p>
Commentaires	Saisir toutes les données requises dans ce champ texte.
Autres réalisations	Saisir toutes les données requises dans ce champ texte.
Principaux progrès réalisés	Saisir toutes les données requises dans ce champ texte.
Points forts / attitudes	Saisir toutes les données requises dans ce champ texte.
Difficultés / Points à améliorer	Saisir toutes les données requises dans ce champ texte.
Souhaits d'évolution	Saisir toutes les données requises dans ce champ texte.
Projet de formation	<p>Inscrire tout projet de formation éventuel du salarié.</p> <p>Ce champ s'affiche uniquement si la région d'utilisation sélectionnée dans le menu Options de l'utilisateur est autre que Canada (ou toute province du Canada).</p>
Mobilité géographique	<p>Par défaut, le système affiche la mobilité géographique précisée dans le dossier de l'employé.</p> <p>Au besoin, modifier le code de mobilité géographique si l'employé vous signale qu'il est disposé à être relocalisé pour son travail, (par ex. Départementale, Régionale ou Nationale). Si la mobilité géographique est modifiée dans l'entretien, le changement sera reporté dans le dossier de l'employé correspondant.</p> <p>Ces codes sont définis dans la table de codes de sélection Mobilité géographique (Employé) (MB).</p> <p>Ce champ s'affiche uniquement si la région d'utilisation sélectionnée dans le menu Options de l'utilisateur est autre que Canada (ou toute province du Canada).</p>
Notes d'entretien	Saisir toutes les données requises dans ce champ texte.

Champ	Utilisation
Avis du superviseur hiérarchique	Saisir toutes les données requises dans ce champ texte. Ce champ s'affiche uniquement si la région d'utilisation sélectionnée dans le menu Options de l'utilisateur est autre que Canada (ou toute province du Canada).
Appréciation globale de la performance	Sélectionner le code requis. Ces codes sont définis dans la table de codes de sélection Appréciation globale de la performance (XAP) .
Objectifs à atteindre pour le prochain entretien (Choix libre)	Saisir toutes les données requises dans ce champ texte. Note : Lors de la création d'un nouvel événement de type Entretien pour le même employé, le contenu du champ Objectifs à atteindre pour la prochaine évaluation est automatiquement copié dans le champ Objectifs quantitatifs (QUOI) et qualitatifs (COMMENT) si le motif des deux événements est le même.
Suite à donner	Préciser la recommandation faisant suite à l'entretien (par ex. Augmentation). Sélectionner le code requis. Ces codes sont définis dans la table de codes de sélection Recommandation (Évaluation) (EV) Ce champ s'affiche uniquement si la région d'utilisation sélectionnée dans le menu Options de l'utilisateur est autre que Canada (ou toute province du Canada).
Date du prochain entretien	Fixer la date du prochain entretien. Cette date peut générer une note automatique à l'agenda . ⁴¹⁸

5. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder l'entretien.

– Saisir une note supplémentaire accordée pour l'appréciation générale

Une fois l'entretien terminé, vous pouvez saisir une note supplémentaire pour indiquer l'appréciation du salarié. La note saisie est reportée dans la fenêtre flottante secondaire **Récapitulatif des questionnaires**.



Note : Le champ **Note supplémentaire accordée pour les réponses de façon générale**, ainsi que la fenêtre flottante secondaire **Récapitulatif des questionnaires** ne sont pas visibles si l'entretien a été créé à partir d'un [type d'entretien](#)²¹⁵ où l'on a répondu **Non** à l'option **Est-ce que ce type d'entretien doit comptabiliser les pointages en fonction des questions répondues?**

1. Choisir **Entretiens > Entretien** dans la barre de menus **RH Global**.
2. Accéder à l'entretien de votre choix.
3. Dans la fenêtre flottante principale **Informations générales**, saisir la note requise dans le champ **Note supplémentaire accordée pour les réponses de façon générale**.

Voir aussi...

[Évaluer les compétences, les objectifs, les missions/tâches et les formations d'un salarié pendant l'entretien](#)³³⁷

[Gérer les questionnaires associés aux entretiens](#) ^[307]

[Ajouter un suivi de dossier dans un entretien](#) ^[339]

[Imprimer un entretien et ses questionnaires associés](#) ^[339]

[Clôturer un entretien](#) ^[341]

[Annuler la clôture d'un entretien](#) ^[342]

Gérer les questionnaires associés aux entretiens

Barre de menus : RH global

Menu : Entretiens > Entretien

Si des questionnaires ont été associés au [type d'entretien](#) ^[209] (qu'il s'agisse de [questionnaires statiques définis dans votre référentiel](#) ^[507] ou de [questionnaires dynamiques](#) ^[223]), ils s'affichent directement dans l'entretien une fois que celui-ci est créé. Les questionnaires visibles dans My SigmaRH sont affichés dans une fenêtre flottante distincte des questionnaires qui ne sont pas visibles dans My SigmaRH.

Si le type d'entretien sélectionné dans l'entretien le permet, vous pouvez ajouter des questionnaires supplémentaires (qu'il s'agisse de [questionnaires statiques définis dans votre référentiel](#) ^[507] ou de [questionnaires dynamiques](#) ^[312]) dans l'événement :

- lorsque vous [ajoutez l'entretien](#) ^[294] le salarié peut alors remplir le questionnaire dans My SigmaRH avant la rencontre;
- lorsque vous [modifiez l'entretien au moment de la rencontre](#) ^[302] avec le salarié; vous pouvez alors répondre immédiatement au questionnaire.

Lors de l'ajout d'un questionnaire supplémentaire, vous pouvez, au besoin, envoyer un courriel afin d'aviser le salarié qu'il a un questionnaire à remplir dans My SigmaRH.

Les salariés répondent habituellement aux questionnaires d'auto-évaluation associés à l'entretien dans My SigmaRH, tandis que les gestionnaires répondent aux questionnaires directement dans l'entretien.



Note : Si le questionnaire comporte des [questions à choix multiples](#) ^[511] et que des réponses sont associées à une [compétence](#) ^[502], le simple fait de répondre à cette question attribue automatiquement [la compétence au salarié](#) ^[139] une fois que l'entretien est [clôturé](#) ^[341].

Les compétences ainsi attribuées ne peuvent plus être [modifiées](#) ^[143]. Elles peuvent uniquement être modifiées en changeant la réponse donnée dans le questionnaire ajouté pour le salarié.

Résumé

[Attribuer le mode Final ou Brouillon à un questionnaire associé à un entretien](#) ^[308]

[Ajouter un questionnaire statique supplémentaire à un entretien](#) ^[308]

[Ajouter un questionnaire statique à un entretien et y répondre immédiatement](#) ^[310]

[FAQ - Que dois-je faire pour que les salariés puissent répondre aux questionnaires dans My SigmaRH et les imprimer?](#) ^[311]

[FAQ - Où puis-je visualiser les pointages obtenus par l'intermédiaire des questionnaires?](#) ^[311]

[FAQ - Comment les questionnaires sont-ils ordonnés dans l'entretien?](#) ^[312]

– Attribuer le mode Final ou Brouillon à un questionnaire associé à un entretien

Lorsqu'un utilisateur a terminé de remplir un questionnaire associé à un entretien dans My SigmaRH, il doit faire passer son questionnaire en version finale. Dès qu'un questionnaire est en version finale, l'utilisateur ne peut plus modifier les réponses aux questions dans My SigmaRH.

Dans l'entretien, vous pouvez modifier, dans les cas suivants, le mode attribué à un questionnaire associé à un entretien qui est visible dans My SigmaRH :

- L'utilisateur a attribué le mode **Final** à un questionnaire dans My SigmaRH, mais il veut modifier les réponses à ses questions. Comme l'utilisateur ne peut plus modifier les réponses aux questions dans My SigmaRH dès qu'un questionnaire est en version finale, il doit demander à son supérieur d'attribuer le mode **Brouillon** au questionnaire.
- L'utilisateur a omis d'attribuer le mode **Final** à un questionnaire dans My SigmaRH. Après avoir avisé le salarié, le gestionnaire peut attribuer le mode **Final** aux questionnaires lorsqu'il rencontre le salarié.



Note : Tous les questionnaires associés à un entretien qui sont visibles dans My SigmaRH doivent être en version finale pour que le gestionnaire puisse [clôturer l'entretien](#).

1. Choisir **Entretiens > Entretien** dans la barre de menus **RH Global**.
2. Accéder à l'entretien de votre choix.
3. Dans la fenêtre flottante principale **Questionnaires visibles dans My SigmaRH**, déplacer le contrôle dans le questionnaire requis.
 - Glisser le contrôle vers **Brouillon** pour que l'utilisateur puisse modifier ses réponses au questionnaire dans My SigmaRH.
 - Glisser le contrôle vers **Final** pour empêcher l'utilisateur de modifier ses réponses au questionnaire dans My SigmaRH.

Résultat : L'utilisateur ayant changé le mode du questionnaire, ainsi que la date du changement, sont affichés à l'écran.

4. Au besoin, cliquer **Finaliser tous les questionnaires** pour que le mode **Final** soit attribué à tous les questionnaires associés à l'entretien.
5. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder l'entretien.



– Ajouter un questionnaire statique supplémentaire à un entretien


1. Choisir **Entretiens > Entretien** dans la barre de menus **RH Global**.
2. Accéder à l'entretien de votre choix.
3. Cliquer **Questionnaires associés** dans la fenêtre flottante secondaire **Liens utiles**.
4. Cliquer **Ajouter**, puis choisir **Ajouter un questionnaire à partir du référentiel**.

Résultat : Une nouvelle fenêtre s'affiche à l'écran.

5. Préciser les modalités d'envoi du questionnaire.

Champ	Description
Date *	Saisir la date et l'heure d'envoi du questionnaire.

Champ	Description
Questionnaire *	<p>Sélectionner le questionnaire^[507] à envoyer.</p> <p>Le système affiche uniquement les questionnaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> • pouvant être visualisés en fonction du niveau de structure administrative précisé dans l'entretien; • qui ne sont pas déjà associés à l'entretien; • qui ont été rendus disponibles dans le module Entretien, c'est-à-dire pour lesquels la case Entretien a été cochée; • pour lesquels l'utilisateur connecté a un accès (en lecture), tel que défini dans les paramètres de sécurité^[525] du questionnaire.
Date de retour	<p>Saisir la date de retour. Cette date s'affiche dans le module My SigmaRH afin d'indiquer aux salariés la date limite à laquelle ils doivent remplir le questionnaire.</p>
Ordre d'affichage du questionnaire lors de l'entretien	<p>Préciser l'ordre dans lequel cet élément doit être visualisé dans l'entretien.</p> <p>Un ordre d'affichage par défaut est proposé (par bond de 10), mais vous pouvez le modifier au besoin.</p> <p> Note : Il est recommandé de numéroter initialement de 10 en 10 (10, 20, 30, etc.) afin de se laisser des espaces pour ajouter de nouveaux éléments sans avoir à renuméroter l'ensemble des éléments ajoutés.</p>
Envoyer le questionnaire par courriel	<p>Cocher cette case pour envoyer aux salariés l'adresse électronique du questionnaire à remplir.</p> <p>Cette case est grisée si le questionnaire sélectionné n'est pas disponible dans My SigmaRH.</p> <p>Les notifications sont envoyées à l'adresse saisie dans le champ Courrier électronique du dossier de l'employé. Assurez-vous de saisir cette adresse pour que les notifications soient envoyées.</p> <p> Attention : L'adresse de courrier électronique saisie dans la fenêtre Autres informations du dossier de l'employé n'est pas prise en considération pour l'envoi des notifications.</p>
Sujet du courriel	<p>Saisir le texte qui doit s'afficher dans le sujet du courriel qui sera envoyé.</p>
Modèle de document utilisé pour le contenu du courriel	<p>Sélectionner le modèle de document^[453] qui contient le texte devant figurer dans le courriel envoyé. Ce texte peut comprendre des éléments variables qui réfèrent à des informations figurant dans l'écran.</p> <p>Seuls les modèles de documents applicables pour l'écran peuvent être sélectionnés.</p>

Champ	Description
Courriel de retour	<p>Préciser l'adresse qui sera reportée dans le champ réservé à l'expéditeur dans le courrier électronique envoyé. L'adresse par défaut est celle de l'utilisateur qui est connecté, cependant elle peut être modifiée si vous souhaitez que l'adresse de l'expéditeur soit une adresse « générique » (par exemple RH@societeabc.com).</p> <p>Cette adresse permet d'éviter les rejets des serveurs de courrier électronique. En effet, certains serveurs rejettent les courriers électroniques si aucun expéditeur ne figure dans le message envoyé, car ils considèrent qu'il peut s'agir de « spam ».</p> <p> Attention : L'adresse qui est saisie dans ce champ ne correspond pas à l'adresse à laquelle vous recevrez les réponses données au questionnaire. Les réponses aux questionnaires seront visibles dans le suivi de dossier une fois que le salarié aura répondu au questionnaire.</p>

6. Cliquer **Créer le questionnaire** pour finaliser l'envoi.
Résultat : Le système revient à l'écran **Questionnaires**.
7. Répéter les étapes 4 à 7 pour ajouter un autre questionnaire.
8. Au besoin, répondre au questionnaire :
 - Cliquer **Quitter** pour revenir à l'écran principal de l'entretien et répondre au questionnaire.
 - Cliquer l'hyperlien du questionnaire et répondre aux questions.

Ajouter un questionnaire statique à un entretien et y répondre immédiatement

Il est possible d'ajouter un questionnaire et d'y répondre immédiatement, par exemple si le responsable veut remplir le questionnaire d'évaluation d'un salarié lors de l'entretien annuel.

1. Choisir **Entretiens > Entretien** dans la barre de menus **RH Global**.
2. Accéder à l'entretien de votre choix.
3. Cliquer **Questionnaires associés** dans la fenêtre flottante secondaire **Liens utiles**.
4. Cliquer **Ajouter et répondre**, dans la fenêtre **Entretien**.
5. Sélectionner le [questionnaire](#) ⁵⁰⁷ à remplir dans la liste déroulante.

Le système affiche uniquement les questionnaires :

- pouvant être visualisés en fonction du niveau de structure administrative précisé dans l'entretien;
- qui ne sont pas déjà associés à l'entretien;
- qui ont été rendus disponibles dans le module **Entretien**, c'est-à-dire pour lesquels la case **Entretien** a été cochée;
- pour lesquels l'utilisateur connecté a un accès (en lecture), tel que défini dans les paramètres de [sécurité](#) ⁵²⁵ du questionnaire.

Résultat : Le questionnaire s'affiche à l'écran pour que le responsable saisisse immédiatement les réponses.

- Si un critère d'évaluation a été entré pour une question, celui-ci est visible en entier.
 - Si aucun critère d'évaluation n'a été entré pour une question dans un questionnaire, le champ **Critères d'évaluation** n'est pas visible.
6. Répondre aux questions du questionnaire, puis le sauvegarder en cliquant **Enregistrer**.

Résultat : Le système revient à l'écran **Questionnaires**.

- FAQ - Que dois-je faire pour que les salariés puissent répondre aux questionnaires dans My SigmaRH et les imprimer?

Répondre aux questionnaires dans My SigmaRH

Afin que les salariés puissent répondre aux questionnaires associés aux entretiens dans My SigmaRH, vous devez effectuer les configurations suivantes :

- Les utilisateurs associés aux salariés doivent avoir accès au menu **Mes questionnaires**.
- Pour les questionnaires associés au type d'entretien :
 - Dans la [sécurité du questionnaire](#)⁵²⁵, définir au moins un droit en Lecture pour les utilisateurs devant visualiser ce questionnaire dans My SigmaRH.
 - Lors de l'ajout des questionnaires dans le [type d'entretien](#)²¹⁸, sélectionner **Oui** dans le paramètre **Est-ce que ce questionnaire doit être disponible pour le salarié dans le libre service (My SigmaRH)?**
- Pour les questionnaires ajoutés directement dans l'entretien (si cela est permis par le type d'entretien sélectionné dans l'événement) :
 - Dans la [sécurité du questionnaire](#)⁵²⁵, définir au moins un droit en Lecture pour les utilisateurs devant visualiser ce questionnaire dans My SigmaRH.
 - Dans la définition du [questionnaire](#)⁵⁰⁸, cocher la case **Visible dans My SigmaRH**.

Imprimer les questionnaires dans My SigmaRH

Afin que les salariés puissent imprimer les questionnaires associés aux entretiens dans My SigmaRH, vous devez vous assurer que l'utilisateur associé au salarié ait accès aux instances suivantes :

- **Gestion des questionnaires (Questionnaires)** avec un accès en Lecture seule

- FAQ - Où puis-je visualiser les pointages obtenus par l'intermédiaire des questionnaires?

Dans l'entretien, vous pouvez visualiser les pointages obtenus par l'intermédiaire des questionnaires :

- Dans la fenêtre flottante secondaire **Récapitulatif des questionnaires** : vous aurez un total des notes obtenues pour l'ensemble des questionnaires.
- En cliquant **Questionnaires associés** dans la fenêtre flottante secondaire **Liens utiles** : deux compteurs donnent le total des notes obtenues pour l'ensemble des questionnaires et celui des notes obtenues (notes des questionnaires + note supplémentaire accordée pour les réponses de façon générale).



Note : Ces informations ne sont pas visibles si l'entretien a été créé à partir d'un [type d'entretien](#)²¹⁵ où l'on a répondu **Non** à l'option **Est-ce que ce type d'entretien doit comptabiliser les pointages en fonction des questions répondues?**

FAQ - Comment les questionnaires sont-ils ordonnés dans l'entretien?

Dans l'entretien :

1. Vous visualisez en premier les questionnaires associés au type d'entretien à partir duquel l'événement est créé. Si plusieurs questionnaires ont été associés au type d'entretien, ceux-ci s'affichent en fonction de l'ordre défini dans le type d'entretien.
2. Vous visualisez ensuite les questionnaires supplémentaires (ad hoc) qui ont été ajoutés dans l'entretien (si cela est permis dans le type d'entretien). Ces questionnaires s'affichent en fonction de l'ordre défini lors de l'ajout de ces questionnaires.

Voir aussi...

[Configurer les questionnaires dynamiques dans un entretien afin d'évaluer les compétences, les missions/tâches, les objectifs et les formations des salariés](#) ^[312]

[Configurer les questionnaires](#) ^[507]

[Ajouter un entretien avant de rencontrer le salarié](#) ^[294]

[Modifier un entretien pendant ou après la rencontre avec le salarié](#) ^[302]

[Imprimer un entretien et ses questionnaires associés](#) ^[339]

[Clôturer un entretien](#) ^[341]

[Annuler la clôture d'un entretien](#) ^[342]

Configurer les questionnaires dynamiques dans un entretien afin d'évaluer les compétences, les missions/tâches, les objectifs et les formations des salariés

Barre de menus : RH global

Menu : Entretiens > Entretien

Vous pouvez configurer les questionnaires dynamiques à partir d'un [entretien](#) ^[294]. Ce type de questionnaire permet aux responsables [d'évaluer](#) ^[337] les [compétences](#) ^[139], [missions/tâches](#) ^[155], [objectifs](#) ^[329] et formations d'un employé. Les questions figurant dans ce questionnaire varieront en fonction des compétences, missions/tâches, objectifs et formations de l'employé.



Note : Vous pouvez également configurer les questionnaires dynamiques à partir du [type d'entretien](#). ^[223]

Attention : Si vous configurez des questionnaires dynamiques, il est recommandé de désactiver l'affichage des pointages dans le [type d'entretien](#). ^[215] En effet, lorsqu'on utilise les questionnaires dynamiques :

- Il n'y a pas de mise à jour des pointages en temps réel dans la fenêtre flottante secondaire **Récapitulatif des questionnaires**, comme c'est le cas pour les questionnaires statiques provenant de votre référentiel.
- Il n'y a pas de jauge pour afficher le pointage correspondant à chaque question, comme c'est le cas pour les questionnaires statiques provenant de votre référentiel.
- Il n'y a pas de note totale pour l'ensemble des questions dans la fenêtre flottante secondaire **Récapitulatif des questionnaires**.



Résumé

[Questionnaire dynamique pour l'évaluation des compétences](#) ³¹³


[Questionnaire dynamique pour l'évaluation des missions/tâches](#) ³²⁰




[Questionnaire dynamique pour l'évaluation des objectifs \(individuels ou collectifs\)](#) ³²³

[Questionnaire dynamique pour l'évaluation des formations](#) ³²⁶

– Questionnaire dynamique pour l'évaluation des compétences

1. Accéder à l'entretien de votre choix.
2. Cliquer **Questionnaires associés** dans la fenêtre flottante secondaire **Liens utiles**.
3. Cliquer **Ajouter**, puis choisir l'option **Ajouter un questionnaire dynamique**.
4. Saisir toutes les données requises.

Champ	Utilisation
Date *	Saisir la date et l'heure d'envoi du questionnaire.
Date de retour	Saisir la date de retour. Cette date s'affiche dans le module My SigmaRH afin d'indiquer aux salariés la date limite à laquelle ils doivent remplir le questionnaire.
Courriel de retour	<p>Préciser l'adresse qui sera reportée dans le champ réservé à l'expéditeur dans le courrier électronique envoyé. L'adresse par défaut est celle de l'utilisateur qui est connecté, cependant elle peut être modifiée si vous souhaitez que l'adresse de l'expéditeur soit une adresse « générique » (par exemple RH@societeabc.com).</p> <p>Cette adresse permet d'éviter les rejets des serveurs de courrier électronique. En effet, certains serveurs rejettent les courriers électroniques si aucun expéditeur ne figure dans le message envoyé, car ils considèrent qu'il peut s'agir de « spam ».</p> <p> Attention : L'adresse qui est saisie dans ce champ ne correspond pas à l'adresse à laquelle vous recevrez les réponses données au questionnaire. Les réponses aux questionnaires seront visibles dans le suivi de dossier une fois que le salarié aura répondu au questionnaire.</p>

Champ	Utilisation
Envoyer le questionnaire par courriel	<p>Cocher cette case pour envoyer aux salariés l'adresse électronique du questionnaire à remplir.</p> <p>Cette case est grisée si le questionnaire sélectionné n'est pas disponible dans My SigmaRH.</p> <p>Les notifications sont envoyées à l'adresse saisie dans le champ Courrier électronique du dossier de l'employé. Assurez-vous de saisir cette adresse pour que les notifications soient envoyées.</p> <p> Attention : L'adresse de courrier électronique saisie dans la fenêtre Autres informations du dossier de l'employé n'est pas prise en considération pour l'envoi des notifications.</p>
Nom du questionnaire	Saisir le nom du questionnaire.
Ordre d'affichage du questionnaire lors de l'entretien	<p>Préciser l'ordre dans lequel cet élément doit être visualisé dans l'entretien.</p> <p>Un ordre d'affichage par défaut est proposé (par bond de 10), mais vous pouvez le modifier au besoin.</p> <p> Note : Il est recommandé de numéroter initialement de 10 en 10 (10, 20, 30, etc.) afin de se laisser des espaces pour ajouter de nouveaux éléments sans avoir à renuméroter l'ensemble des éléments ajoutés.</p>
Domaine à évaluer	<p>Sélectionner l'une des options suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Compétences de l'employé • Compétences du poste principal de l'employé • Compétences de tous les postes occupés par l'employé
Évaluer uniquement les compétences du type suivant	<p>Au besoin, sélectionner le type de compétence  qui doit être évalué.</p> <p>Si aucun type n'est choisi, toutes les compétences, peu importe leur type, pourront être évaluées pendant l'entretien.</p>
Quelles compétences voulez-vous afficher sur le questionnaire?	Indiquer quelles compétences doivent être affichées sur le questionnaire. Selon le domaine à évaluer choisi précédemment, les options diffèrent.

Champ	Utilisation									
	Domaine à évaluer	Options								
	Compétences de l'employé	<p>Choisir l'option requise.</p> <table border="1" data-bbox="863 479 1417 1742"> <thead> <tr> <th data-bbox="863 479 1099 533">Option</th> <th data-bbox="1099 479 1417 533">Utilisation</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="863 533 1099 696">Toutes les compétences de l'employé</td> <td data-bbox="1099 533 1417 696">Avec cette option, le système affichera toutes les compétences actives à la fin de la période.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="863 696 1099 1218">Les compétences supplémentaires (compétences présentes dans le dossier employé, mais NON exigées dans son poste principal)</td> <td data-bbox="1099 696 1417 1218"> <p>Avec ces options, le système affichera uniquement les compétences que l'employé détient, mais qui n'étaient PAS exigées, soit dans son poste principal ou dans tous ses postes.</p> <p>Exemple</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dans son dossier, l'employé a les compétence Anglais - Avancé et Espagnol - Avancé. </td> </tr> <tr> <td data-bbox="863 1218 1099 1742">Les compétences supplémentaires (compétences présentes dans le dossier employé, mais NON exigées dans tous ses postes)</td> <td data-bbox="1099 1218 1417 1742"> <ul style="list-style-type: none"> • Dans son poste principal, seule la compétence Anglais - Avancé était exigée. • Dans l'entretien, le système affichera uniquement la compétence Espagnol - Avancé. • La compétence Anglais - Avancé ne sera pas affichée, car elle est exigée dans le poste, mais l'employé la détient déjà. </td> </tr> </tbody> </table>	Option	Utilisation	Toutes les compétences de l'employé	Avec cette option, le système affichera toutes les compétences actives à la fin de la période.	Les compétences supplémentaires (compétences présentes dans le dossier employé, mais NON exigées dans son poste principal)	<p>Avec ces options, le système affichera uniquement les compétences que l'employé détient, mais qui n'étaient PAS exigées, soit dans son poste principal ou dans tous ses postes.</p> <p>Exemple</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dans son dossier, l'employé a les compétence Anglais - Avancé et Espagnol - Avancé. 	Les compétences supplémentaires (compétences présentes dans le dossier employé, mais NON exigées dans tous ses postes)	<ul style="list-style-type: none"> • Dans son poste principal, seule la compétence Anglais - Avancé était exigée. • Dans l'entretien, le système affichera uniquement la compétence Espagnol - Avancé. • La compétence Anglais - Avancé ne sera pas affichée, car elle est exigée dans le poste, mais l'employé la détient déjà.
	Option	Utilisation								
	Toutes les compétences de l'employé	Avec cette option, le système affichera toutes les compétences actives à la fin de la période.								
Les compétences supplémentaires (compétences présentes dans le dossier employé, mais NON exigées dans son poste principal)	<p>Avec ces options, le système affichera uniquement les compétences que l'employé détient, mais qui n'étaient PAS exigées, soit dans son poste principal ou dans tous ses postes.</p> <p>Exemple</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dans son dossier, l'employé a les compétence Anglais - Avancé et Espagnol - Avancé. 									
Les compétences supplémentaires (compétences présentes dans le dossier employé, mais NON exigées dans tous ses postes)	<ul style="list-style-type: none"> • Dans son poste principal, seule la compétence Anglais - Avancé était exigée. • Dans l'entretien, le système affichera uniquement la compétence Espagnol - Avancé. • La compétence Anglais - Avancé ne sera pas affichée, car elle est exigée dans le poste, mais l'employé la détient déjà. 									

Champ	Utilisation		
	Domaine à évaluer	Options	
	Compétences du poste principal de l'employé	Choisir l'option requise.	
		Option	
		Toutes les compétences du poste principal de l'employé	Avec cette option, le système affichera toutes les compétences exigées dans le poste principal de l'employé.
Les compétences manquantes (compétences exigées dans le poste principal de l'employé, mais NON présentes dans son dossier)	<p>Avec cette option, le système affichera uniquement les compétences que l'employé n'a PAS dans son dossier, mais qui sont exigées dans son poste principal.</p> <p>Exemple</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dans le poste principal de l'employé, les compétences Anglais - Avancé et Espagnol - Avancé sont exigées. • Dans son dossier, l'employé a uniquement la compétence Anglais - Avancé. • Dans l'entretien, le système affichera uniquement la compétence Espagnol - Avancé. • La compétence Anglais - Avancé ne sera pas affichée, car elle est exigée dans le poste, mais l'employé la détient déjà. 		

Champ	Utilisation					
Compétences de tous les postes occupés par l'employé	Domaine à évaluer	Options				
		Choisir l'option requise.				
		<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="858 488 1098 533">Option</th> <th data-bbox="1098 488 1422 533"></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="858 533 1098 734"> Toutes les compétences de tous les postes de l'employé </td> <td data-bbox="1098 533 1422 734"> Avec cette option, le système affichera toutes les compétences exigées dans tous les postes de l'employé. </td> </tr> <tr> <td data-bbox="858 734 1098 1841"> Les compétences manquantes (compétences exigées dans tous les postes de l'employé, mais NON présentes dans son dossier) </td> <td data-bbox="1098 734 1422 1841"> Avec cette option, le système affichera uniquement les compétences que l'employé n'a PAS dans son dossier, mais qui sont exigées dans tous ses postes. Exemple <ul style="list-style-type: none"> • Dans les postes de l'employé, les compétences Anglais - Avancé et Espagnol - Avancé sont exigées. • Dans son dossier, l'employé a uniquement la compétence Anglais - Avancé. • Dans l'entretien, le système affichera uniquement la compétence Espagnol - Avancé. • La compétence Anglais - Avancé ne sera pas affichée, car elle est exigée dans les postes, mais l'employé la détient déjà. </td> </tr> </tbody> </table>	Option		Toutes les compétences de tous les postes de l'employé	Avec cette option, le système affichera toutes les compétences exigées dans tous les postes de l'employé.
Option						
Toutes les compétences de tous les postes de l'employé	Avec cette option, le système affichera toutes les compétences exigées dans tous les postes de l'employé.					
Les compétences manquantes (compétences exigées dans tous les postes de l'employé, mais NON présentes dans son dossier)	Avec cette option, le système affichera uniquement les compétences que l'employé n'a PAS dans son dossier, mais qui sont exigées dans tous ses postes. Exemple <ul style="list-style-type: none"> • Dans les postes de l'employé, les compétences Anglais - Avancé et Espagnol - Avancé sont exigées. • Dans son dossier, l'employé a uniquement la compétence Anglais - Avancé. • Dans l'entretien, le système affichera uniquement la compétence Espagnol - Avancé. • La compétence Anglais - Avancé ne sera pas affichée, car elle est exigée dans les postes, mais l'employé la détient déjà. 					

Champ	Utilisation						
<p>Est-ce que l'évaluation de ce questionnaire doit mettre à jour les compétences de l'employé?</p>	<p>Préciser si le système doit mettre à jour les compétences de l'employé une fois que l'entretien est clôturé³⁴¹.</p> <p>Si l'option Oui est choisie, indiquer le mode d'attribution des compétences.</p> <table border="1" data-bbox="643 483 1422 936"> <thead> <tr> <th data-bbox="643 483 810 533">Mode</th> <th data-bbox="810 483 1422 533">Utilisation</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="643 533 810 741"> <p>Prioritaire</p> </td> <td data-bbox="810 533 1422 741"> <p>Avec ce mode, le niveau de compétence remplacera le niveau de compétence actif de l'employé. Tous les niveaux attribués dans le passé pour cette compétence seront ignorés. Il s'agit de la valeur par défaut.</p> </td> </tr> <tr> <td data-bbox="643 741 810 936"> <p>Normale</p> </td> <td data-bbox="810 741 1422 936"> <p>Avec ce mode, le niveau de compétence s'ajoutera aux autres niveaux présents pour cette compétence. Le système reconnaîtra le niveau de compétence le plus élevé comme étant le niveau actuel pour cette compétence.</p> </td> </tr> </tbody> </table>	Mode	Utilisation	<p>Prioritaire</p>	<p>Avec ce mode, le niveau de compétence remplacera le niveau de compétence actif de l'employé. Tous les niveaux attribués dans le passé pour cette compétence seront ignorés. Il s'agit de la valeur par défaut.</p>	<p>Normale</p>	<p>Avec ce mode, le niveau de compétence s'ajoutera aux autres niveaux présents pour cette compétence. Le système reconnaîtra le niveau de compétence le plus élevé comme étant le niveau actuel pour cette compétence.</p>
Mode	Utilisation						
<p>Prioritaire</p>	<p>Avec ce mode, le niveau de compétence remplacera le niveau de compétence actif de l'employé. Tous les niveaux attribués dans le passé pour cette compétence seront ignorés. Il s'agit de la valeur par défaut.</p>						
<p>Normale</p>	<p>Avec ce mode, le niveau de compétence s'ajoutera aux autres niveaux présents pour cette compétence. Le système reconnaîtra le niveau de compétence le plus élevé comme étant le niveau actuel pour cette compétence.</p>						
<p>Indiquez dans quel mode d'affichage vous voulez visualiser les choix de réponse</p>	<p>Choisir le mode d'affichage des choix de réponse :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tabulaire (Les choix de réponse seront affichés dans des colonnes distinctes.) • Linéaire (Les choix de réponse seront affichés sur des lignes distinctes.) 						


Champ	Utilisation
<p>Est-ce que ce questionnaire doit être disponible pour le salarié dans le libre service (My SigmaRH)</p>	<p>Indiquer si le questionnaire doit être disponible pour le salarié dans le libre service, par exemple pour permettre l'auto-évaluation.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sélectionner Non si le questionnaire doit uniquement être visible en mode Gestion dans l'entretien. • Sélectionner Oui si le questionnaire doit être visible dans My SigmaRH par le salarié pour qui l'entretien est réalisé, par exemple s'il s'agit d'un questionnaire d'auto-évaluation. Dans ce cas, ce questionnaire sera quand même visible lorsque le responsable visualisera l'entretien en mode Gestion. <p>Note : Si vous sélectionnez Oui dans le paramètre Est-ce que ce questionnaire doit être disponible pour le salarié dans le libre service (My SigmaRH)?, un courrier électronique peut être envoyé (par l'entremise des notes automatiques^[260]) au salarié pour qui l'entretien est réalisé dès qu'un gestionnaire ajoute un événement de type Entretien^[294] basé sur ce type d'entretien.</p> <p>Lorsqu'on sélectionne Oui dans le paramètre Est-ce que ce questionnaire doit être disponible pour le salarié dans le libre service (My SigmaRH)?, la question suivante s'affiche : « Est-ce que les gestionnaires sont autorisés à modifier le questionnaire? ».</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sélectionner Oui pour que les gestionnaires puissent modifier les réponses des questionnaires qui sont visibles dans My SigmaRH. • Sélectionner Non pour que les gestionnaires ne puissent aucunement modifier les réponses des questionnaires qui sont visibles dans My SigmaRH. Dans l'entretien visible par le gestionnaire, toutes les réponses seront grisées. Le gestionnaire peut uniquement attribuer l'état^[308] Brouillon ou Final au questionnaire. <p>Note : Si vous sélectionnez Oui dans ce paramètre, vous pouvez envoyer au salarié l'adresse électronique du questionnaire à remplir en cochant la case Envoyer le questionnaire par courriel.</p>
<p>Texte explicatif affiché au début du questionnaire lors de l'entretien</p>	<p>Le texte explicatif est particulièrement utile pour donner des instructions supplémentaires au gestionnaire et au salarié qui doivent remplir le questionnaire.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si une explication doit s'afficher au début du questionnaire (avant les questions), choisir l'option Utiliser le texte suivant, puis saisir les instructions appropriées. • Si aucune explication ne doit s'afficher, choisir l'option Utiliser le titre du questionnaire.



Champ	Utilisation
Questions supplémentaires	Au besoin, saisir le texte d'une ou deux questions supplémentaires qui seront affichées à la fin du questionnaire dynamique. Par exemple, les questions supplémentaires peuvent être utilisées par le gestionnaire et/ou le salarié pour ajouter des commentaires sur le domaine évalué.
Note sur ce questionnaire	Saisir toute note pertinente sur l'utilisation de cet élément. Cette note n'est pas publiée dans l'entretien. Elle peut être utile pour saisir des commentaires destinés aux gestionnaires qui consulteront le type d'entretien.

5. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder l'entretien.

– Questionnaire dynamique pour l'évaluation des missions/tâches

1. Accéder à l'entretien de votre choix.
2. Cliquer **Questionnaires associés** dans la fenêtre flottante secondaire **Liens utiles**.
3. Cliquer **Ajouter**, puis choisir l'option **Ajouter un questionnaire dynamique**.
4. Saisir toutes les données requises.

Champ	Utilisation
Date *	Saisir la date et l'heure d'envoi du questionnaire.
Date de retour	Saisir la date de retour. Cette date s'affiche dans le module My SigmaRH afin d'indiquer aux salariés la date limite à laquelle ils doivent remplir le questionnaire.
Courriel de retour	<p>Préciser l'adresse qui sera reportée dans le champ réservé à l'expéditeur dans le courrier électronique envoyé. L'adresse par défaut est celle de l'utilisateur qui est connecté, cependant elle peut être modifiée si vous souhaitez que l'adresse de l'expéditeur soit une adresse « générique » (par exemple RH@societeabc.com).</p> <p>Cette adresse permet d'éviter les rejets des serveurs de courrier électronique. En effet, certains serveurs rejettent les courriers électroniques si aucun expéditeur ne figure dans le message envoyé, car ils considèrent qu'il peut s'agir de « spam ».</p> <p> Attention : L'adresse qui est saisie dans ce champ ne correspond pas à l'adresse à laquelle vous recevrez les réponses données au questionnaire. Les réponses aux questionnaires seront visibles dans le suivi de dossier une fois que le salarié aura répondu au questionnaire.</p>

Champ	Utilisation
Envoyer le questionnaire par courriel	<p>Cocher cette case pour envoyer aux salariés l'adresse électronique du questionnaire à remplir.</p> <p>Cette case est grisée si le questionnaire sélectionné n'est pas disponible dans My SigmaRH.</p> <p>Les notifications sont envoyées à l'adresse saisie dans le champ Courrier électronique du dossier de l'employé. Assurez-vous de saisir cette adresse pour que les notifications soient envoyées.</p> <p> Attention : L'adresse de courrier électronique saisie dans la fenêtre Autres informations du dossier de l'employé n'est pas prise en considération pour l'envoi des notifications.</p>
Nom du questionnaire	Saisir le nom du questionnaire.
Ordre d'affichage du questionnaire lors de l'entretien	<p>Préciser l'ordre dans lequel cet élément doit être visualisé dans l'entretien.</p> <p>Un ordre d'affichage par défaut est proposé (par bond de 10), mais vous pouvez le modifier au besoin.</p> <p> Note : Il est recommandé de numéroter initialement de 10 en 10 (10, 20, 30, etc.) afin de se laisser des espaces pour ajouter de nouveaux éléments sans avoir à renuméroter l'ensemble des éléments ajoutés.</p>
Domaine à évaluer	<p>Sélectionner l'une des options suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Missions/Tâches du poste principal de l'employé • Missions/Tâches de tous les postes de l'employé
Grille utilisée pour l'évaluation	<p>Sélectionner la grille d'évaluation ⁵³⁷ requise.</p> <p>Le système affiche uniquement les grilles d'évaluation qui ont été configurées pour être utilisées pour les missions/tâches.</p>
Indiquez dans quel mode d'affichage vous voulez visualiser les choix de réponse	<p>Choisir le mode d'affichage des choix de réponse :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tabulaire (Les choix de réponse seront affichés dans des colonnes distinctes.) • Linéaire (Les choix de réponse seront affichés sur des lignes distinctes.)


Champ	Utilisation
<p>Est-ce que ce questionnaire doit être disponible pour le salarié dans le libre service (My SigmaRH)</p>	<p>Indiquer si le questionnaire doit être disponible pour le salarié dans le libre service, par exemple pour permettre l'auto-évaluation.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sélectionner Non si le questionnaire doit uniquement être visible en mode Gestion dans l'entretien. • Sélectionner Oui si le questionnaire doit être visible dans My SigmaRH par le salarié pour qui l'entretien est réalisé, par exemple s'il s'agit d'un questionnaire d'auto-évaluation. Dans ce cas, ce questionnaire sera quand même visible lorsque le responsable visualisera l'entretien en mode Gestion. <p>Note : Si vous sélectionnez Oui dans le paramètre Est-ce que ce questionnaire doit être disponible pour le salarié dans le libre service (My SigmaRH)?, un courrier électronique peut être envoyé (par l'entremise des notes automatiques^[260]) au salarié pour qui l'entretien est réalisé dès qu'un gestionnaire ajoute un événement de type Entretien^[294] basé sur ce type d'entretien.</p> <p>Lorsqu'on sélectionne Oui dans le paramètre Est-ce que ce questionnaire doit être disponible pour le salarié dans le libre service (My SigmaRH)?, la question suivante s'affiche : « Est-ce que les gestionnaires sont autorisés à modifier le questionnaire? ».</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sélectionner Oui pour que les gestionnaires puissent modifier les réponses des questionnaires qui sont visibles dans My SigmaRH. • Sélectionner Non pour que les gestionnaires ne puissent aucunement modifier les réponses des questionnaires qui sont visibles dans My SigmaRH. Dans l'entretien visible par le gestionnaire, toutes les réponses seront grisées. Le gestionnaire peut uniquement attribuer l'état^[308] Brouillon ou Final au questionnaire. <p>Note : Si vous sélectionnez Oui dans ce paramètre, vous pouvez envoyer au salarié l'adresse électronique du questionnaire à remplir en cochant la case Envoyer le questionnaire par courriel.</p>
<p>Texte explicatif affiché au début du questionnaire lors de l'entretien</p>	<p>Le texte explicatif est particulièrement utile pour donner des instructions supplémentaires au gestionnaire et au salarié qui doivent remplir le questionnaire.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si une explication doit s'afficher au début du questionnaire (avant les questions), choisir l'option Utiliser le texte suivant, puis saisir les instructions appropriées. • Si aucune explication ne doit s'afficher, choisir l'option Utiliser le titre du questionnaire.



Champ	Utilisation
Questions supplémentaires	Au besoin, saisir le texte d'une ou deux questions supplémentaires qui seront affichées à la fin du questionnaire dynamique. Par exemple, les questions supplémentaires peuvent être utilisées par le gestionnaire et/ou le salarié pour ajouter des commentaires sur le domaine évalué.
Note sur ce questionnaire	Saisir toute note pertinente sur l'utilisation de cet élément. Cette note n'est pas publiée dans l'entretien. Elle peut être utile pour saisir des commentaires destinés aux gestionnaires qui consulteront le type d'entretien.

5. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder l'entretien.

– Questionnaire dynamique pour l'évaluation des objectifs (individuels ou collectifs)

1. Accéder à l'entretien de votre choix.
2. Cliquer **Questionnaires associés** dans la fenêtre flottante secondaire **Liens utiles**.
3. Cliquer **Ajouter**, puis choisir l'option **Ajouter un questionnaire dynamique**.
4. Saisir toutes les données requises.

Champ	Utilisation
Date *	Saisir la date et l'heure d'envoi du questionnaire.
Date de retour	Saisir la date de retour. Cette date s'affiche dans le module My SigmaRH afin d'indiquer aux salariés la date limite à laquelle ils doivent remplir le questionnaire.
Courriel de retour	<p>Préciser l'adresse qui sera reportée dans le champ réservé à l'expéditeur dans le courrier électronique envoyé. L'adresse par défaut est celle de l'utilisateur qui est connecté, cependant elle peut être modifiée si vous souhaitez que l'adresse de l'expéditeur soit une adresse « générique » (par exemple RH@societeabc.com).</p> <p>Cette adresse permet d'éviter les rejets des serveurs de courrier électronique. En effet, certains serveurs rejettent les courriers électroniques si aucun expéditeur ne figure dans le message envoyé, car ils considèrent qu'il peut s'agir de « spam ».</p> <p> Attention : L'adresse qui est saisie dans ce champ ne correspond pas à l'adresse à laquelle vous recevrez les réponses données au questionnaire. Les réponses aux questionnaires seront visibles dans le suivi de dossier une fois que le salarié aura répondu au questionnaire.</p>

Champ	Utilisation
Envoyer le questionnaire par courriel	<p>Cocher cette case pour envoyer aux salariés l'adresse électronique du questionnaire à remplir.</p> <p>Cette case est grisée si le questionnaire sélectionné n'est pas disponible dans My SigmaRH.</p> <p>Les notifications sont envoyées à l'adresse saisie dans le champ Courrier électronique du dossier de l'employé. Assurez-vous de saisir cette adresse pour que les notifications soient envoyées.</p> <p> Attention : L'adresse de courrier électronique saisie dans la fenêtre Autres informations du dossier de l'employé n'est pas prise en considération pour l'envoi des notifications.</p>
Nom du questionnaire	Saisir le nom du questionnaire.
Ordre d'affichage du questionnaire lors de l'entretien	<p>Préciser l'ordre dans lequel cet élément doit être visualisé dans l'entretien.</p> <p>Un ordre d'affichage par défaut est proposé (par bond de 10), mais vous pouvez le modifier au besoin.</p> <p> Note : Il est recommandé de numéroter initialement de 10 en 10 (10, 20, 30, etc.) afin de se laisser des espaces pour ajouter de nouveaux éléments sans avoir à renuméroter l'ensemble des éléments ajoutés.</p>
Domaine à évaluer	Sélectionner l'option Objectifs .
Évaluer uniquement les objectifs du type suivant	<p>Au besoin, sélectionner le type d'objectif (Individuel ou Collectif) qui doit être évalué.</p> <p>Si aucun type n'est choisi, tous les objectifs de l'employé³²⁹, peu importe leur type, pourront être évalués pendant l'entretien.</p>
Est-ce que l'évaluation de ce questionnaire doit être considérée comme officielle?	<p>Préciser si l'évaluation doit être considérée comme officielle.</p> <p>Si l'évaluation est officielle, celle-ci pourra être visualisée³³³ dans la fenêtre flottante secondaire Objectifs (présente dans le dossier de l'employé et l'entretien).</p>
Indiquez dans quel mode d'affichage vous voulez visualiser les choix de réponse	<p>Choisir le mode d'affichage des choix de réponse :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tabulaire (Les choix de réponse seront affichés dans des colonnes distinctes.) • Linéaire (Les choix de réponse seront affichés sur des lignes distinctes.)


Champ	Utilisation
<p>Est-ce que ce questionnaire doit être disponible pour le salarié dans le libre service (My SigmaRH)</p>	<p>Indiquer si le questionnaire doit être disponible pour le salarié dans le libre service, par exemple pour permettre l'auto-évaluation.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sélectionner Non si le questionnaire doit uniquement être visible en mode Gestion dans l'entretien. • Sélectionner Oui si le questionnaire doit être visible dans My SigmaRH par le salarié pour qui l'entretien est réalisé, par exemple s'il s'agit d'un questionnaire d'auto-évaluation. Dans ce cas, ce questionnaire sera quand même visible lorsque le responsable visualisera l'entretien en mode Gestion. <p>Note : Si vous sélectionnez Oui dans le paramètre Est-ce que ce questionnaire doit être disponible pour le salarié dans le libre service (My SigmaRH)?, un courrier électronique peut être envoyé (par l'entremise des notes automatiques^[260]) au salarié pour qui l'entretien est réalisé dès qu'un gestionnaire ajoute un événement de type Entretien^[294] basé sur ce type d'entretien.</p> <p>Lorsqu'on sélectionne Oui dans le paramètre Est-ce que ce questionnaire doit être disponible pour le salarié dans le libre service (My SigmaRH)?, la question suivante s'affiche : « Est-ce que les gestionnaires sont autorisés à modifier le questionnaire? ».</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sélectionner Oui pour que les gestionnaires puissent modifier les réponses des questionnaires qui sont visibles dans My SigmaRH. • Sélectionner Non pour que les gestionnaires ne puissent aucunement modifier les réponses des questionnaires qui sont visibles dans My SigmaRH. Dans l'entretien visible par le gestionnaire, toutes les réponses seront grisées. Le gestionnaire peut uniquement attribuer l'état^[308] Brouillon ou Final au questionnaire. <p>Note : Si vous sélectionnez Oui dans ce paramètre, vous pouvez envoyer au salarié l'adresse électronique du questionnaire à remplir en cochant la case Envoyer le questionnaire par courriel.</p>
<p>Texte explicatif affiché au début du questionnaire lors de l'entretien</p>	<p>Le texte explicatif est particulièrement utile pour donner des instructions supplémentaires au gestionnaire et au salarié qui doivent remplir le questionnaire.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si une explication doit s'afficher au début du questionnaire (avant les questions), choisir l'option Utiliser le texte suivant, puis saisir les instructions appropriées. • Si aucune explication ne doit s'afficher, choisir l'option Utiliser le titre du questionnaire.



Champ	Utilisation
Questions supplémentaires	Au besoin, saisir le texte d'une ou deux questions supplémentaires qui seront affichées à la fin du questionnaire dynamique. Par exemple, les questions supplémentaires peuvent être utilisées par le gestionnaire et/ou le salarié pour ajouter des commentaires sur le domaine évalué.
Note sur ce questionnaire	Saisir toute note pertinente sur l'utilisation de cet élément. Cette note n'est pas publiée dans l'entretien. Elle peut être utile pour saisir des commentaires destinés aux gestionnaires qui consulteront le type d'entretien.

5. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder l'entretien.

– Questionnaire dynamique pour l'évaluation des formations

1. Accéder à l'entretien de votre choix.
2. Cliquer **Questionnaires associés** dans la fenêtre flottante secondaire **Liens utiles**.
3. Cliquer **Ajouter**, puis choisir l'option **Ajouter un questionnaire dynamique**.
4. Saisir toutes les données requises.

Champ	Utilisation
Date *	Saisir la date et l'heure d'envoi du questionnaire.
Date de retour	Saisir la date de retour. Cette date s'affiche dans le module My SigmaRH afin d'indiquer aux salariés la date limite à laquelle ils doivent remplir le questionnaire.
Courriel de retour	<p>Préciser l'adresse qui sera reportée dans le champ réservé à l'expéditeur dans le courrier électronique envoyé. L'adresse par défaut est celle de l'utilisateur qui est connecté, cependant elle peut être modifiée si vous souhaitez que l'adresse de l'expéditeur soit une adresse « générique » (par exemple RH@societeabc.com).</p> <p>Cette adresse permet d'éviter les rejets des serveurs de courrier électronique. En effet, certains serveurs rejettent les courriers électroniques si aucun expéditeur ne figure dans le message envoyé, car ils considèrent qu'il peut s'agir de « spam ».</p> <p> Attention : L'adresse qui est saisie dans ce champ ne correspond pas à l'adresse à laquelle vous recevrez les réponses données au questionnaire. Les réponses aux questionnaires seront visibles dans le suivi de dossier une fois que le salarié aura répondu au questionnaire.</p>

Champ	Utilisation
Envoyer le questionnaire par courriel	<p>Cocher cette case pour envoyer aux salariés l'adresse électronique du questionnaire à remplir.</p> <p>Cette case est grisée si le questionnaire sélectionné n'est pas disponible dans My SigmaRH.</p> <p>Les notifications sont envoyées à l'adresse saisie dans le champ Courrier électronique du dossier de l'employé. Assurez-vous de saisir cette adresse pour que les notifications soient envoyées.</p> <p> Attention : L'adresse de courrier électronique saisie dans la fenêtre Autres informations du dossier de l'employé n'est pas prise en considération pour l'envoi des notifications.</p>
Nom du questionnaire	Saisir le nom du questionnaire.
Ordre d'affichage du questionnaire lors de l'entretien	<p>Préciser l'ordre dans lequel cet élément doit être visualisé dans l'entretien.</p> <p>Un ordre d'affichage par défaut est proposé (par bond de 10), mais vous pouvez le modifier au besoin.</p> <p> Note : Il est recommandé de numéroter initialement de 10 en 10 (10, 20, 30, etc.) afin de se laisser des espaces pour ajouter de nouveaux éléments sans avoir à renuméroter l'ensemble des éléments ajoutés.</p>
Domaine à évaluer	Sélectionner l'option Formation .
Grille utilisée pour l'évaluation	<p>Sélectionner la grille d'évaluation ⁵³⁸ requise.</p> <p>Le système affiche uniquement les grilles d'évaluation qui ont été configurées pour être utilisées pour les formations.</p>
Indiquez dans quel mode d'affichage vous voulez visualiser les choix de réponse	<p>Choisir le mode d'affichage des choix de réponse :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tabulaire (Les choix de réponse seront affichés dans des colonnes distinctes.) • Linéaire (Les choix de réponse seront affichés sur des lignes distinctes.)

Champ	Utilisation
<p>Est-ce que ce questionnaire doit être disponible pour le salarié dans le libre service (My SigmaRH)</p>	<p>Indiquer si le questionnaire doit être disponible pour le salarié dans le libre service, par exemple pour permettre l'auto-évaluation.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sélectionner Non si le questionnaire doit uniquement être visible en mode Gestion dans l'entretien. • Sélectionner Oui si le questionnaire doit être visible dans My SigmaRH par le salarié pour qui l'entretien est réalisé, par exemple s'il s'agit d'un questionnaire d'auto-évaluation. Dans ce cas, ce questionnaire sera quand même visible lorsque le responsable visualisera l'entretien en mode Gestion. <p>Note : Si vous sélectionnez Oui dans le paramètre Est-ce que ce questionnaire doit être disponible pour le salarié dans le libre service (My SigmaRH)?, un courrier électronique peut être envoyé (par l'entremise des notes automatiques^[260]) au salarié pour qui l'entretien est réalisé dès qu'un gestionnaire ajoute un événement de type Entretien^[294] basé sur ce type d'entretien.</p> <p>Lorsqu'on sélectionne Oui dans le paramètre Est-ce que ce questionnaire doit être disponible pour le salarié dans le libre service (My SigmaRH)?, la question suivante s'affiche : « Est-ce que les gestionnaires sont autorisés à modifier le questionnaire? ».</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sélectionner Oui pour que les gestionnaires puissent modifier les réponses des questionnaires qui sont visibles dans My SigmaRH. • Sélectionner Non pour que les gestionnaires ne puissent aucunement modifier les réponses des questionnaires qui sont visibles dans My SigmaRH. Dans l'entretien visible par le gestionnaire, toutes les réponses seront grisées. Le gestionnaire peut uniquement attribuer l'état^[308] Brouillon ou Final au questionnaire. <p>Note : Si vous sélectionnez Oui dans ce paramètre, vous pouvez envoyer au salarié l'adresse électronique du questionnaire à remplir en cochant la case Envoyer le questionnaire par courriel.</p>
<p>Texte explicatif affiché au début du questionnaire lors de l'entretien</p>	<p>Le texte explicatif est particulièrement utile pour donner des instructions supplémentaires au gestionnaire et au salarié qui doivent remplir le questionnaire.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si une explication doit s'afficher au début du questionnaire (avant les questions), choisir l'option Utiliser le texte suivant, puis saisir les instructions appropriées. • Si aucune explication ne doit s'afficher, choisir l'option Utiliser le titre du questionnaire.

Champ	Utilisation
Questions supplémentaires	Au besoin, saisir le texte d'une ou deux questions supplémentaires qui seront affichées à la fin du questionnaire dynamique. Par exemple, les questions supplémentaires peuvent être utilisées par le gestionnaire et/ou le salarié pour ajouter des commentaires sur le domaine évalué.
Note sur ce questionnaire	Saisir toute note pertinente sur l'utilisation de cet élément. Cette note n'est pas publiée dans l'entretien. Elle peut être utile pour saisir des commentaires destinés aux gestionnaires qui consulteront le type d'entretien.

5. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder l'entretien.

Voir aussi...

[Configurer les grilles d'évaluation](#) ⁵³⁷

[Configurer les questionnaires dynamiques dans un type d'entretien afin d'évaluer les compétences, les missions/tâches, les objectifs et les formations des salariés](#) ²²³

[Évaluer les compétences, les objectifs, les missions/tâches et les formations d'un salarié pendant l'entretien](#) ³³⁷

[Gérer les compétences des employés ou candidats](#) ¹³⁹

[Gérer les objectifs des employés](#) ³²⁹

[Visualiser les missions/tâches des employés](#) ¹⁵⁵

Gérer les objectifs des employés

– Comment puis-je gérer les objectifs des employés?

Il existe plusieurs méthodes pour gérer les objectifs qui ont été attribués aux employés et qui doivent être [évalués](#) ³³⁷ lors de la tenue des entretiens.

Méthode	Explications
Attribuer un objectif individuel à un employé	Vous pouvez attribuer un objectif individuel ³³⁰ à chaque employé.

Méthode	Explications
Attribuer un objectif collectif à un employé	<p>Vous pouvez attribuer un objectif collectif^[332] à un employé.</p> <p>Un objectif collectif peut s'appliquer à tous les employés dans l'entreprise ou à un sous-groupe d'employés, par exemple, vous pouvez définir :</p> <ul style="list-style-type: none"> • un objectif d'apprentissage d'un nouveau système de courriel à tous les employés dans l'entreprise; • un objectif de vente pour tous les employés du service du Marketing; • un objectif de performance pour tous les employés qui ont un métier donné. <p>Avec cette méthode, vous devez :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Configurer les grilles d'évaluation^[333] qui doivent s'appliquer à l'évaluation des objectifs collectifs. 2. Configurer les objectifs collectifs^[335] et définir, à l'aide de conditions, à quel sous-groupe d'employés ces objectifs s'appliquent. 3. Automatiser^[336] l'assignation des objectifs collectifs.
Visualiser les objectifs (collectifs et individuels) qui ont été attribués à un employé	<p>Dans la fenêtre flottante secondaire Objectifs du dossier de l'employé, vous pouvez visualiser les objectifs (collectifs et individuels) qui ont été attribués à chaque personne afin de permettre aux responsables d'évaluer^[337] ces objectifs lors de la tenue des entretiens.</p>
Visualiser les évaluations se rapportant aux objectifs (collectifs et individuels) s'appliquant à un employé donné	<p>Dans la fenêtre flottante secondaire Objectifs du dossier de l'employé, vous pouvez visualiser les évaluations^[333] se rapportant aux objectifs (collectifs et individuels) s'appliquant à un employé donné. Vous pouvez voir :</p> <ul style="list-style-type: none"> • la date à laquelle l'évaluation a été réalisée; • le niveau attribué par le responsable de l'entretien.

Résumé

[Gérer les objectifs individuels des employés](#)^[330]

[Gérer les objectifs collectifs des employés](#)^[332]

[Visualiser les évaluations des objectifs des employés](#)^[333]

[Configurer les grilles d'évaluation pour les objectifs \(individuels et collectifs\)](#)^[334]

[Configurer les objectifs collectifs](#)^[335]

[Automatiser l'assignation des objectifs collectifs aux employés](#)^[336]

Gérer les objectifs individuels des employés

Barre de menus : RH global

Menu : Salariés > Dossiers des employés

Les objectifs individuels qui sont saisis dans le dossier d'un employé peuvent être [évalués](#)^[337] pendant la tenue des entretiens. Le gestionnaire peut uniquement évaluer les objectifs qui s'appliquent à la période couverte par l'entretien.



Note : Les objectifs individuels peuvent également être gérés à partir de l'entretien (dans la fenêtre flottante secondaire **Objectifs**).



Attention : Les objectifs doivent être saisis **avant** la création de l'entretien. Si des objectifs sont ajoutés après la création de l'entretien, ceux-ci ne pourront être évalués. Vous devez supprimer l'entretien, puis le planifier de nouveau pour que les nouveaux objectifs puissent être évalués.

- Ajouter un objectif individuel

1. Choisir **Salariés > Dossiers des employés** dans la barre de menus **RH Global**.
2. Cliquer l'hyperlien du dossier requis.

Résultat : La fenêtre flottante secondaire **Objectifs** présente une liste sommaire des objectifs déjà attribués à cet employé.

3. Cliquer **Détails**.

Résultat : Une liste détaillée des objectifs s'affiche à l'écran. Cette liste peut être vide si aucun objectif n'a encore été attribué à cet employé.

4. Cliquer **Ajouter**, puis choisir **Objectif individuel**.
5. Entrer les données requises dans la fenêtre **Informations générales**.

Informations générales

Champ	Description
Code *	Le code est généré automatiquement par le système et il s'affiche en lecture seule.
Type	Le type est Individuel et il s'affiche en lecture seule.
Objectif *	Saisir le nom de cet objectif.
Condition de réalisation	Saisir les critères qui permettront au gestionnaire de juger si l'objectif est atteint ou non.
Grille utilisée pour évaluer cet objectif	Sélectionner la grille d'évaluation ³³⁴ qui doit être utilisée pour évaluer cet objectif dans l'entretien. Le système affiche uniquement les grilles actives qui sont disponibles pour les objectifs.
Niveau cible à atteindre	Sélectionner le niveau qui doit être reporté par défaut lorsque cet objectif collectif est assigné aux employés. Le système affiche les niveaux définis dans la grille d'évaluation sélectionnée.
Période couverte par l'objectif	Saisir la date de début et la date de fin de la période qui doit être prise en compte pour l'assignation de cet objectif aux employés.

6. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder l'objectif individuel.
7. Répéter les étapes 4 et 5 pour tous les objectifs à attribuer à cet employé.
8. Cliquer **Quitter** pour retourner dans le dossier de l'employé. Cliquer **Enregistrer** pour le sauvegarder.

– Supprimer un objectif individuel

Vous pouvez uniquement supprimer un objectif qui n'a jamais été [évalué](#)^[337].



Note : Si vous devez supprimer un objectif déjà évalué, détruisez d'abord les entretiens dans lesquels cet objectif a été évalué, puis supprimez l'objectif.

1. Choisir **Salariés > Dossiers des employés** dans la barre de menus.
2. Cliquer l'hyperlien du dossier requis.
3. Cliquer **Détails**.
4. Sélectionner l'objectif devant être supprimé.
5. Cliquer **Supprimer**.

Voir aussi...

[Gérer les objectifs collectifs des employés](#)^[332]

[Visualiser les évaluations des objectifs des employés](#)^[333]

Gérer les objectifs collectifs des employés

Barre de menus : RH global

Menu : Salariés > Dossiers des employés

Les objectifs collectifs qui figurent dans le dossier d'un employé peuvent être [évalués](#)^[337] pendant la tenue des entretiens.



Note : Les objectifs collectifs peuvent également être gérés à partir de l'entretien (dans la fenêtre flottante secondaire **Objectifs**).

– Ajouter un objectif collectif

Les objectifs collectifs sont habituellement assignés en lot aux employés par une tâche dans [l'Assistant personnel](#)^[336]. Cependant, vous pouvez aussi attribuer manuellement des objectifs collectifs, par exemple si certaines exceptions s'appliquent.

1. Choisir **Salariés > Dossiers des employés** dans la barre de menus **RH Global**.
2. Cliquer l'hyperlien du dossier requis.

Résultat : La fenêtre flottante secondaire **Objectifs** présente une liste sommaire des objectifs déjà attribués à cet employé.

3. Cliquer **Détails**.

Résultat : Une liste détaillée des objectifs s'affiche à l'écran. Cette liste peut être vide si aucun objectif n'a encore été attribué à cet employé.

4. Cliquer **Ajouter**, puis choisir **Objectif collectif**.

Résultat : Le système reporte la définition de l'objectif collectif (nom de l'objectif, condition de réalisation, grille utilisée, niveau cible à atteindre).

5. Vérifier la période d'assignation de l'objectif et modifier, au besoin, la date de début et la date de fin.
6. Au besoin, cocher la case **Ne pas réassigner cet objectif à cet employé**.
7. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder l'objectif collectif.
8. Répéter les étapes 4 et 5 pour tous les objectifs à attribuer à cet employé.
9. Cliquer **Quitter** pour retourner dans le dossier de l'employé. Cliquer **Enregistrer** pour le sauvegarder.

– Supprimer un objectif collectif

Vous pouvez uniquement supprimer un objectif qui n'a jamais été [évalué](#)³³⁷.



Note : Si vous devez supprimer un objectif déjà évalué, détruisez d'abord les entretiens dans lesquels cet objectif a été évalué, puis supprimez l'objectif.

1. Choisir **Salariés > Dossiers des employés** dans la barre de menus.
2. Cliquer l'hyperlien du dossier requis.
3. Cliquer **Détails**.
4. Sélectionner l'objectif devant être supprimé.
5. Cliquer **Supprimer**.

Voir aussi...

[Gérer les objectifs individuels des employés](#)³³⁰

[Visualiser les évaluations des objectifs des employés](#)³³³

[Configurer les grilles d'évaluation pour les objectifs \(individuels et collectifs\)](#)³³⁴

[Configurer les objectifs collectifs](#)³³⁵

[Automatiser l'assignation des objectifs collectifs aux employés](#)³³⁶

Visualiser les évaluations des objectifs des employés

Barre de menus : RH global

Menu : Salariés > Dossiers des employés

Vous pouvez visualiser dans le dossier de l'employé les [évaluations](#)³³⁷ des objectifs (individuels et collectifs).



Note : Les objectifs collectifs peuvent également être gérés à partir de l'entretien (dans la fenêtre flottante secondaire **Objectifs**).



Attention : Pour que les évaluations s'affichent dans le dossier de l'employé, il faut que l'objectif figure dans un questionnaire dynamique pour lequel l'évaluation est considérée comme [officielle](#)²³⁴.

1. Choisir **Salariés > Dossiers des employés** dans la barre de menus **RH Global**.
2. Cliquer l'hyperlien du dossier requis.

Résultat : La fenêtre flottante secondaire **Objectifs** présente une liste sommaire des objectifs actifs déjà attribués à cet employé.

3. Cliquer **Détails**.
4. Cliquer l'objectif pour lequel l'évaluation doit être visualisée.

Résultat : La fenêtre flottante principale **Historique d'évaluation de cet objectif** présente :

- la date à laquelle l'évaluation a été réalisée;
- le niveau attribué par le responsable de l'entretien.

Voir aussi...

[Gérer les objectifs individuels des employés](#) ³³⁰

[Gérer les objectifs collectifs des employés](#) ³³²

[Configurer les grilles d'évaluation pour les objectifs \(individuels et collectifs\)](#) ³³⁴

[Configurer les objectifs collectifs](#) ³³⁵

[Automatiser l'assignation des objectifs collectifs aux employés](#) ³³⁶

Configurer les grilles d'évaluation pour les objectifs (individuels et collectifs)

Barre de menus : **Configuration**

Menu : **Formation > Gestion des grilles d'évaluation**

Les grilles d'évaluation définissent les options qui permettent aux gestionnaires [d'évaluer](#) ³³⁷ les objectifs ([individuels](#) ³³⁰ et [collectifs](#) ³³²) des employés pendant la tenue des entretiens (par exemple, Objectif atteint, Objectif non atteint ou Objectif atteint partiellement).



Note : Vous verrez uniquement les grilles d'évaluation se rapportant aux objectifs et non les grilles d'évaluation se rapportant aux missions/tâches, compétences et sessions de formation lorsque vous :

- configurez les [objectifs collectifs](#) ³³⁵;
- attribuez des [objectifs individuels](#) ³³⁰ à des employés dans leur dossier.

➤ Ajouter une grille d'évaluation

1. Choisir **Formation > Gestion des grilles d'évaluation** dans la barre de menus.
2. Cliquer **Ajouter**.
3. Saisir les informations obligatoires dans la fenêtre flottante principale **Informations générales**.
 - Saisir le nom de la grille d'évaluation.
 - Saisir le code (unique) de la grille d'évaluation.
 - Préciser si la grille est active ou non.
 - Sélectionner l'élément dans lequel la grille d'évaluation doit être utilisée (c'est-à-dire **les objectifs**).
4. Définir les différents niveaux dans la fenêtre flottante principale **Niveaux de la grille**.
 - Cliquer **Ajouter**.
 - Indiquer le code (unique) de ce niveau.
 - Indiquer le nom de ce niveau.
 - Indiquer le nombre de points (pointage) accordé à ce niveau (par ex. 0, 50 ou 100).

- Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder le niveau.
- Répéter ces étapes pour chacun des niveaux de la grille.

5. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder la grille d'évaluation.

Voir aussi...

[Gérer les objectifs individuels des employés](#) ³³⁰

[Gérer les objectifs collectifs des employés](#) ³³²

[Visualiser les évaluations des objectifs des employés](#) ³³³

[Configurer les objectifs collectifs](#) ³³⁵

[Automatiser l'assignation des objectifs collectifs aux employés](#) ³³⁶

[Configurer les questionnaires dynamiques dans un type d'entretien afin d'évaluer les compétences, les missions/tâches, les objectifs et les formations des salariés](#) ²²³

[Configurer les questionnaires dynamiques dans un entretien afin d'évaluer les compétences, les missions/tâches, les objectifs et les formations des salariés](#) ³¹²

[Évaluer les compétences, les objectifs, les missions/tâches et les formations d'un salarié pendant l'entretien](#) ³³⁷

Configurer les objectifs collectifs

Barre de menus : **Configuration**

Menu : **Entretiens > Objectifs collectifs**

Un objectif collectif peut s'appliquer à tous les employés dans l'entreprise ou à un sous-groupe d'employés, par exemple, vous pouvez définir :

- un objectif d'apprentissage d'un nouveau système de courriel à tous les employés dans l'entreprise;
- un objectif de vente pour tous les employés du service du Marketing;
- un objectif de performance pour tous les employés qui ont un métier donné.

Une fois qu'un objectif collectif est configuré, il peut être attribué automatiquement aux employés requis à l'aide d'une [tâche](#) ³³⁶ dans l'Assistant personnel.

Les objectifs collectifs sont associés à une [grille](#) ³³⁴ qui permet au gestionnaire responsable de l'entretien [d'évaluer le niveau atteint](#) ³³⁷ par l'employé pendant la tenue de l'entretien.

– Étape préalable

Avant d'ajouter un objectif collectif, assurez-vous de configurer la [grille d'évaluation](#) ³³⁵ qui doit être associée à cet objectif.

– Ajouter un objectif collectif

1. Choisir **Entretiens > Objectifs collectifs** dans la barre de menus **Configuration**.
2. Cliquer **Ajouter**.
3. Saisir les données requises dans la fenêtre flottante principale **Informations générales**.

☰ Informations générales

Champ	Description
Code *	Le code est généré automatiquement par le système et il s'affiche en lecture seule.

Champ	Description
Type	Le type est Collectif et il s'affiche en lecture seule.
Objectif *	Saisir le nom de cet objectif.
Condition de réalisation	Saisir les critères qui permettront au gestionnaire de juger si l'objectif est atteint ou non. Les conditions de réalisation sont affichées, à titre informatif seulement, dans le dossier des employés à qui cet objectif sera attribué.
Grille utilisée pour évaluer cet objectif	Sélectionner la grille d'évaluation ^[334] qui doit être utilisée pour évaluer cet objectif dans l'entretien. Le système affiche uniquement les grilles actives qui sont disponibles pour les objectifs.
Niveau cible à atteindre	Sélectionner le niveau qui doit être reporté par défaut lorsque cet objectif collectif est assigné aux employés. Le système affiche les niveaux définis dans la grille d'évaluation sélectionnée.
Période couverte par l'objectif	Saisir la date de début et la date de fin de la période qui doit être prise en compte pour l'assignation de cet objectif aux employés.

- Vérifier le niveau de structure administrative dans lequel cet objectif collectif doit s'appliquer (fenêtre flottante secondaire **Structure courante**).
- [Définir une ou plusieurs conditions](#)^[383].
Parce qu'elle s'appuie sur les opérateurs logiques de recherche booléenne, cette fonctionnalité est réservée à des utilisateurs avancés. Deux modes sont disponibles : un [mode générique](#)^[387] et un [mode simplifié](#)^[395].
Exemple : On peut choisir de n'inclure que les employés d'un secteur géographique donné ou dont l'embauche est antérieure à une date donnée.
- Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder l'objectif collectif.

Voir aussi...

[Gérer les objectifs individuels des employés](#)^[330]

[Gérer les objectifs collectifs des employés](#)^[332]

[Visualiser les évaluations des objectifs des employés](#)^[333]

[Configurer les grilles d'évaluation pour les objectifs \(individuels et collectifs\)](#)^[334]

[Automatiser l'assignation des objectifs collectifs aux employés](#)^[336]

Automatiser l'assignation des objectifs collectifs aux employés

Barre de menus : **Configuration**

Menu : **APS > Tâches planifiées (Assistant)**




Automatisation par l'APS

Cette tâche vous permet d'automatiser l'assignation des [objectifs collectifs](#)^[335] aux employés en fonction des conditions définies dans chaque objectif collectif.

– Fréquence d'exécution recommandée

Au moins une fois avant la tenue des entretiens. Il est important de vérifier le journal d'exécution tous les jours pour savoir si cette tâche s'est bien déroulée.

– Planifier la tâche

1. Cliquer **APS > Tâches planifiées (Assistant)**.
2. Cliquer **Ajouter**.
3. Saisir les données requises dans la fenêtre flottante **Description**.
4. Dans la fenêtre flottante **Tâche**, cliquer , puis choisir la tâche **Assigner des objectifs collectifs aux employés**.
5. Saisir les données requises dans la fenêtre flottante **Planification**.
6. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder la tâche planifiée.

– Modifier la planification de la tâche

Vous pouvez modifier la planification de cette tâche.

1. Cliquer **APS > Planifications de tâches**.
2. Sélectionner la planification utilisée dans la tâche **Assigner des objectifs collectifs aux employés**.
3. Apporter les modifications requises (par exemple, l'heure d'exécution).

Évaluer les compétences, les objectifs, les missions/tâches et les formations d'un salarié pendant l'entretien

Barre de menus : RH global

Menu : Entretiens > Entretien

En configurant un questionnaire dynamique dans le [type d'entretien](#)^[223] ou [l'entretien](#)^[312], vous pouvez évaluer les [compétences](#)^[139], [missions/tâches](#)^[155], [objectifs](#)^[329] et formations d'un salarié pendant l'entretien.

1. Choisir **Entretiens > Entretien** dans la barre de menus **RH Global**.
2. Accéder à l'entretien de votre choix.
3. Dans le questionnaire approprié, évaluer les compétences, les missions/tâches, les objectifs et les formations en utilisant la grille qui a été configurée.
4. Au besoin, répondre aux questions supplémentaires, si celles-ci ont été configurées.
5. Lorsque l'évaluation de ce questionnaire est terminée, attribuer le mode **Final** au questionnaire.
6. Lorsque les évaluations de tous les questionnaires sont terminées, [clôturer](#)^[341] l'entretien.

Voir aussi...

[Configurer les questionnaires dynamiques dans un type d'entretien afin d'évaluer les compétences, les missions/tâches, les objectifs et les formations des salariés](#)^[223]

[Configurer les questionnaires dynamiques dans un entretien afin d'évaluer les compétences, les](#)

[missions/tâches, les objectifs et les formations des salariés](#) ^[312]

[Configurer les grilles d'évaluation](#) ^[537]

[Gérer les compétences des employés ou candidats](#) ^[139]

[Gérer les objectifs des employés](#) ^[329]

[Visualiser les missions/tâches des employés](#) ^[155]

Utiliser les outils de planification de la relève pendant le processus d'entretien

Barre de menus : **RH global**

Menu : **Entretiens > Entretien**

À partir de la fenêtre flottante secondaire **Liens utiles** d'un entretien, vous pouvez utiliser divers outils de planification de la relève.

— Analyser les écarts entre les postes du salarié et ses acquis

Vous pouvez analyser les [écarts](#) ^[123] entre les [exigences](#) ^[65] (en matière de compétences, de formation (diplômes et permis), d'habilitation et de cours) définies pour le poste principal ou les postes actifs du salarié. Au besoin, vous pouvez sélectionner un autre poste en fonction des souhaits d'évolution du salarié.

1. Choisir **Entretiens > Entretien** dans la barre de menus **RH Global**.
2. Accéder à l'entretien de votre choix.
3. Dans la fenêtre flottante secondaire **Liens utiles**, cliquer l'un des liens suivants :
 - **Analyser l'écart entre le poste principal de l'employé et ses acquis**
 - **Analyser l'écart entre les postes actifs de l'employé et ses acquis**

Résultat : Le poste principal ou les postes actifs de l'employé sont déjà sélectionnés et les écarts s'affichent.

Résultat : Le système affiche [l'outil de gestion des talents](#) ^[123] qui vous permet de visualiser les écarts.

— Préciser les postes où le salarié est un successeur potentiel

Selon les résultats obtenus dans les analyses d'écart, vous pouvez préciser, à partir de l'entretien les postes pour lesquels le salarié est un successeur potentiel. Une fois que les successeurs potentiels ont été désignés, vous pouvez analyser dans le [poste](#) ^[120] les écarts entre les qualifications du salarié et du poste où il serait un successeur potentiel.

1. Choisir **Entretiens > Entretien** dans la barre de menus **RH Global**.
2. Accéder à l'entretien de votre choix.
3. Dans la fenêtre flottante secondaire **Liens utiles**, cliquer **Postes où l'employé est un successeur potentiel**.
4. Cliquer **Ajouter**.
5. Sélectionner le poste où le salarié serait un successeur potentiel.

Résultat : L'origine de l'inscription (**Dossier de l'employé**) et le nom de l'utilisateur ayant ajouté le successeur potentiel sont affichés et ne peuvent pas être modifiés.

6. Au besoin, modifier la date d'inscription.

7. Au besoin, saisir un commentaire pour expliquer la décision prise.
8. Cliquer **Enregistrer**.

Résultat : Le système retourne à la liste des postes où l'employé est un successeur potentiel.

Voir aussi...

[Ajouter un entretien avant de rencontrer le salarié](#)^[294]

[Modifier un entretien pendant ou après la rencontre avec le salarié](#)^[302]

Ajouter un suivi de dossier dans un entretien

Barre de menus : RH global

Menu : Entretiens > Entretien

Vous pouvez ajouter des suivis de dossier dans un entretien, que ce soit :

- lorsque vous [ajoutez](#)^[294] l'événement avant de rencontrer le salarié;
- lorsque vous [modifiez](#)^[302] l'événement pendant la rencontre avec le salarié.



Note : Le suivi [Document associé](#)^[179] peut être utilisé pour ajouter une version numérisée de l'entretien une fois que celui-ci a été [imprimé](#)^[339], puis signé par le salarié et son supérieur hiérarchique.

1. Choisir **Entretiens > Entretien** dans la barre de menus **RH Global**.
2. Accéder à l'entretien de votre choix.
3. Dans la fenêtre flottante principale **Suivi de dossier**, cliquer **Ajouter**.
4. Choisir le type de suivi de dossier à ajouter :
 - [Conversation](#)^[173]
 - [Dépense](#)^[178]
 - [Document associé](#)^[179]
 - [Document fusionné](#)^[180]
 - [Expertise](#)^[188]
 - [Note évolutive](#)^[190]

Voir aussi...

[Ajouter un entretien avant de rencontrer le salarié](#)^[294]

[Modifier un entretien pendant ou après la rencontre avec le salarié](#)^[302]

[Conversation](#)^[173]

[Dépense](#)^[178]

[Document associé](#)^[179]

[Document fusionné](#)^[180]

[Expertise](#)^[188]

[Note évolutive](#)^[190]

Imprimer un entretien et ses questionnaires associés

Barre de menus : RH global

Menu : Entretiens > Entretien

Vous pouvez imprimer un [entretien](#)^[292]. Les [options d'impression](#)^[222] définies dans le type d'entretien sont reportées par défaut. Cependant, vous pouvez outrepasser ces options afin d'imprimer plus ou moins d'informations.

La version imprimée comprend le logo de votre société qui est défini dans les paramètres d'entreprise ou les paramètres du niveau 1 dans la structure administrative (Entité légale), le cas échéant.



Attention : La version imprimée ne comprend pas :

- les champs utilisateurs qui auraient été ajoutés dans l'entretien;
- les [suivis de dossier](#)^[339] qui auraient été ajoutés dans l'entretien.

1. Choisir **Entretiens > Entretien** dans la barre de menus **RH Global**.
2. Accéder à l'entretien de votre choix.
3. Cliquer **Imprimer**.
4. Dans l'étape ① de l'assistant, préciser si les informations suivantes doivent être imprimées ou non :
 - [commentaires](#)^[511] associés aux questions à choix multiples;
 - résultat de l'évaluation (pointage);
 - en-tête à utiliser :
 - Vous pouvez choisir l'en-tête par défaut du système. Si aucun modèle de document n'a été paramétré dans le menu **Paramétrage général > Configuration des documents produits par le système**, l'en-tête par défaut proposé par SIGMA-RH.net sera utilisé. Si un modèle de document a été paramétré dans le menu **Paramétrage général > Configuration des documents produits par le système**, ce modèle de document deviendra l'en-tête par défaut du système pour tous les types d'entretiens.
 - Vous pouvez choisir un [modèle de document](#)^[453] de type **Configuration - Type d'entretien** créé au préalable.



Note : La case **Imprimer le résultat de l'évaluation** n'est pas visible si l'entretien a été créé à partir d'un [type d'entretien](#)^[215] où l'on a répondu **Non** à l'option **Est-ce que ce type d'entretien doit comptabiliser les pointages en fonction des questions répondues?**

5. Dans l'étape ② de l'assistant, sélectionner :
 - le ou les [sujets traités](#)^[216] qui doivent être imprimés. Les sujets sont uniquement présentés s'ils ont été activés dans le type d'entretien.
 - le ou les [questionnaires](#)^[218] (qu'il s'agisse de questionnaires provenant du référentiel ou de [questionnaires dynamiques](#)^[223]) qui doivent être imprimés;
 - le ou les [modèles de documents](#)^[453] qui doivent être utilisés pour générer un document fusionné visible uniquement à l'impression.

6. Cliquer **Imprimer**.

Résultat : La version prête à imprimer s'affiche dans une nouvelle fenêtre. Elle contient toutes les informations pertinentes à l'entretien. Vous pouvez utiliser les options du navigateur pour l'imprimer.



Note : Une fois que l'entretien est imprimé, l'employé et son supérieur hiérarchique peuvent la signer. Si le gestionnaire RH veut annexer cette version signée dans le système, il devra la numériser, puis l'ajouter en tant que [document associé](#)^[179] dans l'événement.

Voir aussi...[Ajouter un entretien avant de rencontrer le salarié](#) ^[294][Modifier un entretien pendant ou après la rencontre avec le salarié](#) ^[302][Gérer les questionnaires associés aux entretiens](#) ^[307]

Supprimer un entretien

Barre de menus : **RH global**Menu : **Entretiens > Entretien**

Vous pouvez supprimer un entretien si celui-ci n'a pas encore été **clôturé** ^[341]. Dès qu'un entretien est clôturé, l'événement ne peut plus être supprimé.



Attention : Si vous supprimez un entretien, toutes les réponses données par les salariés et les gestionnaires dans les questionnaires sont perdues. Si un salarié avait rempli des questionnaires à partir de My SigmaRH, il ne verra plus ceux-ci à partir du menu **Mes questionnaires**.

1. Choisir **Entretiens > Entretien** dans la barre de menus **RH Global**.
2. Sélectionner la case correspondant à l'entretien devant être supprimé.
3. Cliquer **Supprimer**.

Voir aussi...[Ajouter un entretien avant de rencontrer le salarié](#) ^[294][Modifier un entretien pendant ou après la rencontre avec le salarié](#) ^[302][Supprimer un entretien](#) ^[341]

Clôturer un entretien

Barre de menus : **RH global**Menu : **Entretiens > Entretien**

Lorsque l'entretien est terminé et que tous les questionnaires visibles dans My SigmaRH qui ont été associés à l'entretien sont en mode **Final** ^[308], le gestionnaire doit clôturer l'entretien.



Attention : Le bouton **Clôturer l'entretien** est uniquement visible par les utilisateurs qui ont accès en Lecture et Écriture à l'instance **Clôturer les évaluations (Entretiens & évaluations)**.

L'entretien ne peut pas être clôturé si des questionnaires (qu'il s'agisse de questionnaires statiques définis dans votre référentiel ou de questionnaires dynamiques) devant être remplis dans My SigmaRH sont toujours en mode **Brouillon**. Le responsable peut cependant attribuer le mode **Final** ^[308] à l'entretien si le salarié a oublié de le faire dans My SigmaRH.

Lorsqu'un gestionnaire clôture un entretien :

- Le salarié peut visualiser dans My SigmaRH l'équivalent de la version PDF pouvant être **imprimée** ^[338] par le gestionnaire. L'affichage de cette version PDF doit cependant être permise dans les options d'impression configurées dans le **type d'entretien** ^[222] (que ce soit pour les **sujets traités** ^[216], les **questionnaires provenant du référentiel** ^[218] ou les **questionnaires dynamiques** ^[223]).
- Aucune modification subséquente n'est possible dans l'événement, y compris dans les questionnaires associés à l'entretien. Cependant, les informations figurant dans les fenêtres flottantes secondaires peuvent être modifiées (si l'utilisateur a les accès requis).
- Si des **compétences avaient été associées aux questions à choix multiple** ^[518] dans des questionnaires statiques définis dans votre référentiel, ces compétences sont alors attribuées au salarié.

- Si vous [évaluez](#)^[337] les compétences des salariés à l'aide de questionnaires dynamiques, ces compétences sont uniquement attribuées au salarié si on a répondu **Oui** à l'option **Est-ce que l'évaluation du questionnaire doit mettre les compétences de l'employé?** dans le questionnaire dynamique (que celui-ci ait été configuré dans le [type d'entretien](#)^[228] ou dans [l'entretien](#)^[318]).



Note : Si des modifications doivent être apportées à un entretien clôturé, vous devrez d'abord [annuler la clôture](#)^[342].

1. Choisir **Entretiens > Entretien** dans la barre de menus **RH Global**.
2. Accéder à l'entretien de votre choix.
3. Cliquer **Clôturer l'entretien**.

Résultat : Le système effectue les opérations suivantes :

- Le statut de l'entretien passe à **Clôturé**.
- Si l'entretien a été [planifié](#)^[266] à partir d'une campagne d'entretiens, le statut de ce salarié au sein de cette campagne sera également **Clôturé**.
- Une date de clôture correspondant à la date du jour est attribuée à l'entretien. La date peut générer une [note automatique à l'agenda](#)^[418].
- Aucune modification ne peut plus être apportée à l'entretien, y compris dans les questionnaires associés à l'entretien. Cependant, les informations figurant dans les fenêtres flottantes secondaires peuvent être modifiées (si l'utilisateur a les accès requis).
- Si des [compétences avaient été associées aux questions à choix multiple](#)^[511] dans des questionnaires statiques définis dans votre référentiel, ces compétences sont alors attribuées au salarié.
- Si vous [évaluez](#)^[337] les compétences des salariés à l'aide de questionnaires dynamiques, ces compétences sont uniquement attribuées au salarié si on a répondu **Oui** à l'option **Est-ce que l'évaluation du questionnaire doit mettre les compétences de l'employé?** dans le questionnaire dynamique (que celui-ci ait été configuré dans le [type d'entretien](#)^[228] ou dans [l'entretien](#)^[318]).

4. Cliquer **Quitter**.

Voir aussi...

[Annuler la clôture d'un entretien](#)^[342]

Annuler la clôture d'un entretien

Barre de menus : RH global

Menu : Entretiens > Entretien

Aucune modification n'est possible dans un entretien qui a été [clôturé](#)^[341]. Si des modifications doivent être apportées à un entretien (par exemple, modification des réponses données dans un questionnaire), vous devrez d'abord annuler la clôture.

Lorsqu'un gestionnaire annule la clôture d'un entretien :

- Des modifications peuvent être apportées dans l'entretien, ainsi que dans les questionnaires associés.
- Si des compétences avaient été associées aux questions dans les questionnaires, ces compétences sont alors retirées dans le dossier de l'employé.



Note : Si des modifications doivent être apportées à un [entretien qui a été clôturé](#)^[341] dans une [campagne clôturée](#)^[290], vous devrez effectuer les opérations suivantes :

1. [Annuler la clôture de la campagne](#)^[291].
2. Annuler la clôture de l'entretien.



Attention : Le bouton **Annuler la clôture** est uniquement visible par les utilisateurs qui ont accès en Lecture et Écriture à l'instance **Annuler la clôture de l'entretien (Entretiens & évaluations)**.

1. Choisir **Entretiens > Entretien** dans la barre de menus **RH Global**.
2. Accéder à l'entretien de votre choix.
3. Cliquer **Annuler la clôture**.

Résultat : Le message suivant s'affiche : « L'annulation de la clôture entraînera également l'annulation des compétences attribuées à l'employé ».

4. Cliquer **OK** pour poursuivre l'annulation.

Résultat : Le système effectue les opérations suivantes :

- Le statut de l'entretien passe à **En cours de réalisation**.
- Si l'entretien a été [planifié](#)^[266] à partir d'une campagne d'entretiens, le statut de ce salarié au sein de cette campagne sera également **En cours de réalisation**.
- La date de clôture est remise à vide dans l'entretien.
- Des modifications peuvent être apportées à l'entretien, y compris dans les questionnaires associés à l'entretien.
- Si des compétences avaient été associées aux questions dans les questionnaires, ces compétences sont alors retirées au salarié.

Voir aussi...

[Clôturer un entretien](#)^[341]

Effectuer le suivi des entretiens professionnels et des bilans de formation

Barre de menus : RH global

Menu : Entretiens > Suivi des entretiens professionnels et bilans de formation



Note : Cette option s'affiche uniquement si la région d'utilisation France est sélectionnée dans le menu **Options de l'utilisateur**.

Cet écran permet de visualiser les salariés qui ne répondront pas, pour une période future de votre choix, aux règles concernant :

- les entretiens professionnels aux 2 ans,
- les bilans de formation aux 6 ans;
- le respect de la règle du 2 sur 3, c'est-à-dire que dans une période de six ans, le salarié doit avoir eu 2 des 3 éléments suivants :
 - avoir suivi au moins une action de formation;
 - avoir bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle;
 - avoir acquis des éléments de certifications.

Par exemple, vous pouvez affiner vos critères de recherche afin de dresser la liste des salariés qui doivent avoir un entretien professionnel aux 2 ans dans le prochain mois, mais pour lesquels aucun entretien n'a encore été planifié.

Une fois que vous aurez identifié les salariés appropriés, vous pouvez effectuer les actions suivantes :

- affecter un ou plusieurs salariés à une campagne d'entretien existante;
- créer une nouvelle campagne d'entretiens et y affecter un ou plusieurs salariés;
- créer un entretien professionnel pour un salarié donné.



Attention : Afin que la liste des salariés ne répondant pas à la règle du 2 sur 3 soit pertinente, assurez-vous que toutes les dates devant être ajoutées manuellement au [contrôle du bilan de formation](#)¹³⁵ ont bien été saisies dans le dossier de chaque salarié.

Résumé

[Configurer les types de contrat qui doivent être exclus des résultats](#)³⁴⁴

[Sélectionner les critères de recherche](#)³⁴⁴

[Affecter un salarié ou plusieurs salariés à une campagne d'entretiens existante](#)³⁴⁶

[Créer une nouvelle campagne d'entretiens et y affecter un ou plusieurs salariés](#)³⁴⁶

[Créer un entretien professionnel pour un salarié donné](#)³⁴⁷

— Configurer les types de contrat qui doivent être exclus des résultats

Comme l'obligation se rapportant aux entretiens professionnels s'applique uniquement aux salariés qui sont en CDD, vous devez choisir les types de contrat devant être exclus **avant** d'effectuer votre recherche.



Note : La sélection des types de contrat à exclure est sauvegardée afin d'être valide pour les prochaines utilisations.

1. Choisir **Entretiens > Suivi des entretiens professionnels et bilans de formation** dans la barre de menus **RH Global**.
2. Dans la fenêtre flottante secondaire **Types de contrat à exclure**, cliquer **Ajouter**.
3. Cocher les codes de sélection pour les types de contrat qui ne correspondent **pas** aux CDD, puis cliquer **Sélectionner**.

— Sélectionner les critères de recherche

La recherche vous permet d'effectuer une « projection » afin que vous sachiez quels sont les salariés qui ne répondront pas à une règle donnée dans un avenir plus ou moins rapproché.

1. Choisir **Entretiens > Suivi des entretiens professionnels et bilans de formation** dans la barre de menus **RH Global**.
2. Dans la fenêtre flottante principale **Liste des critères de recherche**, cocher la ou les règles de votre choix, puis choisir la période future qui doit être évaluée.

La période future évaluée peut être définie :

- en choisissant une période de manière dynamique, par exemple dans 45 jours, 1 semaine, 3 mois, 1 an;
- en choisissant une date fixe, par exemple le 07/02/2017.



Note : Si vous cochez plusieurs règles, le système utilise l'[opérateur logique](#) ³⁸⁵ ET entre chacun de ces critères.

Règle	Utilisation
Entretien professionnel aux deux ans	<p>Cocher cette case afin de savoir quels sont les salariés qui ne respecteront pas la règle d'un entretien professionnel aux 2 ans dans la période évaluée.</p> <p>Au besoin, cocher la case Exclure les salariés qui ont des entretiens professionnels planifiés dans la période évaluée pour ne pas afficher les salariés pour lesquels un entretien professionnel a déjà été ajouté ²⁹⁴.</p> <p>Validations effectuées dans SIGMA-RH.net</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si un salarié a une date d'embauche antérieure au 1er mars 2014, il doit avoir entretien professionnel avant le 1er mars 2016. Si ce n'est pas le cas, il figurera dans la liste des salariés repérés par la recherche. • Si le salarié a une date d'embauche postérieure au 1er mars 2014, il doit avoir un entretien professionnel dans les deux ans suivant son embauche. Si ce n'est pas le cas, il figurera dans la liste des salariés repérés par la recherche.
Bilan de formation aux six ans	<p>Cocher cette case afin de savoir quels sont les salariés qui ne respecteront pas la règle d'un entretien professionnel aux 6 ans dans la période configurée.</p> <p>Au besoin, cocher la case Exclure les salariés qui ont des bilans de formation planifiés dans la période évaluée pour ne pas afficher les salariés pour lesquels un bilan de formation a déjà été ajouté ²⁹⁴.</p> <p>Validations effectuées dans SIGMA-RH.net</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si un salarié a une date d'embauche antérieure au 1er mars 2014, les tranches de 6 ans commencent à compter du 1er mars 2014. • Si un salarié a une date d'embauche postérieure au 1er mars 2014, les tranches de 6 ans commencent à compter de sa date d'embauche.

Règle	Utilisation
Règle du deux sur trois	<p>Cocher cette case afin de savoir quels sont les salariés qui ne respecteront pas la règle du 2 sur 3, c'est-à-dire que dans une période de six ans, le salarié doit avoir eu 2 des 3 éléments suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • avoir suivi au moins une action de formation; • avoir bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle; • avoir acquis des éléments de certifications. <p>Validations effectuées dans SIGMA-RH.net</p> <p>Afin de déterminer si un salarié répond ou non à la règle du 2 sur 3, le système prend en considération les dates figurant dans le contrôle du bilan de formation^[135].</p>

3. Cliquer **Lancer la recherche**.

Résultat : Les salariés répondant aux critères s'affichent dans la fenêtre des résultats.

- Affecter un salarié ou plusieurs salariés à une campagne d'entretiens existante

À partir des résultats de recherche, vous pouvez choisir un ou plusieurs salariés et les affecter à une [campagne d'entretiens](#)^[247] existante.

Une fois qu'un salarié est ajouté à une campagne d'entretiens, son entretien peut être [planifié](#)^[266] en suivant les procédures habituelles.



Note : Pour faciliter la gestion, les campagnes créées pour les entretiens professionnels devraient être faites sur une période d'un an.

1. Choisir **Entretiens > Suivi des entretiens professionnels et bilans de formation** dans la barre de menus **RH Global**.
2. Saisir les critères de recherche appropriés.
3. Dans les résultats de recherche (fenêtre **Liste des employés**), cocher la case d'un ou de plusieurs salariés, puis cliquer **Affecter à une campagne existante**.

Résultat : Le système affiche uniquement les campagnes ouvertes, c'est-à-dire les campagnes dont la date de fin correspond à la date du jour ou à une date dans le futur.

4. Sélectionner la campagne d'entretiens requise.

Résultat : Le ou les salariés sélectionnés sont automatiquement ajoutés à la campagne d'entretiens choisie.

- Créer une nouvelle campagne d'entretiens et y affecter un ou plusieurs salariés

À partir des résultats de recherche, vous pouvez [créer une nouvelle campagne d'entretiens](#)^[250] et y affecter un ou plusieurs salariés qui auront été sélectionnés dans les résultats de recherche.

Une fois qu'un salarié est ajouté à une campagne d'entretiens, son entretien peut être [planifié](#)^[266] en suivant les procédures habituelles.

1. Choisir **Entretiens > Suivi des entretiens professionnels et bilans de formation** dans la barre de menus **RH Global**.
2. Saisir les critères de recherche appropriés.
3. Dans les résultats de recherche (fenêtre **Liste des employés**), cocher la case d'un ou de plusieurs salariés, puis cliquer **Créer une campagne**.
Résultat : Le système ouvre l'écran d'édition d'une campagne d'entretiens. Le ou les salariés sélectionnés sont automatiquement reportés dans la fenêtre **Salariés visés par cette campagne**.
4. Saisir les champs obligatoires lors de la [création d'une campagne d'entretiens](#) ^[250].

– Créer un entretien professionnel pour un salarié donné

À partir des résultats de recherche, vous pouvez ajouter un [entretien](#) ^[294] professionnel pour un salarié précis.

1. Choisir **Entretiens > Suivi des entretiens professionnels et bilans de formation** dans la barre de menus **RH Global**.
2. Saisir les critères de recherche appropriés.
3. Dans les résultats de recherche (fenêtre **Liste des employés**), cocher la case d'un ou de plusieurs salariés, puis cliquer **Créer un entretien professionnel**.
Résultat : Le système ouvre l'écran d'ajout d'un entretien.
4. Saisir les champs obligatoires lors de la [création d'un entretien](#) ^[294].

Voir aussi...

[Définir le type de temps pour l'abondement](#) ^[138]

[Gérer les dates pour le contrôle du bilan de formation](#) ^[135]

[Liste des employés à abonder](#) ^[347]

[Ajouter un type d'entretien](#) ^[209]

[Ajouter un entretien avant de rencontrer le salarié](#) ^[294]

[Modifier un entretien pendant ou après la rencontre avec le salarié](#) ^[302]

Liste des employés à abonder

Barre de menus : RH global

Menu : Reporting > Listes et rapports

Cette liste énumère les employés qui n'ont pas respecté l'une ou l'autre des règles ci-dessous prévues dans l'article L6315 pour une période de 6 ans :

- Le salarié doit avoir eu 3 entretiens professionnels aux 2 ans :
 - Si le salarié a une date d'embauche antérieure au 1er mars 2014, il doit avoir un entretien professionnel avant le 1er mars 2016. Les entretiens ultérieurs doivent avoir eu lieu aux 2 ans, à compter du 1er mars 2016.
 - Si le salarié a une date d'embauche postérieure au 1er mars 2014, il doit avoir un entretien professionnel dans les 2 ans suivant sa date d'embauche. Les entretiens ultérieurs doivent avoir eu lieu aux 2 ans, à compter de sa date d'anniversaire d'embauche.
- Le salarié doit avoir eu un bilan de formation aux 6 ans.
- Le salarié doit respecter la règle du 2 sur 3, c'est-à-dire que dans une période de six ans, il doit avoir eu 2 des 3 éléments suivants :

- avoir suivi au moins une action de formation;
- avoir bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle;
- avoir acquis des éléments de certifications.

Cette liste prend en considération les [entretiens](#)^[292] planifiés dans SIGMA-RH.net, ainsi que les dates figurant dans le [contrôle du bilan de formation](#)^[135] de chaque salarié.

Si vous n'avez jamais produit cette liste, vous devez préalablement l'ajouter à votre liste des favoris.

Résumé

[Pré-requis](#)^[348]

[Paramètre](#)^[348]

[Explication des calculs pour le nombre de points et le montant à verser à l'OPCA](#)^[348]

– Pré-requis

Afin de produire cette liste, vous devez au préalable :

- Saisir le [type de temps pour l'abondement](#)^[138] de chaque salarié.
- Vérifier les dates figurant dans le [contrôle du bilan de formation](#)^[135] de chaque salarié.
- Vous assurer que des [entretiens](#)^[209] ont été planifiés pour vos salariés. Le [type d'entretien](#)^[209] utilisé pour ces entretiens doit préciser s'il s'agit d'un [entretien aux 2 ans](#)^[213] ou d'un [bilan de formation aux 6 ans](#)^[213].

– Paramètre

Paramètre	Utilisation
Date d'abondement	Préciser la date d'abondement pour laquelle vous voulez produire les statistiques.

– Explication des calculs pour le nombre de points et le montant à verser à l'OPCA

Colonne	Explications
Nombre de points	<ul style="list-style-type: none"> • 100 points si le type de temps^[138] pour l'abondement du salarié est Temps plein • 130 points si le type de temps^[138] pour l'abondement du salarié est Temps partiel

Colonne	Explications
Montant à verser à l'OPCA	<p>Si le salarié ne respecte pas l'une ou l'autre des règles prévues dans la loi, on verra le montant suivant :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 3000 € si le type de temps^[138] pour l'abondement du salarié est Temps plein • 3900 € si le type de temps^[138] pour l'abondement du salarié est Temps partiel

Voir aussi...

Ajouter une liste ou un rapport à la liste des favoris

[Définir le type de temps pour l'abondement](#)^[138]

[Gérer les dates pour le contrôle du bilan de formation](#)^[135]

[Effectuer le suivi des entretiens professionnels et des bilans de formation](#)^[343]

[Ajouter un type d'entretien](#)^[209]

[Ajouter un entretien avant de rencontrer le salarié](#)^[294]

[Modifier un entretien pendant ou après la rencontre avec le salarié](#)^[302]

Outils de géolocalisation

Vous pouvez utiliser les outils de géolocalisation dans l'ensemble des modules de SIGMA-RH.net.

À partir des [adresses saisies](#)^[359] dans l'application, vous pouvez :

- visualiser sur une [carte](#)^[355] les points géographiques correspondants;
- visualiser sur une carte tous les [événements ou enregistrements](#)^[352] figurant dans certains écrans de gestion de données;
- obtenir les [distances et les durées de déplacement](#)^[353] (selon divers modes de transport) entre le domicile d'un employé ou d'un candidat et son lieu de travail;
- obtenir des statistiques ([modèles de rapports](#)^[361], [graphiques](#)^[362]) faisant appel à des critères de géolocalisation.



Note : Pour bénéficier de ces outils, veuillez communiquer avec le service à la clientèle de SIGMA-RH France SARL, car ils exigent une activation et une [configuration](#)^[367] préalable.



Attention : Les utilisateurs qui se servent de ces outils doivent avoir accès aux adresses des employés ou des candidats. Les utilisateurs qui ne peuvent pas visualiser les adresses des employés ou candidats ne peuvent pas utiliser pleinement ces outils.

Résumé

[Modules où les outils de géolocalisation peuvent être utilisés](#)^[351]

[Utiliser les outils de géolocalisation pour visualiser des événements ou des enregistrements sur une carte](#)^[352]

[Utiliser les outils de géolocalisation dans le récapitulatif d'un employé ou d'un candidat](#)^[353]

[Utiliser les outils de géolocalisation pour les adresses saisies dans l'application](#)^[355]

[Saisir les adresses dans l'application](#)^[359]

[Ajouter un modèle de rapport faisant appel à des critères de géolocalisation](#)^[361]

[Ajouter un graphique faisant appel à des critères de géolocalisation](#)^[362]

[Configurer les outils de géolocalisation](#)^[367]

[Tâches APS requises par les outils de géolocalisation](#)^[369]

— Modules où les outils de géolocalisation peuvent être utilisés

Les outils de géolocalisation peuvent être utilisés dans les modules suivants :

Base

- Visualisation sur une [carte](#) de l'adresse des :
 - employés
 - niveaux de structure administrative (niveau 1 à 8, ainsi que chaque site défini dans un établissement)
 - [clients et fournisseurs](#)
- À partir du [récapitulatif](#), visualisation sur une carte de l'adresse de l'employé et obtention des distances et des durées de transport entre son domicile et son lieu de travail :
 - dans la [Gestion express](#) (après avoir recherché un employé ou candidat)
- Production de statistiques ([modèles de rapports](#), [graphiques](#)) faisant appel à des critères de géolocalisation

Entretiens


- À partir du [récapitulatif](#), visualisation sur une carte de l'adresse de l'employé et obtention des distances et des durées de transport entre son domicile et son lieu de travail :
 - dans un [entretien](#)
- À partir de l'[écran de gestion](#), visualisation sur une carte de tous les enregistrements s'appliquant :
 - aux [entretiens](#)

Utiliser les outils de géolocalisation pour visualiser des événements ou des enregistrements sur une carte

Barre de menus : RH global

Menu : AT & Risques >
Rapport d'accident


Géolocalisation

Dans de nombreux écrans de gestion de données, vous verrez l'icône  qui vous permettra de visualiser sur une carte tous les enregistrements ou événements figurant dans la grille.


— Événements ou enregistrements pouvant être géolocalisés sur une carte

Entretiens

- [Entretiens](#)

— Géolocaliser sur une carte les événements ou les enregistrements figurant dans une grille

Vous pouvez choisir si les points affichés sur la carte doivent être ceux qui correspondent :

- au point de géolocalisation de l'événement (uniquement disponibles pour les rapports d'accidents, les expositions accidentelles, les unités de travail et les risques, suivis et évaluations);
 - à l'adresse des niveaux de structure dans lequel l'événement a été créé.
1. Accéder à l'écran de gestion de données requis.
 2. Cliquer , puis choisir, au besoin, l'option de votre choix.
 - Géolocalisation de l'accident

- Géolocalisation de l'exposition accidentelle à un produit chimique
- Géolocalisation de l'entité légale
- Géolocalisation de la division
- Géolocalisation du secteur économique
- Géolocalisation de l'établissement
- Géolocalisation du service
- Géolocalisation du département
- Géolocalisation de la classe
- Géolocalisation de l'activité opérationnelle

Voir aussi...

[Utiliser les outils de géolocalisation dans le récapitulatif d'un employé ou d'un candidat](#) ³⁵³

[Utiliser les outils de géolocalisation pour les adresses saisies dans l'application](#) ³⁵⁵

[Saisir les adresses dans l'application](#) ³⁵⁹

Utiliser les outils de géolocalisation dans le récapitulatif d'un employé ou d'un candidat


Barre de menus : RH global

Menu : Gestion express



Géolocalisation

Lorsque vous consultez la fenêtre flottante secondaire **Informations de l'employé** ou **Informations sur le candidat** (dans tous les événements, dans My SigmaRH et dans la **Gestion express**), vous pouvez :

- visualiser l'adresse de l'employé ou du candidat sur une carte géographique en cliquant ;
- consulter la distance entre le domicile et le lieu de travail de l'employé;
- consulter la durée estimée du transport entre le domicile de l'employé et le lieu de travail (par voiture ou par transport public).


Résumé


[Visualiser l'adresse, les distances et la durée estimée de transport à partir du récapitulatif](#) ³⁵³

[Dans quels écrans puis-je utiliser les outils de géolocalisation dans le récapitulatif d'un employé ou d'un candidat?](#) ³⁵⁴









[Restreindre l'utilisation des outils de géolocalisation dans le récapitulatif d'un employé ou d'un candidat](#) ³⁵⁵

– Visualiser l'adresse, les distances et la durée estimée de transport à partir du récapitulatif

1. Accéder à l'un des écrans où la fenêtre flottante secondaire **Informations de l'employé** ou **Informations sur le candidat** est disponible.
2. Passer le curseur sur  pour consulter :
 - l'adresse;

- la distance entre le domicile de l'employé et le lieu de travail (c'est-à-dire entre le SIRET et l'adresse saisie au dossier);
 - la durée estimée du transport entre le domicile de l'employé et le lieu de travail (par voiture ou transport public).
3. Cliquer  pour visualiser l'adresse sur une carte géographique.
 4. Au besoin, modifier vos préférences d'affichage sur la carte.

 **Modifier les préférences d'affichage sur la carte**

Opération	Procédure
Changer le mode de la carte	Dans le coin supérieur droit, cliquer Carte , puis : <ul style="list-style-type: none"> • Choisir Satellite pour visualiser une photo des rues prise d'un satellite. • Choisir Relief pour visualiser une carte où vous verrez les particularités physiques comme les montagnes, les vallées et la végétation.
Visualiser ou masquer les voies d'accès	Dans le coin supérieur droit : <ul style="list-style-type: none"> •  Visualiser les voies d'accès •  Masquer les voies d'accès
Visualiser ou masquer les transports publics	Dans le coin supérieur droit : <ul style="list-style-type: none"> •  Visualiser les transports publics •  Masquer les transports publics
Faire un zoom	Dans le centre droit : <ul style="list-style-type: none"> •  Agrandir la carte •  Rapetisser la carte
Situer la carte dans un contexte plus large	Dans le coin inférieur droit, cliquer  .
Changer l'unité de mesure de l'échelle de la carte	Dans le coin inférieur droit, cliquer  .

- Dans quels écrans puis-je utiliser les outils de géolocalisation dans le récapitulatif d'un employé ou d'un candidat?

Vous pouvez utiliser les outils de géolocalisation dans le récapitulatif d'un employé ou d'un candidat dans les écrans suivants :

Base

- [Gestion express](#) ¹⁵⁷ (après avoir recherché un employé ou candidat)

Entretiens

- [Entretien](#) ²⁹⁴

– Restreindre l'utilisation des outils de géolocalisation dans le récapitulatif d'un employé ou d'un candidat

Vous pouvez restreindre l'accès aux outils de géolocalisation disponibles dans le récapitulatif d'un employé ou d'un candidat à l'aide des instances suivantes :

Nom de l'instance	Parent
Cartes	/Base/Dossiers d'employés (Base)
Adresse de l'employé sur une carte dans la fenêtre récapitulative	/Base/Dossiers d'employés (Base) / Carte (Dossier d'employés)

Voir aussi...

[Utiliser les outils de géolocalisation pour les adresses saisies dans l'application](#) ³⁵⁵

[Saisir les adresses dans l'application](#) ³⁵⁹

[Ajouter un modèle de rapport faisant appel à des critères de géolocalisation](#) ³⁶¹

[Ajouter un graphique faisant appel à des critères de géolocalisation](#) ³⁶²

[Configurer les outils de géolocalisation](#) ³⁶⁷

[Tâches APS requises par les outils de géolocalisation](#) ³⁶⁹

Utiliser les outils de géolocalisation pour les adresses saisies dans l'application

Barre de menus : RH global


Menu : Salariés >
Dossiers des employés




Géolocalisation

Partout dans l'application où une adresse est présente, vous pouvez faire afficher cette information sur une carte géographique.











Attention : Dans le dossier de l'employé, l'icône  n'est pas visible si l'utilisateur n'a pas le droit de visualiser les adresses.

– Visualiser une adresse sur une carte géographique

1. Accéder à l'un des dossiers où une adresse peut être saisie.
2. Dans l'écran où l'adresse est affichée, cliquer  pour visualiser cette adresse sur une carte géographique.
3. Au besoin, modifier vos préférences d'affichage sur la carte.

☰ **Modifier les préférences d'affichage sur la carte**

Opération	Procédure
Changer le mode de la carte	Dans le coin supérieur droit, cliquer Carte , puis : <ul style="list-style-type: none"> • Choisir Satellite pour visualiser une photo des rues prise d'un satellite. • Choisir Relief pour visualiser une carte où vous verrez les particularités physiques comme les montagnes, les vallées et la végétation.
Visualiser ou masquer les voies d'accès	Dans le coin supérieur droit : <ul style="list-style-type: none"> •  Visualiser les voies d'accès •  Masquer les voies d'accès
Visualiser ou masquer les transports publics	Dans le coin supérieur droit : <ul style="list-style-type: none"> •  Visualiser les transports publics •  Masquer les transports publics
Faire un zoom	Dans le centre droit : <ul style="list-style-type: none"> •  Agrandir la carte •  Rapetisser la carte
Situer la carte dans un contexte plus large	Dans le coin inférieur droit, cliquer  .
Changer l'unité de mesure de l'échelle de la carte	Dans le coin inférieur droit, cliquer  .

☰ **Dans quels écrans puis-je visualiser l'adresse sur une carte géographique?**

Vous pouvez visualiser l'adresse sur une carte géographique dans les écrans suivants :

Base

- Adresse de l'employé
- Structure administrative (niveau 1 à 8, ainsi que chaque site défini dans un établissement)

Rapport d'accident (Données des témoins, première personne avisée)

Configuration

- [Clients et fournisseurs](#) 

Voir aussi...

[Utiliser les outils de géolocalisation dans le récapitulatif d'un employé ou d'un candidat](#) ^[353]

[Saisir les adresses dans l'application](#) ^[359]

[Ajouter un modèle de rapport faisant appel à des critères de géolocalisation](#) ^[361]

[Ajouter un graphique faisant appel à des critères de géolocalisation](#) ^[362]

[Configurer les outils de géolocalisation](#) ^[367]

[Tâches APS requises par les outils de géolocalisation](#) ^[369]

Repérer les employés ou les candidats à partir de critères de géolocalisation

Barre de menus : RH global

Menu : **Salariés >**
Recherche de personnel



Géolocalisation

Vous pouvez utiliser les méthodes suivantes afin de rechercher les employés ou les candidats qui répondent à certains critères de géolocalisation, par exemple, les employés/candidats dont la durée de déplacement entre leur domicile et le lieu de travail est inférieure à 60 minutes, etc.

Résumé

[Utiliser la grille des employés](#) ^[357]

[Créer des recherches de personnel faisant appel à des critères de géolocalisation](#) ^[358]

Utiliser la grille des employés

Vous pouvez rapidement savoir (selon différents modes de transport) :

- les distances que les employés ou candidats ont à parcourir de leur domicile à leur lieu de travail;
- la durée de déplacement que les employés ou candidats ont à faire pour aller de leur domicile à leur lieu de travail.



Note : Au besoin, vous pouvez également vous créer des [modèles de rapports](#) ^[361] pour obtenir ces informations ou des [graphiques](#) ^[362] si vous devez connaître la répartition des durées de transport dans votre effectif.

1. Accéder au menu **Salariés > Dossiers des employés**.
2. Activer l'affichage des [colonnes](#) ^[28] suivantes :
 - Durée en auto
 - Durée en transport public
 - Distance en auto
 - Distance en transport public

– Créer des recherches de personnel faisant appel à des critères de géolocalisation

Vous pouvez créer des [recherches de personnel](#)³⁹⁹ qui font appel à des critères de géolocalisation. Par exemple, vous pouvez repérer tous les employés ou les candidats :

- dont la durée du déplacement en transport public ou en auto (entre leur domicile et leur lieu de travail) est inférieure à un certain nombre de minutes;
- dont la distance en transport public, en auto ou à vol d'oiseau (entre leur domicile et leur lieu de travail) est inférieure à un certain nombre de kilomètres.

Note : Vous pouvez réutiliser ces recherches de personnel :



- lors du recrutement (par exemple, lorsque vous faites des recherches de personnel lors de l'ajout des candidats dans un recrutement ou que vous comparez les qualifications des candidats ayant soumis leur candidature à un recrutement);
- lors de l'utilisation du planning (par exemple, lors des remplacements de dernières minutes sont requis).

1. Choisir **Salariés > Recherche de personnel** dans la barre de menus **RH Global**.
2. Cliquer **Ajouter**.
3. Entrer le nom de cette recherche de personnel.
4. Cliquer **Ajouter** pour sélectionner les critères de votre choix.
5. Sélectionner **Critère élaboré**.
6. Cliquer **Ajouter**, puis sélectionner **Condition générique**.
7. Sélectionner l'un des champs suivants, puis choisir l'opérateur requis, ainsi que la valeur.
 - Distance
 - Distance en auto
 - Distance en transport public
 - Durée en auto
 - Durée en transport public
8. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder les critères.
9. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder la recherche de personnel.

Voir aussi...

[Utiliser les outils de géolocalisation dans le récapitulatif d'un employé ou d'un candidat](#)³⁵³

[Utiliser les outils de géolocalisation pour les adresses saisies dans l'application](#)³⁵⁵

[Saisir les adresses dans l'application](#)³⁵⁹

[Ajouter un modèle de rapport faisant appel à des critères de géolocalisation](#)³⁶¹

[Ajouter un graphique faisant appel à des critères de géolocalisation](#)³⁶²

[Configurer les outils de géolocalisation](#)³⁶⁷

[Tâches APS requises par les outils de géolocalisation](#)³⁶⁹

Saisir les adresses dans l'application

Barre de menus : RH global

Menu : Salariés >
Dossiers des employés



Dès que vous ajoutez ou modifiez une adresse dans un dossier d'employé ou un dossier de candidat (que ce soit interactivement ou par import), le système met immédiatement à jour les informations suivantes :

- les données de géolocalisation (latitude et longitude) qui vous permettent de visualiser [l'adresse sur une carte géographique](#)³⁵⁵;
- les distances entre le lieu de travail et le domicile;
- les durées de déplacement (selon divers modes de transport).

Dès que vous ajoutez ou modifiez une adresse dans un autre écran de l'application (par exemple, un niveau dans la structure administrative, un organisme de formation, un expert, etc.), (que ce soit interactivement ou par import - si cela est possible), le système met immédiatement à jour les données de géolocalisation (latitude et longitude) qui vous permettent de visualiser [l'adresse sur une carte géographique](#)³⁵⁵.

Attention : Si vous ajoutez ou modifiez une adresse dans un site (défini dans un niveau 4 de la structure administrative (Etablissement), le système **ne met pas** immédiatement à jour les informations suivantes :



- les distances entre le lieu de travail et le domicile;
- les durées de déplacement (selon divers modes de transport).

Si vous modifiez l'adresse d'un site (par exemple, en raison d'un déménagement), assurez-vous de produire la tâche [Calculer les distances](#)³⁶⁹ dans les plus brefs délais. Cette tâche mettra à jour les distances et les durées de déplacement.

Résumé

[Dans quels écrans puis-je saisir une adresse dans l'application?](#)³⁵⁹

[Que dois-je faire si je vois le message « Lieu introuvable » lorsque je saisis une adresse?](#)³⁶⁰

[Que dois-je faire si je vois le message « Confirmer le lieu en cliquant ici » lorsque je saisis une adresse?](#)³⁶⁰

— Dans quels écrans puis-je saisir une adresse dans l'application?

Vous pouvez saisir une adresse dans les écrans suivants :

Base

- Adresse de l'employé
- Structure administrative (niveau 1 à 8, ainsi que chaque site défini dans un établissement)
- Rapport d'accident (Données des témoins, première personne avisée)

Configuration

- [Clients et fournisseurs](#)⁵³¹

– Que dois-je faire si je vois le message « Lieu introuvable » lorsque je saisis une adresse?

Si vous voyez le message **Lieu introuvable**  après avoir saisi une adresse, vérifiez cette adresse. Il est possible que :

- l'adresse comporte des inexactitudes, ce qui empêche le système de trouver la latitude et la longitude qui vous permettra de visualiser cette adresse sur une carte géographique;
- l'adresse n'est pas assez complète. Par exemple, si vous avez omis de saisir la ville alors que le format d'adresse requis pour les outils de géolocalisation exige cette information.

– Que dois-je faire si je vois le message « Confirmer le lieu en cliquant ici » lorsque je saisis une adresse?

Si vous voyez le message **Confirmer le lieu en cliquant ici**  après avoir saisi une adresse, vérifiez cette adresse.

Il est possible que l'adresse ne soit pas assez complète pour permettre au système de trouver la latitude et la longitude qui vous permettra de visualiser cette adresse sur une carte géographique. Par exemple, si vous avez omis de saisir la désignation **Est** ou **Ouest** dans le nom de la rue, il se peut que le système trouve plusieurs lieux.

Tant que ce message s'affiche, vous ne pourrez pas visualiser cette adresse sur une carte.

Sélectionner le lieu

Vous pouvez cliquer l'hyperlien **Confirmer le lieu en cliquant ici** et sélectionner le lieu approprié.



Attention : L'adresse sélectionnée n'est pas reportée dans le dossier concerné. Il est donc recommandé de modifier l'adresse directement dans le dossier afin que vous l'adresse la plus complète soit conservée directement dans le dossier concerné afin qu'elle puisse être réutilisée dans toutes les fonctionnalités de l'application, par exemple dans les documents fusionnés, les modèles de rapports, etc.

Si les adresses sont importées à intervalles fréquents d'un système externe (par exemple d'un système de paie), il est recommandé d'aviser également les utilisateurs du système externe afin que cette inexactitude soit corrigée. De cette façon, les imports subséquents seront exacts et le système externe aura l'adresse complète à sa disposition.

Repérer en lot les adresses où le message « Confirmer le lieu en cliquant ici » est présent

Vous pouvez produire un [modèle de rapport](#) ³⁶¹ qui vous permettra de repérer les adresses où le message **Confirmer le lieu en cliquant ici** est présent. Ces adresses ont le statut **Plusieurs coordonnées ont été trouvées pour l'adresse**.

Voir aussi...

[Utiliser les outils de géolocalisation dans le récapitulatif d'un employé ou d'un candidat](#) ³⁵³

[Utiliser les outils de géolocalisation pour les adresses saisies dans l'application](#) ³⁵⁵

[Ajouter un modèle de rapport faisant appel à des critères de géolocalisation](#) ³⁶¹

[Ajouter un graphique faisant appel à des critères de géolocalisation](#) ³⁶²

[Configurer les outils de géolocalisation](#) ³⁶⁷

[Tâches APS requises par les outils de géolocalisation](#) ³⁶⁹

Ajouter un modèle de rapport faisant appel à des critères de géolocalisation

Barre de menus : RH global

Menu : Reporting >
Gestion des modèles



Résumé

[Créer un modèle de rapport afin d'obtenir les distances et les durées de déplacement](#) ³⁶¹

[Créer un modèle de rapport afin d'obtenir le statut des adresses](#) ³⁶¹

– Créer un modèle de rapport afin d'obtenir le statut des adresses

Vous pouvez vous créer un modèle de rapport afin d'obtenir la liste des employés, des candidats ou des sites qui ne possèdent pas une adresse valide. Une adresse valide est requise afin que le système puisse :

- afficher les données sur une carte géographique;
- calculer les distances et les durées de déplacement des employés et des candidats.

Champ à inclure

Ce modèle de rapport doit inclure le champ **Statut de l'adresse** (figurant dans la famille de champs **Géolocalisation** ou **Site**). Selon le statut affiché pour chaque employé, candidat ou site, des actions correctives devront être entreprises.

Type de modèle de rapport à utiliser

Le champ **Statut de l'adresse** peut être sélectionné dans les modèles de rapports de type :

- Employé
- Employé avec historique
- Recrutement - Candidat
- Recrutement - Dossier de recrutement

Action corrective à entreprendre selon le statut

Statut affiché dans le modèle de rapport	Action corrective à entreprendre
Les coordonnées de l'adresse ont été résolues	Aucune. Le système a bien en mémoire la longitude et la latitude qui lui permet de calculer les distances et les durées de transport.
Aucune coordonnée n'a été trouvée correspondant à l'adresse	Vérifiez l'adresse. Il se peut que l'adresse comporte des inexactitudes.
Plusieurs coordonnées ont été trouvées pour l'adresse	Vérifiez l'adresse. Lorsque vous accédez au dossier concerné, le message Confirmer le lieu en cliquant ici ³⁶⁰ est affiché en bas de son adresse.

Statut affiché dans le modèle de rapport	Action corrective à entreprendre
L'adresse n'a pas été géolocalisée	Assurez-vous que la tâche Géolocaliser les adresses ^[370] a bien été exécutée avec succès.
L'adresse est en attente de résolution	La tâche Géolocaliser les adresses ^[370] est en cours d'exécution. Attendez que l'exécution de la tâche soit terminée, puis produisez le rapport de nouveau.

Voir aussi...

[Utiliser les outils de géolocalisation dans le récapitulatif d'un employé ou d'un candidat](#)^[353]

[Utiliser les outils de géolocalisation pour les adresses saisies dans l'application](#)^[355]

[Saisir les adresses dans l'application](#)^[359]

[Ajouter un graphique faisant appel à des critères de géolocalisation](#)^[362]

[Configurer les outils de géolocalisation](#)^[367]

[Tâches APS requises par les outils de géolocalisation](#)^[369]

Ajouter un graphique faisant appel à des critères de géolocalisation

Barre de menus : RH global

Menu : Reporting >
Gestion des graphiques



Vous pouvez ajouter un graphique qui vous permet d'afficher vos statistiques à l'aide de points géographiques sur une [carte statique](#)^[366] ou une [carte interactive](#)^[366].

Cette configuration de graphique est particulièrement utile dans les cas suivants :

- Vous voulez visualiser sur une carte le nombre d'employés en fonction du lieu de travail et vous voulez connaître en plus la répartition par type de contrat.



Note : Tout graphique peut être disponible dans les tableaux de bord afin de permettre la diffusion d'informations sur certains indicateurs tirés de l'utilisation de SIGMA-RH.net dans votre entreprise.

Résumé

[Créer un graphique en fonction des points géographiques](#)^[362]

[Configurer les couleurs des points sur la carte](#)^[365]

[Visualiser les points géographiques sur une carte statique](#)^[366]

[Visualiser les points géographiques sur une carte interactive](#)^[366]

— Créer un graphique en fonction des points géographiques

1. Choisir **Reporting > Gestion des graphiques** dans la barre de menus **RH Global**.
2. Cliquer **Ajouter**.
3. Entrer les données requises dans la fenêtre **Informations générales**.

☐ Informations générales



Champ	Description
Titre *	Information affichée en haut du graphique.
Taille de la police du titre *	Définit la taille de la police appliquée sur le titre du graphique.
Catégorie de graphique *	La catégorie de graphique définit les valeurs qui sont disponibles dans les champs suivants : <ul style="list-style-type: none"> • Champ à afficher sur l'axe des X; • Champ à afficher sur l'axe des Y; • Champ à afficher sur l'axe des Z.
Convertir les montants d'argent en	SIGMA-RH.net convertira les sommes dans la devise choisie.
Origine	À l'ajout, le système reporte par défaut le nom et le prénom de l'utilisateur ayant créé le graphique. Cette information peut être modifiée au besoin.
Disponible pour les tableaux de bord	Cocher cette case si le graphique peut être utilisé dans les tableaux de bord.
Forme du graphique	Sélectionner le format 1:1 si vous avez un écran carré ou 16:9 si vous avez un écran large.

4. Choisir les données dans la fenêtre **Configuration des axes**.

Sélectionner l'un des champs suivants dans l'axe des X uniquement.

Champ	Famille de champ	Catégorie de graphique
Géolocalisation - Nom	Chaque niveau de structure	Toutes les catégories où les structures administratives sont présentes
Géolocalisation - Nom, Prénom Géolocalisation - Prénom, Nom	Employé pour qui l'événement a été créé Employé inscrit à la session	Toutes les catégories où les employés sont présents
Géolocalisation - Nom	Site	Toutes les catégories où le site est présent
Géolocalisation - Nom	Site	Accident de travail

☐ Configuration des axes

Champ	Description
Champ à afficher sur l'axe des X *	Cliquer  afin de visualiser les champs. Les champs disponibles sont conditionnés par la catégorie de graphique choisie précédemment (ex. siège d'une lésion pour un accident de travail ou numéro du cours pour une activité de formation). Ils comprennent les champs utilisateurs auxquels vous avez accès. Cependant, certaines situations supplémentaires ont également un impact sur la disponibilité des champs.
Champ à afficher sur l'axe des Y *	Sélectionner le champ requis dans la liste déroulante. Les champs disponibles sont conditionnés par la catégorie de graphique choisie précédemment (ex. Nombre d'accidents pour un graphique de catégorie SST - Accident de travail ou Nombre d'employés pour un graphique de catégorie Employé).
Champ à afficher sur l'axe des Z	Cliquer  afin de visualiser les champs. Les champs disponibles sont conditionnés par la catégorie de graphique choisie précédemment (ex. siège d'une lésion pour un accident de travail ou numéro du cours pour une activité de formation). Ils comprennent les champs utilisateurs auxquels vous avez accès. Cependant, certaines situations supplémentaires ont également un impact sur la disponibilité des champs.

☐ Utiliser l'arbre de sélection des champs

☐ Naviguer dans l'arbre de sélection des champs

Les champs sont regroupés par catégorie et présentés sous forme d'arborescence. Vous pouvez y effectuer les opérations suivantes :

Opération	Procédure
Ouvrir et fermer une catégorie	Par défaut, chaque catégorie est fermée, sauf si elle comprend un seul champ. <ol style="list-style-type: none"> 1. Cliquer sur le nom de la catégorie. Résultat : Tous les champs de cette catégorie s'affichent. 2. Cliquer de nouveau sur le nom de la catégorie pour masquer les champs.
Ouvrir toutes les catégories simultanément	Cliquer Ouvrir tout .
Fermer toutes les catégories simultanément	Cliquer Fermer tout .

Rechercher un champ

Si vous connaissez le nom du champ que vous voulez ajouter, vous pouvez le rechercher plutôt que de naviguer dans l'arborescence.



Note : Les règles de recherche habituelles s'appliquent également dans cet arbre de sélection; vous pouvez utiliser l'astérisque devant un terme de recherche. Par exemple en tapant *embauche vous repérez les champs suivants: **Date d'embauche, Année d'embauche, Heure d'embauche, Mois d'embauche.**

1. Dans la zone de texte, entrer le nom du champ recherché.

2. Appuyer sur la touche **Entrée** ou cliquer l'icône .

Résultat : Les champs ou les catégories correspondant au terme de recherche s'affichent en gras pour que vous puissiez bien les distinguer. La catégorie dans laquelle le champ repéré se trouve s'affiche également pour que vous puissiez la situer dans l'arborescence.

Sélectionner un champ

Vous pouvez sélectionner un champ en naviguant dans l'arborescence ou après avoir effectué une recherche.

1. Cliquer sur le nom du champ requis.

2. Cliquer **Sélectionner**.

5. Utiliser la fenêtre flottante secondaire **Structure** pour restreindre le graphique aux données d'un niveau précis, par ex. les employés d'un niveau de structure donné (Etablissement).

6. [Définir une ou plusieurs conditions](#) ^[383].

Parce qu'elle s'appuie sur les opérateurs logiques de recherche booléenne, cette fonctionnalité est réservée à des utilisateurs avancés. Deux modes sont disponibles : un [mode générique](#) ^[387] et un [mode simplifié](#). ^[395]

Exemple : On peut choisir de n'inclure que les employés d'un secteur géographique donné ou dont l'embauche est antérieure à une date donnée.

7. À l'aide de la fenêtre flottante secondaire **Sécurité**, définir les droits d'accès à ce graphique.

8. Pour avoir simplement une idée des données comprises dans le graphique, cliquer **Visualiser les données**. Celles-ci seront listées sous forme de tableau dans une fenêtre contextuelle.

9. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder le graphique.

Configurer les couleurs des points sur la carte

Dès qu'un des champs de géolocalisation est sélectionné sur l'axe des X, la fenêtre **Géolocalisation** vous permet de choisir comment la répartition des couleurs se fera en fonction du nombre de points présents sur la carte.

Choisissez l'une des options suivantes :

- Tous les résultats de la même couleur
- Représentation colorée du poids des valeurs provenant de l'axe des Y, en accordant l'importance aux résultats les plus petits

- Représentation colorée du poids des valeurs provenant de l'axe des Y, en accordant l'importance aux résultats les plus grands

Exemple

- Il y a 10 lieux à représenter sur une carte.
- La représentation est faite à l'aide de l'option **Représentation colorée du poids des valeurs provenant de l'axe des Y, en accordant l'importance aux résultats les plus grands**.
- La répartition des 5 couleurs se fera sur les 10 lieux à afficher. Donc les deux plus grandes valeurs seront rouges, suivra la valeur orange et ainsi de suite.
- S'il y a moins de 5 lieux, l'ordre des couleurs sera respecté et le système n'affichera pas les couleurs inutilisées.

— Visualiser les points géographiques sur une carte statique

Vous pouvez visualiser les points géographiques sur une carte statique qui peut être exportée en format .png si vous voulez l'insérer dans un rapport.

1. Choisir **Reporting > Gestion des graphiques** dans la barre de menus **RH Global**.
2. Accéder au graphique requis.
3. Cliquer **Visualiser sur une carte statique**.

Résultat : Le graphique s'affiche dans une seconde fenêtre du navigateur.

- Cliquer **Imprimer** pour obtenir une copie papier du graphique.
 - Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder le graphique en format « .png » sur votre ordinateur. Vous pourrez alors l'inclure dans un autre document produit par un logiciel de traitement de texte, un tableur, etc.
 - Cliquer **Quitter** pour fermer la seconde fenêtre du navigateur.
4. Au besoin, cliquer dans la carte statique pour visualiser immédiatement la carte interactive.

— Visualiser les points géographiques sur une carte interactive

Vous pouvez visualiser les points géographiques sur une carte interactive où vous pouvez faire un zoom avant et arrière selon vos besoins et cliquer chaque point pour obtenir les statistiques sur les répartitions demandées dans l'axe des Z.

1. Choisir **Reporting > Gestion des graphiques** dans la barre de menus **RH Global**.
2. Accéder au graphique requis.
3. Cliquer **Visualiser sur une carte interactive**.
4. Au besoin, cliquer chaque point pour obtenir les statistiques sur les répartitions demandées dans l'axe des Z.

Voir aussi...

[Utiliser les outils de géolocalisation dans le récapitulatif d'un employé ou d'un candidat](#) ³⁵³

[Utiliser les outils de géolocalisation pour les adresses saisies dans l'application](#) ³⁵⁵

[Saisir les adresses dans l'application](#) ³⁵⁹

[Ajouter un modèle de rapport faisant appel à des critères de géolocalisation](#) ³⁶¹

[Configurer les outils de géolocalisation](#) ³⁶⁷

[Tâches APS requises par les outils de géolocalisation](#) ³⁶⁹

Configurer les outils de géolocalisation

Au moment de l'implantation des [outils de géolocalisation](#)^[351], SIGMA-RH France SARL se chargera de configurer les [régions d'utilisation](#)^[367] et de planifier les [tâches](#)^[368] requises au bon fonctionnement des outils. Cependant, vos utilisateurs peuvent en tout temps modifier l'[unité de mesure](#)^[368] utilisée pour afficher les distances.

La configuration des outils de géolocalisation passe par les étapes suivantes :

1. Configurer, dans la [région d'utilisation](#)^[367], l'unité de mesure et les champs d'adresses devant être pris en compte par les outils de géolocalisation.
2. Vérifier que des adresses ont bien été saisies pour les sites définis dans les éléments de niveau 4 de la structure administrative (Etablissement).
3. Planifier la tâche [Géolocaliser les adresses](#)^[370].
4. Produire un [modèle de rapport](#)^[361] vous permettant de connaître le statut des adresses afin que vous puissiez modifier les adresses n'ayant pu être géolocalisées.
5. Planifier la tâche [Calculer les distances](#)^[369].

Résumé

[Configurer les régions d'utilisation pour les outils de géolocalisation](#)^[367]

[Configurer l'unité de mesure prise en compte par les outils de géolocalisation](#)^[368]

Configurer les régions d'utilisation pour les outils de géolocalisation

Barre de menus : **Système**

Menu : **Paramétrage
général > Région
d'utilisation**


Géolocalisation

Si votre entreprise utilise les [outils de géolocalisation](#)^[351], les aspects suivants peuvent être configurés pour chaque région d'utilisation en vigueur dans votre environnement.



Attention : L'unité de mesure et le format d'envoi de l'adresse ne s'affichent pas la région d'utilisation si les outils de géolocalisation n'ont pas été activés dans votre entreprise.

— Configurer l'unité de mesure dans la région d'utilisation



Note : Si aucune unité de mesure n'est précisée pour un utilisateur (que ce soit dans son dossier d'utilisateur ou par l'entremise du menu **Options de l'utilisateur**), les distances s'afficheront dans l'unité de mesure définie pour la région d'utilisation de l'utilisateur. Cependant, l'unité de mesure précisée pour un utilisateur (que ce soit dans son dossier d'utilisateur ou par l'entremise du menu **Options de l'utilisateur**), a toujours préséance sur l'unité de mesure définie dans sa région d'utilisation.

1. Choisir **Paramétrage général > Région d'utilisation** dans la barre de menus **Système**.
2. Accéder à la région d'utilisation requise.
3. Dans la fenêtre **Région d'utilisation**, sélectionner l'unité de mesure appropriée.
 - Avec l'unité **Métrique**, les distances sont affichées en kilomètres.

- Avec l'unité **Impérial**, les distances sont affichées en miles.
4. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder la région d'utilisation.

— Configurer le format d'envoi de l'adresse dans la région d'utilisation

Si vous utilisez le format d'adresse par défaut, vous n'avez pas à configurer le format d'envoi de l'adresse dans la région d'utilisation. Dans ce cas, vous devez vous assurer qu'il y ait des données dans les champs suivants pour permettre l'utilisation des outils de géolocalisation : **Rue, No de rue et Ville.**

Si vous n'utilisez pas le format d'adresse par défaut (et que vous avez configuré un format d'adresse), vous devez configurer le format d'envoi de l'adresse dans la région d'utilisation.

1. Choisir **Paramétrage général > Région d'utilisation** dans la barre de menus **Système**.
2. Accéder à la région d'utilisation requise.
3. Dans la fenêtre **Format d'envoi de l'adresse pour les cartes géographiques**, préciser les champs d'adresse pris en considération par les outils de géolocalisation.



Attention : Si une adresse (employé, candidat, niveau de structure administrative) ne possède pas de valeur dans les champs ajoutés, elle ne pourra jamais être localisée sur une carte géographique.

4. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder la région d'utilisation.

Voir aussi...

[Utiliser les outils de géolocalisation dans le récapitulatif d'un employé ou d'un candidat](#) ^[353]

[Utiliser les outils de géolocalisation pour les adresses saisies dans l'application](#) ^[355]

[Saisir les adresses dans l'application](#) ^[359]

[Ajouter un modèle de rapport faisant appel à des critères de géolocalisation](#) ^[361]

[Ajouter un graphique faisant appel à des critères de géolocalisation](#) ^[362]

[Configurer l'unité de mesure prise en compte par les outils de géolocalisation](#) ^[368]

[Tâches APS requises par les outils de géolocalisation](#) ^[369]

Configurer l'unité de mesure prise en compte par les outils de géolocalisation

Barre de menus : **Système**

Menu : **Options de l'utilisateur**



Géolocalisation

Si votre entreprise utilise les [outils de géolocalisation](#), ^[357] chaque utilisateur peut modifier l'unité de mesure qui doit être utilisée (kilomètres ou miles) pour afficher les distances, que ce soit lors :

- de l'utilisation des outils de géolocalisation pendant la gestion des [événements](#), ^[353]
- de la production de statistiques ([modèles de rapports](#), ^[361] [graphiques](#), ^[362] ou [modèles de documents](#), ^[453]).



Note : Si aucune unité de mesure n'est précisée pour un utilisateur (que ce soit dans son dossier d'utilisateur ou par l'entremise du menu **Options de l'utilisateur**), les distances s'afficheront dans l'unité de mesure définie pour la région d'utilisation de l'utilisateur.

Cependant, l'unité de mesure précisée pour un utilisateur (que ce soit dans son dossier d'utilisateur ou par l'entremise du menu **Options de l'utilisateur**), a toujours préséance sur l'unité de mesure définie dans sa région d'utilisation.

– Modifier l'unité de mesure dans les options de l'utilisateur

1. Dans la barre de menu de l'écran (coin supérieur droit), choisir **Options de l'utilisateur** sous le nom de l'utilisateur.
2. Sélectionner l'unité de mesure requise.
3. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder l'option choisie.

Voir aussi...

[Utiliser les outils de géolocalisation dans le récapitulatif d'un employé ou d'un candidat](#) ³⁵³

[Utiliser les outils de géolocalisation pour les adresses saisies dans l'application](#) ³⁵⁵

[Ajouter un modèle de rapport faisant appel à des critères de géolocalisation](#) ³⁶¹

[Ajouter un graphique faisant appel à des critères de géolocalisation](#) ³⁶²

[Configurer les outils de géolocalisation](#) ³⁶⁷

[Tâches APS requises par les outils de géolocalisation](#) ³⁶⁹

Tâches APS requises par les outils de géolocalisation

Au moment de l'implantation des [outils de géolocalisation](#) ³⁵¹, SIGMA-RH France SARL se chargera de planifier les tâches suivantes.

Résumé

[Définir une tâche « Calculer les distances »](#) ³⁶⁹

[Définir une tâche « Géolocaliser les adresses »](#) ³⁷⁰

Définir une tâche « Calculer les distances »

Barre de menus : **Configuration**

Menu : **APS >
Planifications de tâches**



Au moment de l'implantation des outils de géolocalisation, le calcul des distances et les durées de déplacement entre le lieu de travail et le domicile des employés/candidats sont mis à jour en lot par la tâche **Calculer les distances**.

Une fois que les outils de géolocalisation sont en cours d'utilisation, il est recommandé d'exécuter cette tâche quotidiennement pour mettre à jour les distances et les durées de déplacement qui auraient pu changer en raison d'un changement d'adresse dans un site défini dans un élément de niveau 4 dans la structure administrative (Etablissement).




Note : Si vous voulez obtenir des statistiques précises sur les distances et les durées de déplacement (selon différents modes de transport), il est important de vérifier le journal d'exécution tous les jours pour savoir si cette tâche s'est bien déroulée. Au moment de la planification de la tâche, il est recommandé de saisir l'adresse de courrier électronique de l'administrateur dans le champ **Envoyer un courriel lorsque la tâche a échoué à** pour que cette personne soit immédiatement avisée si l'exécution de la tâche échoue.

– Fréquence d'exécution recommandée

Quotidiennement

– Planifier la tâche

1. Cliquer **APS > Tâches planifiées (Assistant)**.
2. Cliquer **Ajouter**.
3. Saisir les données requises dans la fenêtre flottante **Description**.
4. Dans la fenêtre flottante **Tâche**, cliquer , puis choisir la tâche **Calculer les distances**.
5. Saisir les données requises dans la fenêtre flottante **Planification**.
6. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder la tâche planifiée.

– Modifier la planification de la tâche

Vous pouvez modifier la planification de cette tâche.

1. Cliquer **APS > Planifications de tâches**.
2. Sélectionner la planification utilisée dans la tâche **Calculer les distances**.
3. Apporter les modifications requises (par exemple, l'heure d'exécution).

Voir aussi...

[Utiliser les outils de géolocalisation dans le récapitulatif d'un employé ou d'un candidat](#) ³⁵³

[Utiliser les outils de géolocalisation pour les adresses saisies dans l'application](#) ³⁵⁵

[Saisir les adresses dans l'application](#) ³⁵⁹

[Ajouter un modèle de rapport faisant appel à des critères de géolocalisation](#) ³⁶¹

[Ajouter un graphique faisant appel à des critères de géolocalisation](#) ³⁶²

[Configurer les outils de géolocalisation](#) ³⁶⁷

[Tâches APS requises par les outils de géolocalisation](#) ³⁶⁹

Définir une tâche « Géolocaliser les adresses »

Barre de menus : **Configuration**

Menu : **APS > Tâches planifiées (Assistant)**




Au moment de l'implantation des outils de géolocalisation, on doit géolocaliser en lot les adresses existantes dans la base de données en faisant produire la tâche **Géolocaliser les adresses**.

Cette tâche permet de trouver la latitude et la longitude correspondant à chaque adresse. Lorsque l'exécution de cette tâche est terminée, il faut ensuite planifier et exécuter la tâche [Calculer les distances](#). ³⁶⁹ En effet, une fois que le système a obtenu la latitude et la longitude correspondant à une adresse, il peut calculer en lot les distances et les durées de déplacement (selon différents modes de transport).

– Fréquence d'exécution recommandée

Cette tâche est habituellement exécutée une fois (au moment de l'implantation).


– Planifier la tâche

1. Cliquer **APS > Tâches planifiées (Assistant)**.
2. Cliquer **Ajouter**.
3. Saisir les données requises dans la fenêtre flottante **Description**.
4. Dans la fenêtre flottante **Tâche**, cliquer , puis choisir la tâche **Géolocaliser les adresses**.
5. Saisir les données requises dans la fenêtre flottante **Planification**.
6. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder la tâche planifiée.

Voir aussi...

[Utiliser les outils de géolocalisation dans le récapitulatif d'un employé ou d'un candidat](#)  353

[Utiliser les outils de géolocalisation pour les adresses saisies dans l'application](#)  355

[Saisir les adresses dans l'application](#)  359

[Ajouter un modèle de rapport faisant appel à des critères de géolocalisation](#)  361

[Ajouter un graphique faisant appel à des critères de géolocalisation](#)  362

[Configurer les outils de géolocalisation](#)  367


[Tâches APS requises par les outils de géolocalisation](#)  369

Notifications et alertes

– Puis-je configurer les notifications et alertes pour les gestionnaires et les employés?

Oui. Vous pouvez automatiser l'envoi de nombreuses alertes dans SIGMA-RH.net afin que les utilisateurs (qu'il s'agisse des gestionnaires ou des employés) ou même d'autres personnes ne travaillant pas dans votre entreprise soient avisés par courrier électronique au moment opportun.

Plusieurs méthodes peuvent être utilisées :

Méthode	Explications
Configuration de notes automatiques individuelles dans votre agenda	<p>Plusieurs des dates enregistrées dans la base de données peuvent être reliées à des notifications automatisées. Avec les notes automatiques ^[418], vous pouvez être systématiquement prévenu dès qu'un élément déclencheur ^[435] survient ou est modifié.</p> <p>Il existe de nombreux éléments déclencheurs pour chacun des modules disponibles dans l'application :</p> <p>Entretiens ^[436] et questionnaires associés aux entretiens ^[436]</p> <p>Note : Le propriétaire d'un l'agenda peut également se configurer des notes automatiques à partir des écrans utilisateurs auxquels on lui a donné accès et auxquels il a droit en vertu de la région d'utilisation qu'il a sélectionnée dans le menu Options de l'utilisateur. Dans ce cas, les éléments déclencheurs sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> •  une nouvelle occurrence d'un événement ou d'un suivi de dossier ajoutée à partir de la définition de cet écran utilisateur; • toute nouvelle attribution d'un responsable de dossier ou tout changement de responsable de dossier pour les écrans utilisateurs de type Événement associé à un employé; • les champs utilisateurs de type Date ajoutés dans l'écran utilisateur. <p>Les notes automatiques vous permettent d'être notifié de plusieurs façons :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pour la date correspondant à l'élément déclencheur, vous pouvez visualiser une note dans votre agenda ^[410]. • Pour toutes les notes ajoutées automatiquement dans votre agenda, vous pouvez configurer l'envoi automatique d'un courrier électronique, au besoin. • Chaque note ajoutée dans votre agenda peut également être associée à un rappel ^[450]. Celui-ci s'affiche dans l'application, mais il peut être envoyé par courrier électronique, au besoin.

Méthode	Explications
Configuration de notes automatiques collectives	<p>L'administrateur peut configurer dans votre entreprise des notes automatiques collectives.^[436]</p> <p>Au lieu de configurer les notes automatiques pour chaque utilisateur, cette fonctionnalité permet de créer des notes automatiques pour tous les utilisateurs respectant les conditions définies dans la note automatique collective.</p>
Envoi par courrier électronique de documents fusionnés à partir de modèles de documents	<p>Vous pouvez produire des documents fusionnés.^[180] à partir d'un modèle de document.^[453] Les messages ainsi produits sont hautement personnalisables. Ils peuvent, au besoin, être conservés dans l'application, ce qui vous permet de centraliser et d'archiver dans SIGMA-RH.net une grande partie de la correspondance administrative entourant la gestion de vos ressources humaines.</p> <p>Ces documents fusionnés peuvent être générés :</p> <ul style="list-style-type: none"> • individuellement (par exemple, dans le dossier de l'employé ou dans les événements ou enregistrements permettant l'ajout d'un suivi de dossier Document fusionné.^[180]); • en lot à partir de l'Assistant personnel.^[478]
Automatisation par l'Assistant personnel de l'envoi de courriers électroniques	<p>Vous pouvez créer des tâches planifiées dans l'Assistant personnel afin d'automatiser l'envoi de courriers électroniques.</p> <p>Cette méthode de notification peut être utilisée pour les modules suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dossiers et événements des employés : Vous pouvez envoyer des courriels aux employés.^[377] et, au besoin, à leur supérieur hiérarchique, en fonction de conditions, c'est-à-dire en fonction de la présence de certaines données dans le dossier ou les événements de chaque employé. • Administration de l'application : Vous pouvez envoyer des courriels aux gestionnaires.^[379] afin que ceux-ci puissent assurer le bon fonctionnement de l'application.
Envoi par courrier électronique de listes, de modèles de rapports ou de graphiques	<p>Vous pouvez automatiser l'envoi par courrier électronique de listes, de modèles de rapports ou de graphiques aux fréquences de votre choix. Il peut s'agir :</p> <ul style="list-style-type: none"> • de rapports de contrôle ou de pilotage pour vous assurer que toutes les données requises au fonctionnement de l'application ont bien été renseignées; • de listes ou de rapports de gestion requis à intervalles fixes; • de graphiques qui donnent une vue d'ensemble de l'utilisation d'un des modules de SIGMA-RH.net.
Utilisation des tableaux de bord dans mon portail	<p>Vous pouvez ajouter à votre portail des tableaux de bord qui font appel à des graphiques.</p> <p>Vous obtiendrez ainsi (en temps réel) une vue d'ensemble sur un module donné.</p>

– Quels sont les avantages de chacune des méthodes pouvant être utilisées pour obtenir des notifications ou des alertes?

Méthode	Courriel comprenant un hyperlien vers le dossier concerné	Courriel avec message fixe pour tous les destinataires	Courriel avec message pouvant être personnalisé pour chaque destinataire	Visualisation des données non renseignées dans l'application	Obtention d'une vue d'ensemble des informations
Configuration de notes automatiques individuelles ⁴¹⁸	✓	✓	✓	✗	✗
Configuration de notes automatiques collectives ⁴³⁶	✓	✓	✓	✗	✗
Automatisation par l'Assistant personnel de l'envoi de courriers électroniques	✗ Sauf si le courriel est envoyé par les tâches se rapportant aux demandes de congé et aux feuilles de temps	✓	✗	✗	✗
Envoi par courrier électronique de documents fusionnés à partir de modèles de documents ¹⁸⁰	✓	✗	✓	✗	✗
Envoi par courrier électronique de listes ou de graphiques	✗	✗	✗	✓	✓
Utilisation des tableaux de bord dans mon portail	✗	✗	✗	✗	✓

— Quels sont les destinataires pour chacune des méthodes pouvant être utilisées pour obtenir des notifications ou des alertes?

Méthode	Gestionnaire RH	Employé (qui utilise My SigmaRH)	Supérieur d'un employé	Formateur	Responsable de dossier	Expert, type d'organisme, client, fournisseur
Configuration de notes automatiques individuelles ⁴¹⁸	✓	✗	✓	✗	✓	✗
Configuration de notes automatiques collectives ⁴³⁶	✓	Possible, mais exige une configuration du profil de l'utilisateur	✓	✗	✓	✗
Automatisation par l'Assistant personnel de l'envoi de courriers électroniques	✓	✓	✓	✓	✗	✗
Envoi par courrier électronique de documents fusionnés à partir de modèles de documents ¹⁸⁰	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Envoi par courrier électronique de listes ou de graphiques	✓	Possible, mais exige une configuration pour éviter que des informations confidentielles ne soient divulguées	✓	✓	✓	✗
Utilisation des tableaux de bord dans mon portail	✓	✗	✓	✓	✓	✗

Voir aussi...

Agenda et notes automatiques (individuelles et collectives)

[Configurer les agendas et les rappels](#) ⁴¹⁰

[Configurer des notes automatiques individuelles dans un agenda](#) ⁴¹⁸

[Configurer des notes automatiques collectives](#) ⁴³⁶

Modèles de documents et documents fusionnés

[Documents fusionnés](#) ¹⁸⁰

[Configurer les modèles de documents](#) ⁴⁵³

[Automatiser l'envoi de documents fusionnés à partir d'un modèle de document](#) ⁴⁷⁸

Notifications et alertes pour les entretiens

[Gérer les alertes et les notes automatiques pour les campagnes d'entretiens](#) ²⁵⁹

Automatisation de l'envoi de courriers électroniques par l'Assistant personnel

[Automatiser l'envoi de courriers électroniques aux employés en fonction de certaines conditions](#) ³⁷⁷

[Automatiser l'envoi de courriers électroniques récurrents](#) ³⁷⁹

[Automatiser l'envoi de documents fusionnés à partir d'un modèle de document](#) ⁴⁷⁸

Automatiser l'envoi de courriers électroniques aux employés en fonction de certaines conditions

Barre de menus : **Configuration**

Menu : **APS > Tâches planifiées (Assistant)**



Cette tâche vous permet d'envoyer un courriel à l'employé, ainsi qu'à son supérieur hiérarchique au besoin, en fonction des conditions définies dans la tâche planifiée.

— Exemples

- Envoi d'un courrier électronique aux employés dont le solde d'un compte est négatif.
- Envoi d'un message de félicitations lorsqu'un employé atteint un certain nombre d'années d'ancienneté (5 ans, 10 ans, etc.)
- Envoi d'un message d'anniversaire à la date de naissance d'un employé.

— Étape précédente


Avant de définir ce modèle de tâche, assurez-vous de créer la tâche planifiée dans le menu **Tâches planifiées (Assistant)** ou de créer la tâche dans le menu **Gestion des tâches**.

— Configurer le modèle de tâche

1. Choisir la catégorie **Employé** et le modèle **Envoyer un courrier électronique aux employés**.
2. Entrer une description de la tâche à exécuter (en français, en anglais ou dans les deux langues).

3. Cocher la case **Inclure le nom de l'employé dans le sujet du message** si le nom de cette personne doit être ajouté au sujet du courrier électronique qui sera envoyé automatiquement.
4. Cocher la case **C.C. aux supérieurs de l'employé** si une copie conforme doit être envoyée par courrier électronique aux supérieurs de l'employé.
5. Si le courrier électronique doit être envoyé à d'autres destinataires, qui ne correspondent pas aux conditions définies dans la tâche planifiée, préciser l'adresse électronique de ces destinataires dans la fenêtre **Adresses supplémentaires**.

Envoyer un courrier électronique à un employé

1. Sélectionner le type **Employé** dans la liste déroulante.
2. Cliquer .
3. Faire une recherche pour repérer l'employé.
4. Cocher l'employé qui convient, puis cliquer **Sélectionner**.

Résultat : Le système retourne à la fenêtre principale où le nom de l'employé sélectionné est affiché.

5. Cocher le type de destinataire :
 - **A** s'il s'agit du destinataire principal,
 - **Cc** pour envoyer une copie du courriel à titre informatif,
 - **Cci** pour cacher le nom du destinataire.

Résultat : L'adresse et le type du destinataire sont affichés au-dessus des boutons de sélection.

Envoyer un courrier électronique à un destinataire qui n'est pas un employé

1. Sélectionner le type **Autre** dans la liste déroulante.
2. Entrer directement l'adresse (ex. `polka@bktours.com`).
3. Cocher le type de destinataire :
 - **A** s'il s'agit du destinataire principal,
 - **Cc** pour envoyer une copie du courriel à titre informatif,
 - **Cci** pour cacher le nom du destinataire.

Résultat : L'adresse et le type du destinataire sont affichés au-dessus des boutons de sélection.

6. Saisir le sujet du courrier électronique.
7. Inscrire le message que le destinataire pourra visualiser.
Ce message inscrit est reporté dans le corps du courrier électronique.
8. Au besoin, joindre des documents au courriel.



Attention : Vous pouvez uniquement ajouter une pièce jointe au courriel à partir du menu **Gestion des tâches**. Cet ajout ne peut être fait si vous créez la tâche à partir du menu **Tâches planifiées (Assistant)**. Si une pièce jointe est requise :

1. Créer la tâche dans le menu **Gestion des tâches**.
2. Créer la tâche planifiée dans le menu **Tâches planifiées (Assistant)** en prenant soin de sélectionner la tâche créée au préalable.

[-] Ajouter une pièce jointe à un courrier électronique

1. Cliquer **Ajouter** dans la fenêtre flottante **Pièces jointes**.
2. Inscrire une description du document à attacher (en français, en anglais ou dans les deux langues).
3. Cliquer **Parcourir** et localiser le document sur le serveur, le disque dur du PC, etc.
4. Inscrire la date du document.
5. Cliquer **Enregistrer** pour finaliser l'attachement du document.

[-] Étape suivante

- Si vous définissez ce modèle de tâche dans le menu **Gestion des tâches**, précisez les paramètres requis dans la fenêtre **Récurrence**, puis enregistrez la tâche. Vous devrez ensuite passer par le menu **Tâches planifiées (Assistant)** afin de créer la tâche planifiée où vous combinerez ce modèle de tâche à la planification et aux conditions requises.
- Si vous définissez ce modèle de tâche dans le menu **Tâches planifiées (Assistant)** :
 - Préciser les paramètres requis dans la fenêtre **Récurrence**.
 - Définir les conditions régissant l'exécution de la tâche planifiée dans la fenêtre **Condition**
 - Définir les paramètres de planification de l'exécution de la tâche planifiée dans la fenêtre **Planification**.
 - Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder la tâche planifiée.

Automatiser l'envoi de courriers électroniques récurrents

Barre de menus : **Configuration**

Menu : **APS > Tâches planifiées (Assistant)**



Automatisation par
l'APS

Cette tâche vous permet d'envoyer un courriel à certains employés ou à d'autres personnes dont l'adresse de courrier électronique est désignée dans la tâche planifiée.

[-] Exemples

- Envoi d'un message à l'administrateur pour lui rappeler d'ajouter une nouvelle année pour les horaires de travail et les calendriers qui sont utilisés pour la gestion du temps et des activités.
- Envoi d'un message pour aviser les utilisateurs de la non-disponibilité du système pendant une période de maintenance.


– Étape précédente

Avant de définir ce modèle de tâche, assurez-vous de créer la tâche planifiée dans le menu **Tâches planifiées (Assistant)** ou de créer la tâche dans le menu **Gestion des tâches**.

– Configurer le modèle de tâche

1. Choisir la catégorie **Général** et le modèle **Envoyer un courrier électronique**.
2. Entrer une description de la tâche à exécuter (en français, en anglais ou dans les deux langues).
3. Si le courrier électronique doit être envoyé à d'autres destinataires, qui ne sont pas des employés, préciser l'adresse électronique de ces destinataires dans la fenêtre **Destinataires**.

☐ Envoyer un courrier électronique à un employé

1. Sélectionner le type **Employé** dans la liste déroulante.
2. Cliquer .
3. Faire une recherche pour repérer l'employé.
4. Cocher l'employé qui convient, puis cliquer **Sélectionner**.

Résultat : Le système retourne à la fenêtre principale où le nom de l'employé sélectionné est affiché.

5. Cocher le type de destinataire :
 - **A** s'il s'agit du destinataire principal,
 - **Cc** pour envoyer une copie du courriel à titre informatif,
 - **Cci** pour cacher le nom du destinataire.

Résultat : L'adresse et le type du destinataire sont affichés au-dessus des boutons de sélection.

☐ Envoyer un courrier électronique à un destinataire qui n'est pas un employé

1. Sélectionner le type **Autre** dans la liste déroulante.
2. Entrer directement l'adresse (ex. polka@bktours.com).
3. Cocher le type de destinataire :
 - **A** s'il s'agit du destinataire principal,
 - **Cc** pour envoyer une copie du courriel à titre informatif,
 - **Cci** pour cacher le nom du destinataire.

Résultat : L'adresse et le type du destinataire sont affichés au-dessus des boutons de sélection.

4. Saisir le sujet du courrier électronique.
5. Inscrire le message que le destinataire pourra visualiser.
Ce message inscrit est reporté dans le corps du courrier électronique.

6. Au besoin, joindre des documents au courriel.

Attention : Vous pouvez uniquement ajouter une pièce jointe au courriel à partir du menu **Gestion des tâches**. Cet ajout ne peut être fait si vous créez la tâche à partir du menu **Tâches planifiées (Assistant)**. Si une pièce jointe est requise :



1. Créer la tâche dans le menu **Gestion des tâches**.
2. Créer la tâche planifiée dans le menu **Tâches planifiées (Assistant)** en prenant soin de sélectionner la tâche créée au préalable.

Ajouter une pièce jointe à un courrier électronique

1. Cliquer **Ajouter** dans la fenêtre flottante **Pièces jointes**.
2. Inscrire une description du document à attacher (en français, en anglais ou dans les deux langues).
3. Cliquer **Parcourir** et localiser le document sur le serveur, le disque dur du PC, etc.
4. Inscrire la date du document.
5. Cliquer **Enregistrer** pour finaliser l'attachement du document.

Étape suivante

- Si vous définissez ce modèle de tâche dans le menu **Gestion des tâches**, précisez les paramètres requis dans la fenêtre **Réurrence**, puis enregistrez la tâche. Vous devrez ensuite passer par le menu **Tâches planifiées (Assistant)** afin de créer la tâche planifiée où vous combinerez ce modèle de tâche à la planification requise.
- Si vous définissez ce modèle de tâche dans le menu **Tâches planifiées (Assistant)** :
 - Préciser les paramètres requis dans la fenêtre **Réurrence**.
 - Aucune condition ne peut être définie pour les tâches de catégorie **Général**.
 - Définir les paramètres de planification de l'exécution de la tâche planifiée dans la fenêtre **Planification**.
 - Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder la tâche planifiée.

Reporting

L'utilisation de [conditions](#)^[383] est requise dans de nombreux modules, entre autres :

- les [recherches de personnel](#)^[395].

Résumé

Générateur de conditions

Le générateur de conditions vous permet de définir une série de conditions applicables à certains écrans de l'application. Les conditions agissent comme un **filtre** lorsque vous effectuez les tâches suivantes :

Gestion des employés

- [Définir les critères de recherche de personnel](#)^[399]

Vous pouvez ainsi, par exemple, décider de générer une liste d'ancienneté uniquement pour les employés d'un secteur géographique donné ou dont l'embauche est antérieure à une date donnée.

Deux modes sont disponibles : un [mode générique](#)^[387] et un [mode simplifié](#)^[395].

Résumé

[Ajouter une condition générique](#)^[387]

[Ajouter une condition simplifiée](#)^[395]

[Modifier une condition](#)^[397]

[Supprimer une condition](#)^[397]

Principes de base pour l'ajout de conditions

Lorsque vous utilisez le générateur de conditions dans SIGMA-RH.net, vous devez utiliser des expressions dites logiques. Cette logique, exprimée dans un format mathématique, permet une évaluation de l'expression afin de déterminer si les données correspondent ou pas à ce qui est recherché.

- Pour des [expressions simples](#)^[383], vous définirez les conditions à l'aide d'[opérateurs de comparaison](#)^[384].
- Pour des [expressions multiples](#)^[385], vous définirez les conditions à l'aide d'[opérateurs de comparaison](#)^[384], d'[opérateurs logiques](#)^[385] et de [parenthèses](#)^[386].

Expressions simples

Tout système informatique est basé sur l'utilisation d'expressions dites logiques.

Pour être bien compris du système, l'expression doit être écrite dans un format très précis. Par exemple, pour imprimer la liste des employés du niveau 6 (Département - Comptabilité, il sera nécessaire de mentionner comme conditions que le niveau 6 (Département) doit être égal à Comptabilité. Pour ce faire nous utiliserons l'expression :

Terme1	Opérateur de comparaison	Terme 2
Département	=	Comptabilité

☐ **Terme 1**

Peut être un nom de champ, une partie d'un champ (mois d'une date, l'année d'une date), etc.

☐ **Terme 2**

Peut être un nom de champ, une partie d'un champ ou une valeur fixe (2, Comptabilité, 2005-01-01).

☐ **Opérateur de comparaison**

Opérateur de comparaison	Symbole	Besoin	Expression
Égal à	=	Les employés travaillant comme adjoint(e) administrative.	(Poste {Poste de l'employé} = Adjoint(e) administrative)
Différent de	!=	Les employés qui ne sont pas à temps partiel.	(Type de contrat {Employé (Historique courant)} !=Partiel)
Plus grand que	>	Les accidents de plus de 10 jours perdus.	(Jours perdus {Conséquence} > 10)
Plus grand ou égal	>=	Les rapports d'accidents survenus le 31 décembre 2005 ou après cette date.	(Date de l'événement {Événement} >= 2005/12/31) Note : Le format de la date peut varier d'un système à l'autre.
Plus petit que	<	Les accidents de moins de 10 jours perdus.	(Jours perdus {Conséquence} < 10)
Plus petit ou égal	<=	Les rapports d'accidents survenus le premier janvier 2005 ou avant cette date.	Date de l'événement {Événement} <= 2005/01/01) Note : Le format de la date peut varier d'un système à l'autre.
Doit inclure	Doit inclure		
Commence par	Commence par	Tous les codes de postes associés aux Traducteurs, qu'il s'agisse des codes de postes : <ul style="list-style-type: none"> • Tr1, • Tr2, • Tr3. 	Code du poste {Poste} Commence par Tr
Finit par	Finit par		

Expressions multiples

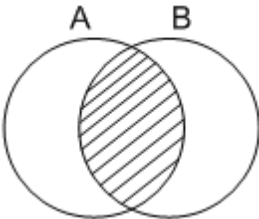
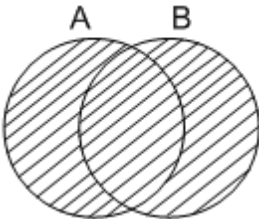
Dans plusieurs situations, les besoins nécessiteront l'utilisation de plusieurs expressions simultanées. Par exemple, si vous voulez produire la liste des accidents de travail survenus avant 2005 pour lesquels les jours perdus ont été supérieurs à dix (10). Pour ce faire, nous utiliserons l'expression multiple suivante :

Date de l'événement {Evénement}	<	2005-01-01	ET	Jours perdus {Conséquence}	>	10
Terme 1	Opérateur de comparaison	Terme 2		Terme 1	Opérateur de comparaison	Terme 2
Expression 1			Opérateur logique	Expression 2		

Opérateurs logiques

Les opérateurs logiques sont utilisés lorsque plusieurs expressions doivent être jumelées pour répondre aux besoins. Deux opérateurs logiques sont utilisés avec SIGMA-RH.net : **ET** et **OU**.

Les opérateurs logiques influencent la sélection d'un enregistrement afin que ce dernier soit ou non affiché.

Opérateur		Utilisation
ET		<p>Pour que l'enregistrement soit sélectionné, il doit contenir les deux expressions précisées.</p> <p>Lorsque vous utilisez l'opérateur ET, le système repère un nombre restreint d'enregistrements, car les deux expressions doivent être présentes pour que l'enregistrement soit sélectionné.</p>
OU		<p>Pour que l'enregistrement soit sélectionné, il doit contenir l'une ou l'autre des expressions précisées.</p> <p>Lorsque vous utilisez l'opérateur OU, le système repère un plus grand nombre d'enregistrements, car l'une ou l'autre des conditions peut être présente pour que l'enregistrement soit sélectionné.</p>

Exemples

Besoin	Opérateur logique	Expression
Obtenir la liste des employés travaillant soit comme adjoint(e) administrative soit comme secrétaire.	OU	(Poste {Poste de l'employé} = Adjoint(e) administrative) OU (Poste {Poste de l'employé} = Secrétaire)
Obtenir la liste de tous les employés qui occupent le poste de Secrétaire et qui ont le type de contrat Permanent .	ET	(Poste {Poste de l'employé} = Secrétaire ET (Type de contrat {Employé (Historique courant)} = Permanent)
Obtenir la liste des accidents qui sont survenus en janvier 2005.	ET	(Date de l'événement {Événement}) > = 2005-01-01) ET (Date de l'événement {Événement} <= 2005-01-31)
Obtenir la liste des employés travaillant soit dans la division Américaine soit dans la division Canadienne.	OU	(Division {Division} = Américaine) OU (Division {Division} = Canadienne)

Parenthèses

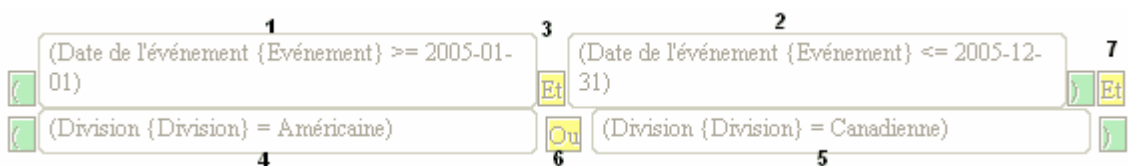
Lorsque plusieurs expressions sont utilisées simultanément dans une condition, l'utilisation des parenthèses vient définir l'ordre dans lequel les expressions sont évaluées.

Par exemple, il y a une distinction entre l'expression 1+2*3 et (1+2)* 3.

Le système évalue les expressions de gauche à droite. Toutefois, il évaluera en premier les expressions contenues à l'intérieur des parenthèses avant de passer à la suivante.

Prenons l'énoncé suivant : « Sortir la liste des accidents survenus en janvier 2005 dans les divisions Américaine et Canadienne ».

La condition se lira comme suit. Les chiffres en gras indiquent l'ordre de priorité dans lequel le système évaluera les conditions.



Ajouter une condition générique

Les conditions génériques sont très puissantes. Elles nécessitent toutefois de bien comprendre [la logique utilisée par les systèmes informatiques](#)^[383].

[Exemples de conditions génériques](#)^[389]

1. Cliquer **Ajouter**, puis sélectionner **Condition générique** dans la fenêtre contextuelle.
2. Dans la partie gauche, sélectionner le champ sur lequel la condition doit s'appliquer.

Résultat : Le système liste l'ensemble des champs disponibles, y compris les champs utilisateurs auxquels vous avez accès. Cependant, certaines [situations supplémentaires](#)^[388] ont également un impact sur la disponibilité des champs.

☐ Utiliser l'arbre de sélection des champs

☐ Naviguer dans l'arbre de sélection des champs

Les champs sont regroupés par catégorie et présentés sous forme d'arborescence. Vous pouvez y effectuer les opérations suivantes :


Opération	Procédure
Ouvrir et fermer une catégorie	Par défaut, chaque catégorie est fermée, sauf si elle comprend un seul champ. <ol style="list-style-type: none"> 1. Cliquer sur le nom de la catégorie. Résultat : Tous les champs de cette catégorie s'affichent. 2. Cliquer de nouveau sur le nom de la catégorie pour masquer les champs.
Ouvrir toutes les catégories simultanément	Cliquer Ouvrir tout .
Fermer toutes les catégories simultanément	Cliquer Fermer tout .

☐ Rechercher un champ

Si vous connaissez le nom du champ que vous voulez ajouter, vous pouvez le rechercher plutôt que de naviguer dans l'arborescence.



Note : Les règles de recherche habituelles s'appliquent également dans cet arbre de sélection; vous pouvez utiliser l'astérisque devant un terme de recherche. Par exemple en tapant *embauche vous repérez les champs suivants: **Date d'embauche, Année d'embauche, Heure d'embauche, Mois d'embauche.**

1. Dans la zone de texte, entrer le nom du champ recherché.
2. Appuyer sur la touche **Entrée** ou cliquer l'icône .

Résultat : Les champs ou les catégories correspondant au terme de recherche s'affichent en gras pour que vous puissiez bien les distinguer. La catégorie dans laquelle le champ repéré se trouve s'affiche également pour que vous puissiez la situer dans l'arborescence.

☐ Sélectionner un champ

Vous pouvez sélectionner un champ en naviguant dans l'arborescence ou après avoir effectué une recherche.

1. Cliquer sur le nom du champ requis.
3. Dans la partie centrale, choisir un opérateur logique.

☐ Opérateurs affichés selon le type de champ sélectionné

Opérateur	Type de champ
Égal à	Texte, Numérique, Date, Code de sélection
Différent de	Texte, Numérique, Date, Code de sélection
Plus petit que	Texte, Numérique, Date
Plus grand que	Texte, Numérique, Date
Plus petit ou égal	Texte, Numérique, Date
Plus grand ou égal	Texte, Numérique, Date
Doit inclure	Texte
Commence par	Texte
Finir par	Texte

4. Dans la partie droite, inscrire la valeur servant au calcul de la condition.
5. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder cette condition.
6. Répéter ces étapes pour toutes les conditions à définir.

Note : Lorsque vous ajoutez des conditions, vérifiez bien l'emplacement de votre curseur. La nouvelle condition sera ajoutée après le curseur. Les conditions peuvent ensuite être reliées entre elles à l'aide des [opérateurs logiques](#)^[385] (**Et** et **Ou**) et des [parenthèses](#)^[386]. Un code de couleur rend ceux-ci plus facilement repérables dans la séquence de conditions.

7. Saisir les champs requis dans le reste de l'écran et cliquer **Enregistrer**.

Disponibilité des champs pour l'ajout de conditions génériques

Tous les champs sont disponibles lors de l'ajout de conditions génériques. Cependant, les éléments supplémentaires suivants ont également un impact sur la disponibilité des champs :

Éléments	Explications
Région d'utilisation	La liste des champs affichés tient compte de la région d'utilisation qui a été sélectionnée dans le menu Options de l'utilisateur . Par exemple, si l'utilisateur a sélectionné la région d'utilisation Québec, il ne peut pas choisir les champs spécifiques à la France, comme le numéro de sécurité sociale. Si la condition exige des champs spécifiques à une région d'utilisation, il faut d'abord sélectionner cette région dans le menu Options de l'utilisateur .
Champs utilisateurs	Les champs disponibles comprennent les champs utilisateurs auxquels l'utilisateur connecté a accès.

Éléments	Explications
Droits d'accès accordés dans le dossier de l'utilisateur	Certains champs s'affichent uniquement si l'administrateur a accordé les droits d'accès requis à l'utilisateur connecté. Par exemple, si l'utilisateur n'a pas le droit de voir les champs de rémunération, qui figurent dans la fiche de l'employé, il ne peut pas visualiser ces champs (ou les sélectionner) dans la condition.

Voir aussi...

[Ajouter une condition simplifiée](#) 

[Modifier une condition](#) 

[Supprimer une condition](#) 

Exemples de conditions génériques

[Après une date précise](#) 

[Avant une date précise](#) 

[Date dynamique - Employés embauchés le mois précédent](#) 

[Date dynamique - Employés dont la période d'essai expire dans 7 jours](#) 


[Intervalle de dates reliées par l'opérateur ET](#) 

[Liste de tous les employés actifs](#) 

[Conditions basées sur une case à cocher](#) 

[Conditions basées sur un code de sélection](#) 

[Condition permettant d'obtenir une liste sur les employés à une date d'historique précise](#) 

[Condition pour qu'un employé visualise uniquement les statistiques sur les recrutements pour lesquels il est le responsable](#) 

➤ Après une date précise

Vous voulez obtenir la liste de tous les employés embauchés après le 31 décembre 2005.
Vous pourriez utiliser diverses conditions pour obtenir ce résultat.

Avec l'opérateur Plus grand que et la date du 31 décembre 2005

Champ	Opérateur	Valeur
Date d'ancienneté	Égal à	<input type="radio"/> Aujourd'hui + <input type="text"/> Jour
Date d'ancienneté calculée	Différent de	
Date d'embauche	Plus petit que	<input checked="" type="radio"/> 31/12/2005
Date d'expiration du permis de travail	Plus grand que	
Date de changement	Plus petit ou égal	
Date de départ	Plus grand ou égal	
Date de fin de période d'essai		
Date de naissance		
Deuxième prénom		
Deuxième prénom de l'approbateur de secours pour les dema		
Deuxième prénom de l'approbateur de secours pour les dema		
Deuxième prénom de l'approbateur de secours pour les feuille		
Disponibilités de l'employé		
Documents associés de l'employé		
Durée du préavis		

Avec l'opérateur Plus grand ou égal et la date du premier janvier 2006

Champ	Opérateur	Valeur
Date d'ancienneté	Égal à	<input type="radio"/> Aujourd'hui + <input type="text"/> Jour
Date d'ancienneté calculée	Différent de	
Date d'embauche	Plus petit que	<input checked="" type="radio"/> 01/01/2006
Date d'expiration du permis de travail	Plus grand que	
Date de changement	Plus petit ou égal	
Date de départ	Plus grand ou égal	
Date de fin de période d'essai		
Date de naissance		
Deuxième prénom		
Deuxième prénom de l'approbateur de secours pour les dema		
Deuxième prénom de l'approbateur de secours pour les dema		
Deuxième prénom de l'approbateur de secours pour les feuille		
Disponibilités de l'employé		
Documents associés de l'employé		
Durée du préavis		

— Avant une date précise

Vous voulez obtenir la liste de tous les rapports d'accident de travail qui sont datés du premier avril 2005 ou d'une date antérieure.

Champ	Opérateur	Valeur
<ul style="list-style-type: none"> ⊕ Date d'enquête / d'analyse: ⊕ Date de création (heure UTC) ⊕ Date de l'événement ⊕ Date de la déclaration ⊕ Date de la lésion ⊕ Date du prochain rendez-vous ... Description de l'accident ... Description du lieu ... Diagnostic initiale ... Dommage #1 ... Dommage #2 ... Dommage #3 ... Élément endommagé ⊕ Employé pour qui l'événement a été créé ... Energie ... Genre d'accident 	<ul style="list-style-type: none"> Égal à Différent de Plus petit que Plus grand que Plus petit ou égal Plus grand ou égal 	<input type="radio"/> Aujourd'hui + Jour ▾ <input checked="" type="radio"/> 01/04/2005 🗓️

— Date dynamique - Employés embauchés le mois précédent

Tous les mois, vous voulez obtenir la liste des employés qui ont été embauchés le mois précédent. Par exemple, si vous produisez la liste en avril, vous voulez obtenir tous les employés embauchés au mois de mars. Si vous produisez la liste en juin, vous voulez obtenir tous les employés embauchés en mai.

Champ	Opérateur	Valeur
<ul style="list-style-type: none"> ⊕ Date d'ancienneté ⊕ Date d'ancienneté calculée ⊕ Date d'embauche <ul style="list-style-type: none"> ... Année ... Jour ... Jour de la semaine ... Jour et mois ... Mois Mois et année ⊕ Date d'expiration du permis de travail ⊕ Date de changement ⊕ Date de départ ⊕ Date de fin de période d'essai ⊕ Date de naissance ... Deuxième prénom ... Deuxième prénom de l'approbateur de secours pour les dema 	<ul style="list-style-type: none"> Égal à Différent de Plus petit que Plus grand que Plus petit ou égal Plus grand ou égal 	<input checked="" type="radio"/> Mois courant - 1 Mois <input type="radio"/> Janvier ▾ 🗓️

- Date dynamique - Employés dont la période d'essai expire dans 7 jours

Toutes les semaines, vous voulez produire la liste des employés dont la période d'essai expire dans 7 jours.

Champ	Opérateur	Valeur
<input type="checkbox"/> Date d'ancienneté	<input checked="" type="radio"/> Egal à	<input type="text" value="Aujourd'hui"/> + <input type="text" value="7"/> <input type="text" value="Jour"/>
<input type="checkbox"/> Date d'ancienneté calculée	<input type="radio"/> Différent de	<input type="text"/>
<input type="checkbox"/> Date d'embauche	<input type="radio"/> Plus petit que	<input type="text"/>
<input type="checkbox"/> Date d'expiration du permis de travail	<input type="radio"/> Plus grand que	<input type="text"/>
<input type="checkbox"/> Date de changement	<input type="radio"/> Plus petit ou égal	<input type="text"/>
<input type="checkbox"/> Date de départ	<input type="radio"/> Plus grand ou égal	<input type="text"/>
<input checked="" type="checkbox"/> Date de fin de période d'essai		
<input type="checkbox"/> Date de naissance		
<input type="checkbox"/> Deuxième prénom		
<input type="checkbox"/> Deuxième prénom de l'approbateur de secours pour les dema		
<input type="checkbox"/> Deuxième prénom de l'approbateur de secours pour les dema		
<input type="checkbox"/> Deuxième prénom de l'approbateur de secours pour les feuille		
<input type="checkbox"/> Disponibilités de l'employé		
<input type="checkbox"/> Documents associés de l'employé		
<input type="checkbox"/> Durée du préavis		

– Intervalle de dates reliées par l'opérateur ET

Vous voulez obtenir la liste de tous les employés embauchés entre le premier janvier 2005 et le 31 décembre 2005.

Pour les intervalles de dates, vous devez ajouter deux conditions qui seront séparées par l'opérateur ET.

Première condition

Champ	Opérateur	Valeur
Date d'ancienneté	Égal à	<input type="radio"/> Aujourd'hui + <input type="text"/> Jour
Date d'ancienneté calculée	Différent de	<input type="radio"/> 01/01/2005
Date d'embauche	Plus petit que	<input checked="" type="radio"/> Plus grand ou égal
Date d'expiration du permis de travail	Plus grand que	
Date de changement	Plus petit ou égal	
Date de départ	Plus grand ou égal	
Date de fin de période d'essai		
Date de naissance		
Deuxième prénom		
Deuxième prénom de l'approbateur de secours pour les dema		
Deuxième prénom de l'approbateur de secours pour les dema		
Deuxième prénom de l'approbateur de secours pour les feuille		
Disponibilités de l'employé		
Documents associés de l'employé		
Durée du préavis		

Deuxième condition

Champ	Opérateur	Valeur
Date d'ancienneté	Égal à	<input type="radio"/> Aujourd'hui + <input type="text"/> Jour
Date d'ancienneté calculée	Différent de	<input type="radio"/> 31/12/2005
Date d'embauche	Plus petit que	<input checked="" type="radio"/> Plus grand ou égal
Date d'expiration du permis de travail	Plus grand que	
Date de changement	Plus petit ou égal	
Date de départ	Plus grand ou égal	
Date de fin de période d'essai		
Date de naissance		
Deuxième prénom		
Deuxième prénom de l'approbateur de secours pour les dema		
Deuxième prénom de l'approbateur de secours pour les dema		
Deuxième prénom de l'approbateur de secours pour les feuille		
Disponibilités de l'employé		
Documents associés de l'employé		
Durée du préavis		

Résultat final (deux conditions séparées par l'opérateur ET)

(Date d'embauche {Employé (Historique courant)}) >= 01/01/2005	Et	(Date d'embauche {Employé (Historique courant)}) <= 31/12/2005
--	----	--

– Liste de tous les employés actifs

Vous voulez produire la liste de tous les employés actifs. Dans ce cas, vous devez ajouter une condition générique sur le champ **Date de départ**. La condition est la suivante :

(Date de départ {Employé (Historique courant)}) =)	Ou	(Date de départ {Employé (Historique courant)}) >= Aujourd'hui + 0 Jours
---	----	--

Conditions basées sur une case à cocher

Le système doit produire la liste de tous les employés pour lesquels on a coché la case **Superviseur** dans leur dossier d'employé.

Champ	Opérateur	Valeur
Sexe	↑	<input checked="" type="checkbox"/>
Situation familiale		
Statistiques sur l'employé		
Statut de l'employé		
Structure administrative de l'employé		
Suffixe		
Superviseur	Égal à	<input checked="" type="checkbox"/>
Supérieur hiérarchique de l'employé		
Syndicat		
Type de contrat		
Type de temps		
Télécopieur		
Téléphone		
Téléphone au bureau		
Ville		

Conditions basées sur un code de sélection

Le système doit produire la liste de tous les employés qui ont le type de temps **Temps partiel**.
Si le champ sélectionné est de type **Code de sélection**, choisir le code requis dans la liste déroulante.

Champ	Opérateur	Valeur
Sexe	↑	
Situation familiale		
Statistiques sur l'employé		
Statut de l'employé		
Structure administrative de l'employé		
Suffixe		
Superviseur		
Supérieur hiérarchique de l'employé		
Syndicat		
Type de contrat		
Type de temps	Égal à	Temps partiel (3)
Télécopieur		
Téléphone		
Téléphone au bureau		
Ville		

Si plusieurs codes de sélection doivent être choisis, cliquer **Sélection multiple**. Cocher tous les codes de sélection requis, puis cliquer **Sélectionner**. Le système affichera les deux codes de sélection entre parenthèses dans la fenêtre **Gestion des conditions** où ils seront séparés par l'opérateur **OU**.

Description	Code
<input checked="" type="checkbox"/> Action de préformation et de préparation à la vie professionnelle	000002
<input checked="" type="checkbox"/> Temps partiel	3
<input type="checkbox"/> Temps plein	000001

– Condition permettant d'obtenir une liste sur les employés à une date d'historique précise

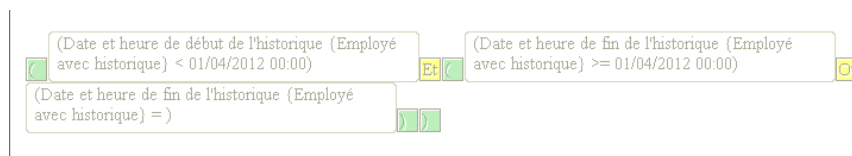
Vous voulez obtenir une liste sur les salariés à une date d'historique précise (par exemple la liste des salaires en date du 31 mars 2012).

Vous devez utiliser les champs suivants dans un modèle de rapport de type **Employé avec historique** :

- Date et heure de début de l'historique
- Date et heure de fin de l'historique

Exemple

Pour avoir les salaires en date du 31 mars 2012, vous devez créer la condition suivante :



– Condition pour qu'un employé visualise uniquement les statistiques sur les recrutements pour lesquels il est le responsable

Vous voulez obtenir la liste des recrutements actifs pour lesquels vous avez été désigné responsable.

Le screenshot montre l'interface de configuration de conditions. À gauche, une liste de champs est affichée, avec 'Responsable du dossier de recrutement' sélectionné et entouré d'un cercle rouge. Au centre, une liste d'opérateurs est visible, avec 'Égal à' sélectionné. À droite, une liste de valeurs est affichée, avec 'Moi' sélectionné et entouré d'un cercle rouge.

Voir aussi...

[Ajouter une condition générique](#) ³⁸⁷

[Modifier une condition](#) ³⁹⁷

[Supprimer une condition](#) ³⁹⁷

Ajouter une condition simplifiée

Les conditions simplifiées portent sur une liste de critères prédéfinis et n'impliquent que les opérateurs logiques **Égal à** et **Différent de**.

[Exemples de conditions simplifiées](#) ³⁹⁶

1. Cliquer **Ajouter**, puis sélectionner **Condition simplifiée** dans la fenêtre contextuelle.
2. Sélectionner le type de données.

Résultat : Le système liste dans une fenêtre contextuelle les données disponibles pour le type choisi (ex. tous les types de compétence, horaires de travail, etc.).

3. Cocher les données appropriées et cliquer l'opérateur logique qui s'applique (**Égal à** ou **Différent de**).

Résultat : Le système retourne à l'écran précédent où la condition est maintenant listée.

4. Répéter ces étapes pour toutes les conditions à définir.

Note : Lorsque vous ajoutez des conditions, vérifiez bien l'emplacement de votre curseur. La nouvelle condition sera ajoutée après le curseur. Les conditions peuvent ensuite être reliées entre elles à l'aide des [opérateurs logiques](#) ³⁸⁵ (**Et** et **Ou**) et des [parenthèses](#) ³⁸⁶. Un code de couleur rend ceux-ci plus facilement repérables dans la séquence de conditions.

5. Saisir les champs requis dans le reste de l'écran et cliquer **Enregistrer**.

Voir aussi...

[Ajouter une condition générique](#) ³⁸⁷

[Modifier une condition](#) ³⁹⁷

[Supprimer une condition](#) ³⁹⁷

Exemples de conditions simplifiées

Deux conditions simplifiées reliées par l'opérateur ET

Le système devra retrouver les données relatives :

- à l'établissement BK Tours
- à tous les éléments de niveau 5 dans la structure administrative (service) à l'exception de BK Tours / Ventes & Marketing

 (Etablissement {Etablissement} = BK Tours) **Et** (Service {Service} != BK Tours / Ventes & Marketing)

Deux conditions simplifiées reliées par l'opérateur OU

Vous voulez produire la liste de tous les employés qui ont pour métier le code **Traducteur** ou **Interprète**.

 (Métier {Métier de l'employé} = Traducteur) **Ou** (Métier {Métier de l'employé} = Interprète)

Voir aussi...

[Ajouter une condition générique](#) ³⁸⁷

[Ajouter une condition simplifiée](#) ³⁹⁵

[Supprimer une condition](#) ³⁹⁷

Modifier une condition

Lorsqu'une condition est affichée, vous pouvez la modifier.

1. Sélectionner la condition à modifier.
2. Cliquer **Modifier** ou double-cliquer sur la condition sélectionnée.
3. Apporter les changements requis puis cliquer **Enregistrer**.

Voir aussi...

[Ajouter une condition générique](#) 

[Ajouter une condition simplifiée](#) 

[Supprimer une condition](#) 

Supprimer une condition

Lorsqu'une condition est affichée, vous pouvez la supprimer.

1. Sélectionner la condition à supprimer.
2. Appuyer sur la touche **Supprimer** de votre clavier.

Voir aussi...

[Ajouter une condition générique](#) 

[Ajouter une condition simplifiée](#) 

[Modifier une condition](#) 

Configuration des modules

L'application SIGMA-RH.net offre plusieurs outils qui vous permettent de configurer les tables de données reliées à différents niveaux de votre structure administrative.

Résumé

[Configurer les recherches de personnel](#) ³⁹⁹

[Configurer les agendas et les rappels](#) ⁴¹⁰

[Configurer les modèles de documents](#) ⁴⁵³

[Configurer les compétences](#) ⁴⁹⁹

[Configurer les habilitations](#) ⁵⁰⁶

[Configurer les questionnaires](#) ⁵⁰⁷

[Configurer les experts](#) ⁵²⁹

[Configurer les clients et les fournisseurs](#) ⁵³¹

[Configurer les grilles d'évaluation](#) ⁵³⁷

Configurer les recherches de personnel

Barre de menus : RH global

Menu : Salariés > Recherche de personnel

Une recherche de personnel vous permet de lister les employés ou les candidats en fonction de nombreux critères (par exemple, compétences, habilitations, permis, diplômes, etc.).

Vous pourrez sauvegarder ces critères très élaborés afin de les réutiliser dans vos recherches futures, que celles-ci soient effectuées dans :

- le menu [Recherche de personnel](#) ⁴⁰⁵

Résumé

[Définir les critères de recherche de personnel](#) ³⁹⁹

[Définir la sécurité d'une recherche de personnel](#) ⁴⁰⁴

[Effectuer une recherche de personnel](#) ⁴⁰⁵

[FAQ - Recherche de personnel](#) ⁴⁰⁷

Définir les critères de recherche de personnel

Barre de menus : RH global

Menu : Salariés > Recherche de personnel

Une recherche de personnel vous permet de lister les employés ou les candidats en fonction de nombreux critères (par exemple, compétences, habilitations, permis, diplômes, etc.).

Vous pourrez sauvegarder ces critères très élaborés afin de les réutiliser dans vos recherches futures, que celles-ci soient effectuées dans :


- le menu [Recherche de personnel](#) ⁴⁰⁵

1. Choisir **Salariés > Recherche de personnel** dans la barre de menus **RH Global**.
2. Cliquer **Ajouter**.

Résultat : Le système affiche la fenêtre flottante **Liste des critères de recherche**.

3. Entrer le nom de cette recherche de personnel.
4. Vérifier les options de recherche de base.

☰ Options de recherche de base

Option	Utilisation
Seulement les employés actifs	<p>Cocher cette case pour ne conserver que les employés actifs (les employés inactifs seront alors exclus de la recherche).</p> <p>En décochant cette case, vous pouvez repérer des employés inactifs qui ne sont plus à votre emploi, ce qui peut être utile si vous souhaitez réembaucher des employés qui ont quitté votre entreprise.</p>
Vérifier les disponibilités	<p>Au besoin, cocher la case Vérifier les disponibilités afin de définir les critères de disponibilité pour les mandats de placement en fonction d'une date donnée ou des jours de la semaine.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dans le premier cas, cocher Par date et saisir la ou les dates de disponibilité recherchées. Si nécessaire, préciser ensuite le quart de travail (ex. jour ou nuit), l'heure de début ainsi que l'heure de fin de la disponibilité. • Dans le second cas, cocher Par jour de la semaine et cocher les jours de la semaine qui s'appliquent (ex. samedi et dimanche pour rechercher des candidats disponibles la fin de semaine). Si nécessaire, préciser ensuite le quart de travail (ex. jour ou nuit), la date et l'heure de début, ainsi que la date et l'heure de fin de la disponibilité. <p> Note : La case Vérifier les disponibilités est uniquement affichée si le module Externalisation (Mandats de placement de personnel) a été implémenté et que vous avez accès à l'instance Disponibilités (Employé).</p>


5. Cliquer **Ajouter** pour définir un ou plusieurs critères de recherche supplémentaire.

Vous devrez sélectionner le type de critère de recherche, puis ajoutez l'information demandée afin de terminer la composition du critère.




Note : Au besoin, vous pouvez aussi cliquer **Importer les exigences du poste** afin de récupérer dans la liste des critères de recherche toutes les [exigences](#) d'un poste donné.

☰ **Types de critères disponibles**

Type de critère	Utilisation	Composition du critère
<p>Un document de sa fiche salarié contient un ou plusieurs mots (.doc, .txt, .html)</p>	<p>Vous permet de rechercher le mot clé spécifié dans les documents associés^[179] qui ont été ajoutés dans les dossiers des employés^[129] ou des candidats (par exemple, le nom d'une entreprise ou d'une technologie dans les curriculum vitæ des employés/candidats).</p> <p>Attention : La recherche plein texte s'effectue uniquement dans les fichiers ayant les formats suivants : .doc, .txt, .html . Si vous utilisez la version Word 2007, assurez-vous de sauvegarder le fichier Word en format .doc et non en format .docx avant de l'insérer comme document associé.</p> 	<p>Saisir le mot clé qui doit être recherché dans les documents associés^[179].</p>
<p>A suivi le cours</p>	<p>Vous permet de repérer les employés qui ont été inscrits à une session réalisée pour un cours défini dans le module Formation.</p>	<p>Sélectionner le cours défini dans le module Formation.</p>
<p>Doit répondre aux exigences obligatoires d'un domaine (GPEC)</p>	<p>Vous permet de repérer les employés/candidats qui répondent aux exigences^[97] associées à un domaine (GPEC)^[84] donné.</p> <p>Ce type de critère est uniquement visible si vous avez configuré une structure GPEC^[82] dans votre structure organisationnelle^[49].</p> <p>Lorsque vous choisissez cette option, le système prend en considération uniquement les exigences obligatoires. Les exigences souhaitables ne sont pas prises en considération, car l'employé peut quand même répondre aux exigences d'occupation, même s'il ne répond pas aux exigences souhaitables.</p>	<p>Sélectionner le domaine^[84] requis dans la structure GPEC^[82].</p>

Type de critère	Utilisation	Composition du critère
Doit répondre aux exigences obligatoires d'un métier (GPEC)	<p>Vous permet de repérer les employés/candidats qui répondent aux exigences^[91] associées à un métier (GPEC)^[86] donné.</p> <p>Ce type de critère est uniquement visible si vous avez configuré une structure GPEC^[82] dans votre structure organisationnelle.^[49]</p> <p>Lorsque vous choisissez cette option, le système prend en considération uniquement les exigences obligatoires. Les exigences souhaitables ne sont pas prises en considération, car l'employé peut quand même répondre aux exigences d'occupation, même s'il ne répond pas aux exigences souhaitables.</p>	Sélectionner le métier ^[86] requis dans la structure GPEC ^[82] .
Doit répondre aux exigences obligatoires d'un emploi (GPEC)	<p>Vous permet de repérer les employés/candidats qui répondent aux exigences^[91] associées à un emploi (GPEC)^[86] donné.</p> <p>Ce type de critère est uniquement visible si vous avez configuré une structure GPEC^[82] dans votre structure organisationnelle.^[49]</p> <p>Lorsque vous choisissez cette option, le système prend en considération uniquement les exigences obligatoires. Les exigences souhaitables ne sont pas prises en considération, car l'employé peut quand même répondre aux exigences d'occupation, même s'il ne répond pas aux exigences souhaitables.</p>	Sélectionner l' emploi ^[89] requis dans la structure GPEC ^[82] .

Type de critère	Utilisation	Composition du critère
Doit répondre aux exigences obligatoires d'un poste	<p>Vous permet de repérer les employés/candidats qui répondent aux exigences^[65] associées à un poste donné.</p> <p>Lorsque vous choisissez cette option, le système prend en considération uniquement les exigences obligatoires. Les exigences souhaitables ne sont pas prises en considération, car l'employé peut quand même répondre aux exigences d'occupation, même s'il ne répond pas aux exigences souhaitables.</p> <p>Note : S'il existe plusieurs exigences pour un poste donné, vous pouvez importer toutes ces exigences dans la recherche de personnel. Après avoir cliqué Importer les exigences d'un poste, vous pouvez attribuer des pointages distincts à chacune des exigences. Vous obtiendrez ainsi des résultats plus pertinents.</p> 	Sélectionner le poste ^[53] requis dans la structure organisationnelle ^[39] .
Possède la compétence	Vous permet de repérer les employés/candidats qui détiennent une compétence ^[139] donnée.	Sélectionner la compétence ^[502] requise.
Possède le diplôme	Vous permet de repérer les employés/candidats qui détiennent un diplôme ^[147] donné.	Sélectionner le diplôme requis. Les diplômes sont définis la table de codes de sélection Diplôme (code DP).
Possède l'habilitation	Vous permet de repérer les employés/candidats qui détiennent une habilitation ^[144] donnée.	Sélectionner l' habilitation ^[506] requise.
Possède un permis de type	Vous permet de repérer les employés/candidats qui détiennent un permis ^[150] donné.	Sélectionner le permis requis. Les permis sont définis dans la table de codes de sélection Type de permis (code XI).

Type de critère	Utilisation	Composition du critère
Autres critères (interrogez la base en utilisant le requêteur)	Vous permet de définir un critère à partir des champs de la base de données. ^[383] On peut, par exemple, choisir de ne rechercher que des employés déjà à l'emploi de l'entreprise et dont l'ancienneté est de 5 ans. Parce qu'elle s'appuie sur les opérateurs logiques de recherche booléenne, cette fonctionnalité est réservée à des utilisateurs avancés.	Sélectionner le critère en ajoutant une condition simplifiée ^[395] ou une condition générique ^[387] .

6. Pour ce nouveau critère, préciser :
 - son [niveau d'importance](#)^[407] (obligatoire, souhaitable ou atout);
 - le pointage qui est attribué à l'employé/candidat si celui-ci répond effectivement à ce critère. Ce pointage permet d'établir une hiérarchie entre les différents critères d'une recherche de personnel.
7. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder le critère.
8. Au besoin, ajouter des critères supplémentaires.
9. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder la recherche de personnel.

Résultat : Le nom de la personne ayant défini les critères de recherche est sauvegardé avec l'enregistrement.

Voir aussi...

[Définir la sécurité d'une recherche de personnel](#)^[404]

[Effectuer une recherche de personnel](#)^[405]

[FAQ - Recherche de personnel](#)^[407]

Définir la sécurité d'une recherche de personnel

Barre de menus : RH global

Menu : Salariés > Recherche de personnel

La sécurité d'une recherche de personnel est gérée en accordant divers droits (lecture, écriture, sécurité) à un ensemble d'utilisateurs (ou de groupes d'utilisateurs) donnés. On peut ainsi définir, par exemple, que les utilisateurs Isabelle Beauchamp et René Lajeunesse, ainsi que tous les utilisateurs associés au groupe « Responsables de dossiers » auront accès à la recherche de personnel dans :

- les [recherches de successeurs potentiels](#)^[120] effectuées lors de la planification de la relève
- le menu [Recherche de personnel](#)^[405]



Attention : Il est impératif qu'au moins un utilisateur ait un accès à la sécurité. Sinon, personne ne pourra plus en modifier les droits d'accès. Afin de parer à toutes les éventualités (vacances, absence, etc.), il est toutefois recommandé que deux utilisateurs aient accès à la sécurité.

1. Ouvrir une recherche de personnel existante ou en créer une nouvelle (dans le menu **Recherche de personnel**).
2. Cliquer **Gestion de la sécurité** dans la fenêtre flottante secondaire **Sécurité**.

Résultat : Lorsque vous accédez à cette fenêtre pour la première fois, le système liste les droits d'accès par défaut.

☐ Droits d'accès par défaut

Groupe ou utilisateur	Droits d'accès par défaut
Utilisateur ayant ajouté la recherche de personnel	Accès complet : La case Autoriser est cochée pour les droits Lecture , Ecriture et Sécurité .
Administrateurs	

3. Cliquer **Ajouter**.
4. Selon le besoin, sélectionner l'option **Utilisateurs** (pour définir la sécurité pour un utilisateur précis) ou **Groupe d'utilisateurs** (pour définir la sécurité d'un groupe d'utilisateurs).
Résultat : Le système liste l'ensemble des utilisateurs ou des groupes d'utilisateurs.
5. Cocher les utilisateurs ou groupes d'utilisateurs à ajouter, puis cliquer **Sélectionner**.
6. Pour chaque utilisateur (ou groupe d'utilisateurs), indiquer à l'aide des cases **Autoriser** et **Refuser** le type de sécurité à appliquer.



Attention : Comme pour toute configuration de sécurité en général, il est déconseillé de faire des refus explicites (c'est-à-dire de cocher la case **Refuser**) à moins d'avoir une raison spéciale et réfléchie.

☐ Types de sécurité pouvant être appliqués

Type	Description
Lecture	L'utilisateur ou groupe d'utilisateurs peut visualiser la recherche de personnel.
Écriture	L'utilisateur ou groupe d'utilisateurs peut modifier la recherche de personnel.
Sécurité	L'utilisateur ou groupe d'utilisateurs peut modifier les droits d'accès de la recherche de personnel

7. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder les paramètres de sécurité.
Résultat : Le système retourne à l'écran de définition de la recherche de personnel.
8. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder la recherche de personnel.

Voir aussi...

[Définir les critères de recherche de personnel](#)^[399]

[Effectuer une recherche de personnel](#)^[405]

[FAQ - Recherche de personnel](#)^[407]

Effectuer une recherche de personnel


Barre de menus : RH global

Menu : Salariés > Recherche de personnel

Après avoir [défini les critères d'une recherche de personnel](#)^[399] vous pouvez l'exécuter de nouveau.

1. Choisir **Salariés > Recherche de personnel** dans la barre de menus **RH Global**.
2. Sélectionner la recherche de personnel qui s'applique.
3. Vérifier les options de recherche de base.

☰ Options de recherche de base

Option	Utilisation
Seulement les employés actifs	<p>Cocher cette case pour ne conserver que les employés actifs (les employés inactifs seront alors exclus de la recherche).</p> <p>En décochant cette case, vous pouvez repérer des employés inactifs qui ne sont plus à votre emploi, ce qui peut être utile si vous souhaitez réembaucher des employés qui ont quitté votre entreprise.</p>
Vérifier les disponibilités	<p>Au besoin, cocher la case Vérifier les disponibilités afin de définir les critères de disponibilité pour les mandats de placement en fonction d'une date donnée ou des jours de la semaine.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dans le premier cas, cocher Par date et saisir la ou les dates de disponibilité recherchées. Si nécessaire, préciser ensuite le quart de travail (ex. jour ou nuit), l'heure de début ainsi que l'heure de fin de la disponibilité. • Dans le second cas, cocher Par jour de la semaine et cocher les jours de la semaine qui s'appliquent (ex. samedi et dimanche pour rechercher des candidats disponibles la fin de semaine). Si nécessaire, préciser ensuite le quart de travail (ex. jour ou nuit), la date et l'heure de début, ainsi que la date et l'heure de fin de la disponibilité. <p> Note : La case Vérifier les disponibilités est uniquement affichée si le module Externalisation (Mandats de placement de personnel) a été implémenté et que vous avez accès à l'instance Disponibilités (Employé).</p>

4. Un tableau de l'écran liste les différents critères définis. Cocher la case en haut de l'en-tête **Critère** (cette action a pour but de sélectionner la totalité des critères) et cliquer **Rechercher à partir des critères sélectionnés** pour obtenir une première liste. Si cette liste est insuffisante (peu de personnes répondent à l'ensemble des critères), il est possible de ne sélectionner qu'un sous-groupe de ces critères. Cette décision se prend généralement sur la base du [niveau d'importance](#)^[407] - critère obligatoire, souhaitable ou atout - et du pointage des critères. Pour ce faire, cocher la case des critères à conserver et cliquer **Rechercher à partir des critères sélectionnés** à nouveau. Répéter jusqu'à l'obtention d'une liste satisfaisante.

Résultat : La liste des employés/candidats répondant aux critères sélectionnés s'affiche. Cette liste peut être triée différemment et filtrée. De la liste, des hyperliens permettent de consulter les dossiers des employés/candidats.

5. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder la recherche de personnel. Les résultats de la recherche ne seront pas conservés, puisqu'il s'agit d'une liste dynamique.

Voir aussi...

[Définir les critères de recherche de personnel](#)^[399]

[Définir la sécurité d'une recherche de personnel](#)^[404]

[FAQ - Recherche de personnel](#)^[407]

FAQ - Recherche de personnel

Résumé

[Quelles sont les différences entre les critères dont l'importance est Obligatoire, Souhaitable et Atout?](#) ^[407]

[Puis-je combiner des critères de différentes importances \(Obligatoire, Souhaitable, Atout\) dans une même recherche?](#) ^[408]

[Est-ce que la recherche s'effectue différemment si je choisis le critère « Doit répondre aux exigences obligatoires d'un poste » ou si j'importe les exigences d'un poste?](#) ^[409]



[Lorsque je fais une recherche de personnel, est-ce que je cherche parmi les employés actifs ou inactifs?](#) ^[409]


[Est-ce que ma recherche de personnel repère les candidats qui figurent dans un établissement de type « Gestion de candidats »?](#) ^[409]

[Pourquoi certains employés obtiennent-ils un pointage de zéro \(0\)?](#) ^[410]

– Quelles sont les différences entre les critères dont l'importance est Obligatoire, Souhaitable et Atout?

Lorsque vous définissez les critères utilisés pour la recherche, vous devez définir l'importance de chacun des critères. L'importance a un impact majeur sur les employés qui seront repérés.

Importance	Explications
Obligatoire	<ul style="list-style-type: none"> Si un employé ne répond pas à un critère obligatoire, il est automatiquement exclu de la liste des employés repérés. Seuls les employés qui ont le critère obligatoire s'affichent dans la liste des employés repérés. Si vous précisez plusieurs critères où l'importance est Obligatoire, il faut que l'employé ait TOUS les critères pour qu'il s'affiche dans la liste des employés repérés. <p> Note : Le système effectue un ET ^[385] logique entre chacun des critères où l'importance est Obligatoire et il exclut les employés qui ne répondent pas aux critères Obligatoires.</p>
Souhaitable	<ul style="list-style-type: none"> Si un employé ne répond pas à un critère souhaitable, il est automatiquement exclu de la liste des employés repérés. Seuls les employés qui ont le critère souhaitable s'affichent dans la liste des employés repérés. Si vous précisez plusieurs critères où l'importance est Souhaitable, il faut que l'employé ait l'un ou l'autre de ces critères pour qu'il s'affiche dans la liste des employés repérés. <p> Note : Le système effectue un OU ^[385] logique entre chacun des critères souhaitables et il exclut les employés qui ne répondent pas aux critères Souhaitables.</p>

Importance	Explications
Atout	<ul style="list-style-type: none"> Si vous précisez plusieurs critères où l'importance est Atout, les employés qui répondent à l'un ou l'autre de ces critères s'afficheront dans la liste des employés repérés et ils auront le pointage défini pour ce critère. <p> Note : Le système effectue un OU³⁸⁵ logique entre chacun des critères Atout, mais il n'exclut PAS les employés qui ne répondent pas aux critères Atouts. Les employés qui ne répondent pas aux critères sont quand même présentés dans la liste des employés repérés, mais leur pointage est à zéro (0).</p>



– Puis-je combiner des critères de différentes importances (Obligatoire, Souhaitable, Atout) dans une même recherche?


Oui.



Note : Pour repérer plus rapidement les employés correspondant le mieux à l'ensemble des critères de recherche, attribuez des pointages différents selon l'importance, par exemple **Obligatoire = 20, Souhaitable = 10, Atout = 5**.

Les règles suivantes s'appliquent lorsque vous combinez des critères.

Combinaison effectuée	Explications
Uniquement plusieurs critères où l'importance est Obligatoire	<p>Il faut que l'employé réponde TOUS les critères pour qu'il s'affiche dans la liste des employés repérés.</p> <p> Note : Le système effectue un ET³⁸⁵ logique entre chacun des critères où l'importance est Obligatoire et il exclut les employés qui ne répondent pas aux critères Obligatoires.</p>
Un ou plusieurs critères où l'importance est Obligatoire , ainsi qu'un ou plusieurs critères où l'importance est Souhaitable ou Atout	<ul style="list-style-type: none"> Si vous précisez plusieurs critères où l'importance est Obligatoire, il faut que l'employé ait TOUS les critères pour qu'il s'affiche dans la liste des employés repérés. Si vous précisez plusieurs critères où l'importance est Souhaitable ou Atout, il faut que l'employé ait l'un ou l'autre de ces critères pour qu'il s'affiche dans la liste des employés repérés. <p> Note : Le système effectue un ET³⁸⁵ logique entre chacun des critères où l'importance est Obligatoire, mais il fait un OU³⁸⁵ logique entre chacun des critères Souhaitable ou Atout.</p>
Uniquement des critères où l'importance est Souhaitable	<ul style="list-style-type: none"> Il faut que l'employé ait l'un ou l'autre de ces critères pour qu'il s'affiche dans la liste des employés repérés. Les employés qui ne répondent pas aux critères Souhaitables sont exclus de la liste des employés repérés.

Combinaison effectuée	Explications
Uniquement des critères où l'importance est Atout	<ul style="list-style-type: none"> • Si vous précisez uniquement plusieurs critères où l'importance est Atout, les employés obtiendront le pointage correspondant aux critères qu'ils détiennent. <p>Attention : Cette combinaison est à utiliser avec beaucoup de prudence, car elle retourne, par défaut, l'ensemble des employés dans l'entité légale. Les employés ne répondant pas aux critères Atouts ne sont PAS n'exclus de la liste des employés repérés.</p> 

– Est-ce que la recherche s'effectue différemment si je choisis le critère « Doit répondre aux exigences obligatoires d'un poste » ou si j'importe les exigences d'un poste?

Lorsque vous choisissez le critère **Doit répondre aux exigences obligatoires d'un poste** et que vous sélectionnez un des postes définis dans votre entreprise, le système prend en considération uniquement les exigences **obligatoires** figurant dans la description du poste. Les exigences souhaitables ne sont pas prises en considération, car l'employé peut quand même occuper un poste, même s'il ne répond pas aux exigences souhaitables.



Note : S'il existe plusieurs exigences pour un poste donné, vous pouvez importer toutes ces exigences dans la recherche de personnel. Après avoir cliqué **Importer les exigences d'un poste**, vous pouvez attribuer des pointages distincts à chacune des exigences. Vous obtiendrez ainsi des résultats plus pertinents.

– Lorsque je fais une recherche de personnel, est-ce que je cherche parmi les employés actifs ou inactifs?

Tout dépend si vous avez coché ou non la case **Seulement les employés actifs**.

- Si cette case est cochée, la recherche est limitée aux employés actifs, c'est-à-dire sans date de départ dans leur dossier.
- Si cette case n'est pas cochée, la recherche s'applique à la fois aux employés actifs (avec date de départ) et inactifs (sans date de départ) dans leur dossier.

– Est-ce que ma recherche de personnel repère les candidats qui figurent dans un établissement de type « Gestion de candidats »?

Oui, si votre administrateur a défini des établissements de type **Gestion de candidats**, la recherche de personnel peut repérer les dossiers des candidats si ceux-ci répondent aux critères.



Note : Pour que votre recherche soit limitée uniquement aux candidats, ajoutez un critère élaboré où vous préciserez en condition le ou les établissements de type **Gestion de candidats**.

— Pourquoi certains employés obtiennent-ils un pointage de zéro (0)?

Les situations peuvent expliquer la présence d'un pointage à zéro :

1. Votre recherche de personnel comprend uniquement des critères de type **Atout**. Dans ce cas, le système repère l'ensemble des employés dans l'entité légale. Les employés ne répondant à aucun des critères ont le pointage 0.
2. Vous avez accordé un pointage de 0 à l'un de vos critères.

Voir aussi...

[Définir les critères de recherche de personnel](#)^[399]

[Définir la sécurité d'une recherche de personnel](#)^[404]

[Effectuer une recherche de personnel](#)^[405]

Configurer les agendas et les rappels

Options génériques sous votre nom Menu : **Mon agenda**

Barre de menus : **Configuration** Menu : **Multimodules > Gestion des agendas**

Tout agenda sert à inscrire des notes et des rappels. L'agenda dans SIGMA-RH.net ne fait pas exception.

En plus d'un agenda personnel, vous pouvez avoir accès à un [agenda collectif](#)^[451]. Que vous soyez dans un agenda personnel ou collectif, vous pouvez :

- [Inscrire des notes manuellement](#)^[414] (ex. la date et l'heure d'une réunion). Chaque note manuelle peut être accompagnée d'un [rappel](#)^[415].
- Configurer [des notes automatiques](#)^[418], par exemple pour être systématiquement prévenu dès qu'un accident de travail est rapporté, qu'un événement de type **Entretien** est planifié ou qu'un nouvel événement ou suivi de dossier utilisateur est créé à partir d'un écran utilisateur. Chaque note à l'agenda créée par une configuration de note automatique peut être accompagnée d'un [rappel](#)^[423]. L'envoi de courriers électroniques est possible.

Votre administrateur peut également configurer des [notes automatiques collectives](#)^[436] qui créeront des configurations de notes automatiques dans les agendas de certains utilisateurs.

L'agenda offre plusieurs vues dont [certains paramètres peuvent être configurés](#)^[411] comme le nombre de jours implicite pour la génération des rappels, la plage d'affichage des heures et l'envoi d'un iCal.

Résumé

[Sécurité des agendas](#)^[411]

[Paramétrer un agenda](#)^[411]

[Inscrire des notes manuelles dans un agenda](#)^[414]

[Supprimer une note dans un agenda](#)^[416]

[Imprimer un agenda](#)^[417]

[Configurer des notes automatiques individuelles dans un agenda](#)^[418]

[Gérer les rappels](#)^[450]

[Créer un agenda collectif](#)^[451]

Sécurité des agendas

Options génériques sous votre nom

Menu : **Mon agenda**

Barre de menus : **Configuration**

Menu : **Multimodules > Gestion des agendas**

Plusieurs mécanismes de sécurité ont été mis en place afin de contrôler les accès aux agendas des utilisateurs.

Administration des agendas	L'utilisateur qui a les pleins pouvoirs sur les agendas de tous les utilisateurs est celui dont la case Administrateur des agendas a été cochée dans son dossier d'utilisateur.
Accès aux agendas des autres utilisateurs	Les utilisateurs ou groupes d'utilisateurs qui ont accès au menu Gestion des agendas et qui peuvent donc consulter – et modifier – les agendas des autres utilisateurs sont ceux à qui on a donné accès à cette instance (Lecture seule ou Lecture / écriture) dans leur dossier d'utilisateur ou leur rôle d'utilisateur. Les utilisateurs ou groupes d'utilisateurs à qui on a refusé l'accès ne peuvent voir que leur agenda personnel (Mon agenda).
Administration d'un agenda donné	L'utilisateur qui a accès à la fenêtre flottante Sécurité d'un agenda ^[452] donné et qui peut donc ajouter et modifier les utilisateurs de cet agenda est celui dont la case Sécurité a été cochée. Il est impératif qu'au moins un utilisateur ait accès à la sécurité de cet agenda (dans le cas contraire, seul l'administrateur des agendas pourra modifier les utilisateurs de l'agenda).

Voir aussi...

[Paramétrer un agenda](#)^[411]

[Inscrire des notes manuelles dans un agenda](#)^[414]

[Supprimer une note dans un agenda](#)^[416]

[Imprimer un agenda](#)^[417]

[Configurer des notes automatiques individuelles dans un agenda](#)^[418]

[Gérer les rappels](#)^[450]

[Créer un agenda collectif](#)^[451]

Paramétrer un agenda

Options génériques sous votre nom

Menu : **Mon agenda**

Barre de menus : **Configuration**

Menu : **Multimodules > Gestion des agendas**

Plusieurs réglages peuvent être définis pour un agenda donné, soit la vue (mensuelle, quotidienne, etc.), le nombre de jours implicite pour la génération des rappels, la plage d'affichage des heures et l'envoi d'un iCal.

Résumé

[Paramétrer mon agenda](#)^[412]

[Gestion des iCal](#)^[413]

Paramétrer mon agenda

1. Dans la barre de menu de l'écran (coin supérieur droit), choisir **Mon agenda** sous le nom de l'utilisateur.

Résultat : L'agenda s'affiche à l'écran. La fenêtre flottante principale **Agenda** affiche le nom de l'utilisateur ou des utilisateurs de l'agenda.

Paramètres pouvant être définis dans la fenêtre flottante Agenda







Paramètre	Description
Rappel par défaut *	Définit le nombre de jours implicite pour la génération des rappels (ex. 1 jour avant).
Plage des heures visibles	Définit la plage des heures visibles (ex. de 00:00 à 23:59 pour afficher 24 heures).
Envoyer un iCal aux utilisateurs de cet agenda	Cocher cette case pour envoyer un iCal ⁴¹³ qui tient compte de la norme <i>iCalendar</i> qui permet d'échanger des données de calendrier.



Une fenêtre flottante secondaire – **Mes agendas** – permet de passer facilement d'un agenda personnel à un agenda collectif. Cette fenêtre ne liste que les agendas auxquels l'utilisateur a accès.

2. Une fois ces réglages terminés, il est préférable de fermer la fenêtre flottante **Agenda** de manière à ce que l'agenda s'ouvre directement sur le calendrier.
3. Dans la fenêtre secondaire **Agenda**, sélectionner la vue de votre choix : **Annuelle**, **Hebdomadaire (5 jours)**, **Hebdomadaire (7 jours)**, **Mensuelle**, **Quotidienne** et **Tabulaire** (un tableau listant les jours et les notes éventuelles).
4. Au besoin, avancer ou reculer la vue.

Avancer ou reculer la vue

Méthode	Exemples
 Icônes de navigation	<ul style="list-style-type: none"> • Vous êtes en vue mensuelle et que vous affichez actuellement le mois de juin 2017, vous afficherez le mois de juillet 2017 en cliquant . • Vous êtes en vue mensuelle et vous affichez actuellement le mois de juin 2017, vous afficherez le mois de mai 2017 en cliquant .
 Icônes de navigation visibles dans la fenêtre flottante secondaire Calendrier	<ul style="list-style-type: none"> • Vous affichez actuellement le mois de juin 2017, vous afficherez le mois de juillet 2017 en cliquant . • Vous affichez actuellement le mois de juin 2017, vous afficherez le mois de mai en cliquant .

Méthode	Exemples
Choix de la période requise dans la fenêtre flottante secondaire Calendrier	<ul style="list-style-type: none"> Vous affichez actuellement le mois de juin 2017, vous afficherez le mois de juillet 2017 en cliquant le mois suivant (Juillet) dans la fenêtre flottante secondaire Calendrier.

5. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder les paramètres de l'agenda.

— Gestion des iCal

Avec un iCal, les utilisateurs de SIGMA-RH.net peuvent envoyer par courrier électronique des rendez-vous à d'autres utilisateurs pour que ces rendez-vous puissent être insérés dans un autre logiciel de calendrier, par exemple Outlook. Lors de la réception du courrier électronique, l'utilisateur doit ouvrir le iCal envoyé en pièce jointe. Puis, il lui suffit de l'enregistrer pour que les coordonnées de l'agenda soient reportées dans le calendrier utilisé.

Pour qu'un iCal soit envoyé en pièce jointe dans le courrier électronique, il faut qu'il y ait une adresse électronique dans le dossier de l'employé :

- qui est propriétaire de l'agenda où l'on a configuré l'envoi d'un iCal;
- qui a droit de consulter les rappels de l'agenda où l'on a configuré l'envoi d'un iCal.

Lorsque la case **Envoyer un iCal aux utilisateurs de cet agenda** est cochée, l'envoi d'un iCal s'applique :

- aux [notes manuelles](#)^[414] et [notes automatiques](#)^[415] qui peuvent être ajoutées dans un agenda,
- aux notes à l'agenda créées à partir des [notes évolutives](#)^[190] qui peuvent être ajoutées dans les divers événements.



Note : L'envoi d'un iCal tient compte de la **création** ou de la **modification**^[413] d'une note à l'agenda (par ex. si la date ou l'heure d'une note existante change). Ce ne sont pas les rappels qui sont pris en considération. En effet, il peut y avoir envoi d'un iCal lorsqu'une note est créée et qu'elle ne comporte aucun rappel (avant ou après la création de la note à l'agenda). Lorsqu'il y a **suppression**^[416] d'une note à l'agenda dans SIGMA-RH.net, aucun iCal n'est envoyé.

Compatibilité avec logiciels de messagerie

Afin de recevoir des iCal en provenance de SIGMA-RH.net, votre logiciel de messagerie doit supporter le format iCal, ainsi que les rappels, une fonctionnalité qui est actuellement en vigueur dans l'agenda de SIGMA-RH.net.

L'envoi de iCal qui comprend un rappel inscrit dans SIGMA-RH.net n'est pas fonctionnel avec des versions de Outlook antérieures à 2003.

Envoi d'un iCal lors d'une modification d'une note à l'agenda

Lors de la modification d'une note à l'agenda, le nouvel iCal qui est envoyé ne met pas à jour le rendez-vous qui avait été précédemment sauvegardé dans le calendrier (Outlook ou autre logiciel supportant les iCal).

Exemple

1. Lors de la création d'une note à l'agenda (pour un rendez-vous le 13 novembre 2017) dans SIGMA-RH.net, un iCal a été envoyé en pièce jointe.
2. L'utilisateur a ouvert cet iCal, puis il l'a sauvegardé pour qu'il puisse voir le rendez-vous (avec le rappel, le cas échéant) dans son calendrier (par ex. Outlook).

3. Dans SIGMA-RH.net, la note à l'agenda est modifiée (par ex. le rendez-vous est reporté au 17 novembre 2017).
4. Le système envoie un nouvel iCal en pièce jointe.
5. L'utilisateur ouvre ce nouvel iCal et sauvegarde le rendez-vous du 17 novembre 2017 dans son calendrier. Cette sauvegarde ne modifie pas le rendez-vous initial (pour le 13 novembre 2017) qui a été consigné dans le calendrier lors de l'envoi du premier iCal.

Dans ce cas, il y aura maintenant deux rendez-vous dans le calendrier (par ex. Outlook). Ce sera à l'utilisateur d'apporter les modifications requises dans son calendrier (par ex. Outlook).

Voir aussi...

[Sécurité des agendas](#) ⁴¹¹

[Inscrire des notes manuelles dans un agenda](#) ⁴¹⁴

[Supprimer une note dans un agenda](#) ⁴¹⁶

[Imprimer un agenda](#) ⁴¹⁷

[Configurer des notes automatiques individuelles dans un agenda](#) ⁴¹⁸

[Gérer les rappels](#) ⁴⁵⁰

[Créer un agenda collectif](#) ⁴⁵¹

Inscrire des notes manuelles dans un agenda

Options génériques sous votre nom Menu : **Mon agenda**

Barre de menus : **Configuration** Menu : **Multimodules > Gestion des agendas**

Les notes manuelles servent à indiquer des événements ponctuels. Elles peuvent servir par exemple à inscrire une réunion ou un entretien à votre agenda.



Note : Si le [paramétrage de votre agenda](#) ⁴¹³ le permet, un iCal sera envoyé lors de la création ou de la modification d'une note manuelle.

1. Accéder au menu requis :


Type d'agenda	Description
Agenda personnel	Dans la barre de menu de l'écran (coin supérieur droit), choisir Mon agenda sous votre nom.
Agenda collectif	Choisir Multimodules > Gestion des agendas dans la barre de menus, puis sélectionner l'agenda approprié.

Résultat : L'agenda s'affiche à l'écran.

2. Cliquer le jour ou l'heure de la note (selon la vue de l'agenda) ou cliquer le bouton **Ajouter une note** de la fenêtre flottante secondaire **Agenda**.

Données à inscrire dans une note manuelle

Champ	Description
Objet *	Saisir le texte qui sera reporté dans : <ul style="list-style-type: none"> • le titre de la note ajoutée dans l'agenda; • l'objet du courrier électronique, si vous configurez l'envoi de celui.

Champ	Description
Début *	Inscrire la date et l'heure de début de la note.
Fin *	S'il s'agit d'un événement étalé sur plusieurs heures ou jours, indiquer la date et l'heure de fin de cette note. Dans ce cas, une barre bleue sera affichée en haut de la note.
Type	<p>Choisir le type de note, par ex. A faire, Appel ou Rendez-vous.</p> <p>Les options figurant dans cette liste déroulante sont définies dans la table de codes de sélection Statut note (Note évolutive) (code SN).</p> <p> Note : Ce champ s'affiche uniquement lorsque le dossier de l'utilisateur qui est propriétaire de l'agenda a été associé à un dossier d'employé.</p>
Description *	<p>Inscrire le texte de la note.</p> <p>Le texte peut être mis en page à l'aide de la barre d'outils d'édition.^[482]</p>
Rappel	<p>Il est possible de générer un rappel pour cette note. Ce rappel sera :</p> <ul style="list-style-type: none"> • affiché dans la fenêtre flottante secondaire Rappels de la page d'accueil de l'application ou dans le menu Rappels.^[450] • transmis par courrier électronique (si la case Envoyer un courrier électronique au moment du rappel est cochée). <p>Si nécessaire, définir quand le rappel sera généré. Si aucun rappel n'est nécessaire et qu'une simple note doit être ajoutée à l'agenda, ne pas cocher la case Rappel. En inscrivant 0 jour avant ou après, le rappel s'affiche à la date de début de la note manuelle.</p> <p>Exemples :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1 semaine avant la date de début de la note manuelle • 1 jour après la date de début de la note manuelle

Champ	Description
Envoyer un courrier électronique au moment du rappel	<p>Cocher cette case pour que le ou les utilisateurs de l'agenda soient prévenus par courrier électronique.</p> <p>Sélectionner l'option requise :</p> <p>Envoyer à la date du rappel</p> <p>Le système enverra le courriel seulement lorsque la période de rappel sera effective. L'envoi de courriel sera unique.</p> <p>Exemple :</p> <p>L'utilisateur sélectionne Envoyer à la date du rappel. Dans le champ Rappel, il précise 10 jours avant la date de début de la note manuelle.</p> <p>Dans ce cas, l'utilisateur recevra le courriel 10 jours avant la date de début de la note manuelle.</p> <p>Envoyer tous les jours à partir de la date du rappel</p> <p>Le système enverra le courriel lorsque la période de rappel sera effective. L'envoi de courriel se poursuivra jusqu'à la date de début de la note manuelle.</p> <p>Exemple :</p> <p>L'utilisateur sélectionne Envoyer tous les jours à partir de la date du rappel. Dans le champ Rappel, il précise 10 jours avant la date de début de la note manuelle.</p> <p>Dans ce cas, l'utilisateur recevra le courriel 10 jours avant la date de début de la note manuelle, puis un autre courriel 9 jours avant, et un autre courriel 8 jours avant, etc.</p>

3. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder la note.

Résultat : Le système retourne à l'agenda où la note est maintenant affichée.

4. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder l'agenda.

Voir aussi...

[Sécurité des agendas](#) 

[Paramétrer un agenda](#) 

[Supprimer une note dans un agenda](#) 

[Imprimer un agenda](#) 

[Configurer des notes automatiques individuelles dans un agenda](#) 

[Gérer les rappels](#) 


[Créer un agenda collectif](#) 

Supprimer une note dans un agenda

Options génériques sous votre nom Menu : **Mon agenda**

Barre de menus : **Configuration** Menu : **Multimodules > Gestion des agendas**

Vous pouvez supprimer les notes figurant dans votre agenda après en avoir pris connaissance ou lorsque ces notes sont passées.

La suppression de la note peut aussi s'effectuer en même temps que la [suppression du rappel](#) .



Note : Certains utilisateurs préfèrent ne pas supprimer les notes dans leur agenda, car ils veulent conserver l'historique des notes.

Si le [paramétrage de votre agenda](#)^[413] permet l'envoi d'un iCal et que vous supprimez une note à l'agenda dans SIGMA-RH.net, aucun iCal n'est envoyé.

1. Accéder au menu requis :

Type d'agenda	Description
Agenda personnel	Dans la barre de menu de l'écran (coin supérieur droit), choisir Mon agenda sous votre nom.
Agenda collectif	Choisir Multimodules > Gestion des agendas dans la barre de menus, puis sélectionner l'agenda approprié.

Résultat : L'agenda s'affiche à l'écran.

2. Cliquer sur la note requise.
3. Cliquer **Supprimer**.

Voir aussi...

[Sécurité des agendas](#)^[411]

[Paramétrer un agenda](#)^[411]

[Inscrire des notes manuelles dans un agenda](#)^[414]

[Imprimer un agenda](#)^[417]

[Configurer des notes automatiques individuelles dans un agenda](#)^[418]

[Gérer les rappels](#)^[450]

[Créer un agenda collectif](#)^[451]

Imprimer un agenda

Options génériques sous votre nom

Menu : **Mon agenda**

Barre de menus : **Configuration**

Menu : **Multimodules > Gestion des agendas**

Au besoin, vous pouvez imprimer un agenda.

1. Accéder au menu requis :

Type d'agenda	Description
Agenda personnel	Dans la barre de menu de l'écran (coin supérieur droit), choisir Mon agenda sous votre nom.
Agenda collectif	Choisir Multimodules > Gestion des agendas dans la barre de menus, puis sélectionner l'agenda approprié.

Résultat : L'agenda s'affiche à l'écran.

2. Cliquer **Afficher pour impression**.

Résultat : L'agenda s'affiche dans une autre fenêtre de votre navigateur.

3. Sélectionner la commande d'impression de votre navigateur (**Fichier > Imprimer**).

Voir aussi...[Sécurité des agendas](#) ^[411][Paramétrer un agenda](#) ^[411][Inscrire des notes manuelles dans un agenda](#) ^[414][Supprimer une note dans un agenda](#) ^[416][Configurer des notes automatiques individuelles dans un agenda](#) ^[418][Gérer les rappels](#) ^[450][Créer un agenda collectif](#) ^[451]

Configurer des notes automatiques individuelles dans un agenda

Options génériques sous votre nom **Menu : Mon agenda****Barre de menus : Configuration** **Menu : Multimodules > Gestion des agendas**

Plusieurs des dates enregistrées dans la base de données peuvent être reliées à des notifications automatisées. Avec les notes automatiques, vous pouvez être systématiquement prévenu dès qu'un [élément déclencheur](#) ^[435] survient ou est modifié, par exemple :

- dès qu'un accident de travail est rapporté;
- dès qu'un événement de type **Entretien** est planifié;
- dès qu'une date de départ est saisie dans le dossier d'un employé;
- dès que la date de fin de période d'essai est modifiée dans le dossier d'un employé.

Les notes automatiques vous permettent d'être notifié de plusieurs façons :

- Pour la date correspondant à l'élément déclencheur, vous pouvez visualiser une note dans votre agenda.
- Pour toutes les notes ajoutées automatiquement dans votre agenda, vous pouvez configurer l'envoi automatique d'un courrier électronique, au besoin.
- Chaque note ajoutée dans votre agenda peut également être associée à un rappel. Celui-ci s'affiche dans l'application, mais il peut être envoyé par courrier électronique, au besoin.

Il est important de bien penser votre structure de rappel afin de ne pas être inondé de courriels ou de vous retrouver avec un agenda inutilement chargé.

Dans la gestion des notes automatiques figurant dans votre agenda, vous pouvez visualiser :

- les [notes automatiques individuelles](#) ^[419] que vous avez vous-même configurées;
- les notes automatiques qui ont été créées par l'entremise d'une [note automatique collective](#) ^[436] qui peut avoir été configurée par l'administrateur.

Note : Le propriétaire d'un l'agenda peut également se configurer des notes automatiques à partir des écrans utilisateurs auxquels on lui a donné accès et auxquels il a droit en vertu de la région d'utilisation qu'il a sélectionnée dans le menu **Options de l'utilisateur**. Dans ce cas, les éléments déclencheurs sont :



- une nouvelle occurrence d'un événement ou d'un suivi de dossier ajoutée à partir de la définition de cet écran utilisateur;
- toute nouvelle attribution d'un responsable de dossier ou tout changement de responsable de dossier pour les écrans utilisateurs de type **Événement associé à un employé**;
- les champs utilisateurs de type **Date** ajoutés dans l'écran utilisateur.

Résumé

[Ajouter une note automatique individuelle dans un agenda](#) ⁴¹⁹

[Modifier une note automatique individuelle dans un agenda](#) ⁴²⁹

[Copier une note automatique individuelle dans un agenda](#) ⁴³⁰

[Supprimer une note automatique individuelle dans un agenda](#) ⁴³¹

[FAQ -Configurations des notes automatiques](#) ⁴³¹

[Liste des éléments déclencheurs disponibles pour les notes automatiques individuelles](#) ⁴³⁵

Ajouter une note automatique individuelle dans un agenda

Options génériques sous votre nom Menu : **Mon agenda**

Barre de menus : **Configuration** Menu : **Multimodules > Gestion des agendas**

Plusieurs des dates enregistrées dans la base de données peuvent être reliées à des notifications automatisées. Avec les notes automatiques, vous pouvez être systématiquement prévenu dès qu'un [élément déclencheur](#) ⁴³⁵ survient ou est modifié, par exemple :

- dès qu'un accident de travail est rapporté;
- dès qu'un événement de type **Entretien** est planifié;
- dès qu'une date de départ est saisie dans le dossier d'un employé;
- dès que la date de fin de période d'essai est modifiée dans le dossier d'un employé.

Les notes automatiques vous permettent d'être notifié de plusieurs façons :

- Pour la date correspondant à l'élément déclencheur, vous pouvez visualiser une note dans votre agenda.
- Pour toutes les notes ajoutées automatiquement dans votre agenda, vous pouvez configurer l'envoi automatique d'un courrier électronique, au besoin.
- Chaque note ajoutée dans votre agenda peut également être associée à un rappel. Celui-ci s'affiche dans l'application, mais il peut être envoyé par courrier électronique, au besoin.

Il est important de bien penser votre structure de rappel afin de ne pas être inondé de courriels ou de vous retrouver avec un agenda inutilement chargé.



Note : Dès qu'une note automatique crée une note à l'agenda, un iCal est automatiquement inclus dans les notifications envoyées par courriel. Ce iCal comprend la date de début de l'événement.

Pour certains éléments déclencheurs, le iCal est fait pour une date et une heure précises. Voir la [liste des éléments déclencheurs qui prennent en considération l'heure](#) ⁴³².

Résumé

[Étape 1 - Indiquer ce qui déclenchera la création ou la modification automatique des notes à l'agenda](#) ⁴²⁰

[Étape 2 - Préciser le titre et le texte de la note à l'agenda et des courriers électroniques envoyés](#) ⁴²²

[Étape 3 - Choisir les options d'avertissement \(notes à l'agenda, rappels, envoi de courriers électroniques\)](#) ⁴²³

[Étape 4 - Sélectionner les conditions limitant la création de notes à l'agenda \(responsable de dossier, employé ou supérieur hiérarchique\)](#) ⁴²⁶

[Étape 5 - Sélectionner les conditions limitant la création des notes à l'agenda \(niveau de structure administrative\)](#) ⁴²⁸

– Étape 1 - Indiquer ce qui déclenchera la création ou la modification automatique des notes à l'agenda

1. Accéder au menu requis :


Type d'agenda	Description
Agenda personnel	Dans la barre de menu de l'écran (coin supérieur droit), choisir Mon agenda sous votre nom.
Agenda collectif	Choisir Multimodules > Gestion des agendas dans la barre de menus, puis sélectionner l'agenda approprié.

Résultat : L'agenda s'affiche à l'écran. Une fenêtre flottante rappelle le nom de l'utilisateur ou des utilisateurs de l'agenda.

2. Cliquer **Gestion des notes automatiques** dans la fenêtre flottante secondaire **Liens utiles**.
3. Cliquer **Ajouter**.
4. Indiquer ce qui déclenchera la création ou la modification automatique des notes à l'agenda.

Champ	Description
Nom du module contenant l'élément déclencheur	Choisir le module pour lequel la note sera générée. En plus des événements standards auxquels l'utilisateur connecté a accès, le système liste également les écrans utilisateurs auxquels l'utilisateur connecté a accès.

Champ	Description								
Élément déclencheur	<p>Sélectionner l'élément déclencheur qui va provoquer la création d'une note à l'agenda (ex. Date de début d'absence/congé, Nouveau rapport d'accident, etc.). Le contenu de cette liste déroulante s'ajuste en fonction du module sélectionné précédemment.</p> <p>Si vous aviez sélectionné un écran utilisateur dans le champ Nom du module contenant l'élément déclencheur, les éléments qui peuvent générer une note à l'agenda sont les suivants :</p> <table border="1" data-bbox="692 645 1423 1469"> <thead> <tr> <th data-bbox="692 645 911 730">Type d'écran utilisateur</th> <th data-bbox="911 645 1423 730">Élément déclencheur</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="692 730 911 1043"> Événement associé à un employé </td> <td data-bbox="911 730 1423 1043"> <ul style="list-style-type: none"> • Une nouvelle occurrence d'un événement ajouté à partir de la définition de cet écran utilisateur. • Les champs utilisateurs de type Date ajoutés dans l'écran utilisateur. • Toute nouvelle attribution d'un responsable de dossier ou tout changement de responsable de dossier. </td> </tr> <tr> <td data-bbox="692 1043 911 1249"> Événement associé à une structure administrative </td> <td data-bbox="911 1043 1423 1249"> <ul style="list-style-type: none"> • Une nouvelle occurrence d'un événement ajouté à partir de la définition de cet écran utilisateur. • Les champs utilisateurs de type Date ajoutés dans l'écran utilisateur. </td> </tr> <tr> <td data-bbox="692 1249 911 1469"> Suivi de dossier d'événement employé, Suivi de dossier du risque </td> <td data-bbox="911 1249 1423 1469"> <ul style="list-style-type: none"> • Une nouvelle occurrence d'un suivi de dossier ajouté à partir de la définition de cet écran utilisateur. • Les champs utilisateurs de type Date ajoutés dans l'écran utilisateur. </td> </tr> </tbody> </table>	Type d'écran utilisateur	Élément déclencheur	Événement associé à un employé	<ul style="list-style-type: none"> • Une nouvelle occurrence d'un événement ajouté à partir de la définition de cet écran utilisateur. • Les champs utilisateurs de type Date ajoutés dans l'écran utilisateur. • Toute nouvelle attribution d'un responsable de dossier ou tout changement de responsable de dossier. 	Événement associé à une structure administrative	<ul style="list-style-type: none"> • Une nouvelle occurrence d'un événement ajouté à partir de la définition de cet écran utilisateur. • Les champs utilisateurs de type Date ajoutés dans l'écran utilisateur. 	Suivi de dossier d'événement employé, Suivi de dossier du risque	<ul style="list-style-type: none"> • Une nouvelle occurrence d'un suivi de dossier ajouté à partir de la définition de cet écran utilisateur. • Les champs utilisateurs de type Date ajoutés dans l'écran utilisateur.
Type d'écran utilisateur	Élément déclencheur								
Événement associé à un employé	<ul style="list-style-type: none"> • Une nouvelle occurrence d'un événement ajouté à partir de la définition de cet écran utilisateur. • Les champs utilisateurs de type Date ajoutés dans l'écran utilisateur. • Toute nouvelle attribution d'un responsable de dossier ou tout changement de responsable de dossier. 								
Événement associé à une structure administrative	<ul style="list-style-type: none"> • Une nouvelle occurrence d'un événement ajouté à partir de la définition de cet écran utilisateur. • Les champs utilisateurs de type Date ajoutés dans l'écran utilisateur. 								
Suivi de dossier d'événement employé, Suivi de dossier du risque	<ul style="list-style-type: none"> • Une nouvelle occurrence d'un suivi de dossier ajouté à partir de la définition de cet écran utilisateur. • Les champs utilisateurs de type Date ajoutés dans l'écran utilisateur. 								

Champ	Description
Type de profil utilisé pour évaluer la note automatique	<p>Sélectionner le type de profil qui sera utilisé afin que le lien qui figure dans les courriers électroniques pouvant être envoyés respecte les accès de sécurité appropriés.</p> <p>Deux types de profils (Gestion et My SigmaRH) peuvent être sélectionnés par défaut.</p> <p>Note : Au besoin, d'autres types de profils peuvent être créés. Veuillez communiquer avec le service à la clientèle de SIGMA-RH France SARL si vous voulez créer de nouveaux types de profils qui devront être attribués à d'autres barres de menus. Par exemple, si un utilisateur doit avoir une sécurité différente sur la liste des employés et le niveau de structure lorsqu'il passe de la barre de menus A.T. & Risques à la barre de menus RH global, SIGMA-RH France SARL devra créer un nouveau type de profil pour que celui-ci soit attribué à la barre de menu et aux utilisateurs appropriés.</p> 

– Étape 2 - Préciser le titre et le texte de la note à l'agenda et des courriers électroniques envoyés

Choisir les options de votre choix.

Titre de la note

Le titre de la note est reporté dans :


- le titre de la note ajoutée dans l'agenda;
- l'objet du courrier électronique, si vous configurez l'envoi de celui.

Option	Utilisation
Inscrire le texte suivant dans le titre lors de la création de la note	Sélectionnez cette option pour saisir le titre de votre choix. Vous devrez alors saisir le titre requis.
Inclure les informations de base dans le titre (contenu de base de la note)	Sélectionnez cette option pour utiliser les informations disponibles par défaut. Le titre de la note comprendra alors la mention Note automatique , suivi de l'élément déclencheur sélectionné, par exemple <i>Note automatique - Date de début d'absence/congé</i> .

☐ Texte de la note

Le texte de la note est reporté dans :

- la description de la note ajoutée dans l'agenda;
- le courrier électronique, si vous configurez l'envoi de celui.

Option	Utilisation
Insérer le modèle de document fusionné suivant lors de la création de la note	<p>Sélectionnez cette option pour fusionner un modèle de document⁴⁵³ lorsque la note à l'agenda sera générée automatiquement.</p> <p>Vous devrez cliquer , puis sélectionnez le modèle de document requis. Seuls les modèles de document applicables pour l'élément déclencheur⁴³⁴ ET dont le destinataire est Utilisateur peuvent être sélectionnés.</p> <p>Attention : Cette option peut uniquement être sélectionnée pour les éléments déclencheurs où des documents fusionnés peuvent être ajoutés⁴³⁴. Par exemple, si vous choisissez l'élément déclencheur Nouvelle expertise dans le module Absence, vous ne pourrez pas sélectionner un modèle de document, car il n'est pas possible d'avoir un document fusionné dans le suivi de dossier Expertise.</p>
Inscrire les informations de base et le texte suivant dans le descriptif lors de la création de la note	<p>Sélectionnez cette option pour saisir le texte de votre choix.</p> <p>Le texte peut être mis en page à l'aide de la barre d'outils d'édition.⁴⁸²</p>

☐ Étape 3 - Choisir les options d'avertissement (notes à l'agenda, rappels, envoi de courriers électroniques)


Choisir les options de votre choix.

Note : Dans les courriers électroniques pouvant être envoyés par les notes automatiques (que ce soit pour les rappels ou lorsque l'élément déclencheur est activé, modifié ou remis à vide), un hyperlien permet de consulter le dossier se rapportant à la note ajoutée dans l'agenda.



- Si l'utilisateur est déjà connecté à SIGMA-RH.net, il accédera au dossier approprié après avoir cliqué l'hyperlien.
- Si l'utilisateur n'est pas connecté à SIGMA-RH.net lorsqu'il clique l'hyperlien, il devra saisir son nom d'utilisateur et son mot de passe avant de pouvoir accéder au dossier approprié.

☰ À l'agenda

Option	Utilisation
<p>Lorsque l'élément déclencheur est activé, créer une note dans l'agenda</p>	<p>Cocher cette case pour qu'une note soit ajoutée dans l'agenda dès que l'élément déclencheur se produit. Cette note portera la date de l'élément déclencheur qui générera la note.</p> <p>Si cette case est cochée et que le paramétrage de l'agenda^[413] le permet, un iCal sera envoyé lors de la création ou de la modification d'une note à l'agenda générée à partir de cette note automatique.</p>
<p>La date du rappel sera X (jours, semaines, mois ou année) avant ou après la date associée à l'élément déclencheur</p>	<p>Il est possible de générer un rappel pour une note ajoutée dans l'agenda. Ce rappel sera :</p> <ul style="list-style-type: none"> • affiché dans la fenêtre flottante secondaire Rappels de la page d'accueil de l'application ou dans le menu Rappels^[450] • transmis par courrier électronique au propriétaire de l'agenda si la case Envoyer un courrier électronique est cochée. <p>Si nécessaire, définir quand le rappel sera généré. La période de rappel est configurable. Vous pouvez saisir le nombre de jours/semaines/mois/années avant ou après la date associée à l'élément déclencheur.</p> <p> Note : En inscrivant 0 jour avant ou après, le rappel s'affiche immédiatement lorsque l'élément déclencheur se produit. La note automatique génère systématiquement un rappel lorsque l'élément déclencheur se produit.</p> <p>Exemples</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1 semaine avant la date associée à l'élément déclencheur (Date d'audition de contestation dans le cas d'un accident de travail) • 1 jour après la date associée à l'élément déclencheur (Date de réception d'un billet médical) • 0 jour après la date associée à l'élément déclencheur (Date de départ d'un employé) afin d'obtenir un rappel vous avisant de rencontrer l'employé la journée de son départ

Option	Utilisation									
<p>Envoyer un courrier électronique</p>	<p>Cocher cette case pour que le ou les utilisateurs de l'agenda soient prévenus par courrier électronique au moment du rappel, puis choisir l'option de votre choix.</p> <table border="1" data-bbox="544 439 1423 1384"> <thead> <tr> <th data-bbox="544 439 724 490">Option</th> <th data-bbox="724 439 1070 490">Description</th> <th data-bbox="1070 439 1423 490">Exemple</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="544 490 724 920"> <p>Le jour de la date du rappel</p> </td> <td data-bbox="724 490 1070 920"> <p>Le système enverra le courriel seulement lorsque la période de rappel sera effective. L'envoi de courriel sera unique.</p> </td> <td data-bbox="1070 490 1423 920"> <p>Dans le paramètre La date du rappel, on a précisé 3 jours avant la date associée à l'élément déclencheur (c'est-à-dire Date de l'événement d'un entretien).</p> <p>Dans ce cas, l'utilisateur recevra uniquement un seul courriel 3 jours avant la date de l'événement d'un entretien.</p> </td> </tr> <tr> <td data-bbox="544 920 724 1384"> <p>Tous les jours à partir de la date du rappel</p> </td> <td data-bbox="724 920 1070 1384"> <p>Le système enverra le courriel lorsque la période de rappel sera effective. L'envoi de courriel se poursuivra jusqu'à la date de l'événement.</p> </td> <td data-bbox="1070 920 1423 1384"> <p>Dans le paramètre La date du rappel, on a précisé 3 jours avant la date associée à l'élément déclencheur (c'est-à-dire Date de l'événement d'un entretien).</p> <p>Dans ce cas, l'utilisateur recevra le courriel 3 jours avant la date de l'entretien, puis un autre courriel 2 jours avant, puis un autre courriel 1 jour avant.</p> </td> </tr> </tbody> </table> <p>Attention : L'envoi de courriel qui tient compte de la période de rappel est fonctionnel :</p> <ul data-bbox="663 1496 1378 1599" style="list-style-type: none"> • pour le propriétaire de l'agenda, • pour les utilisateurs qui ont le droit de visualiser les rappels dans l'agenda individuel d'un autre utilisateur. 	Option	Description	Exemple	<p>Le jour de la date du rappel</p>	<p>Le système enverra le courriel seulement lorsque la période de rappel sera effective. L'envoi de courriel sera unique.</p>	<p>Dans le paramètre La date du rappel, on a précisé 3 jours avant la date associée à l'élément déclencheur (c'est-à-dire Date de l'événement d'un entretien).</p> <p>Dans ce cas, l'utilisateur recevra uniquement un seul courriel 3 jours avant la date de l'événement d'un entretien.</p>	<p>Tous les jours à partir de la date du rappel</p>	<p>Le système enverra le courriel lorsque la période de rappel sera effective. L'envoi de courriel se poursuivra jusqu'à la date de l'événement.</p>	<p>Dans le paramètre La date du rappel, on a précisé 3 jours avant la date associée à l'élément déclencheur (c'est-à-dire Date de l'événement d'un entretien).</p> <p>Dans ce cas, l'utilisateur recevra le courriel 3 jours avant la date de l'entretien, puis un autre courriel 2 jours avant, puis un autre courriel 1 jour avant.</p>
Option	Description	Exemple								
<p>Le jour de la date du rappel</p>	<p>Le système enverra le courriel seulement lorsque la période de rappel sera effective. L'envoi de courriel sera unique.</p>	<p>Dans le paramètre La date du rappel, on a précisé 3 jours avant la date associée à l'élément déclencheur (c'est-à-dire Date de l'événement d'un entretien).</p> <p>Dans ce cas, l'utilisateur recevra uniquement un seul courriel 3 jours avant la date de l'événement d'un entretien.</p>								
<p>Tous les jours à partir de la date du rappel</p>	<p>Le système enverra le courriel lorsque la période de rappel sera effective. L'envoi de courriel se poursuivra jusqu'à la date de l'événement.</p>	<p>Dans le paramètre La date du rappel, on a précisé 3 jours avant la date associée à l'élément déclencheur (c'est-à-dire Date de l'événement d'un entretien).</p> <p>Dans ce cas, l'utilisateur recevra le courriel 3 jours avant la date de l'entretien, puis un autre courriel 2 jours avant, puis un autre courriel 1 jour avant.</p>								
<p>Supprimer la note créée dans l'agenda lorsque l'élément déclencheur est supprimé</p>	<p>Cocher cette case pour supprimer automatiquement toute note à l'agenda associée à un élément déclencheur supprimé, par exemple si une nouvelle absence a été supprimée parce qu'elle avait été ajoutée par erreur.</p>									
<p>Supprimer la note créée dans l'agenda lorsque l'élément déclencheur est remis à vide</p>	<p>Cocher cette case pour supprimer automatiquement toute note à l'agenda associée à un élément déclencheur qui a été remis à vide, par exemple un champ Date.</p>									

Par courrier électronique

1. Cocher la case **Envoyer un courrier électronique dès que l'élément déclencheur est** pour que le propriétaire de l'agenda soit prévenu par courrier électronique, puis choisir l'option de votre choix :

Option	Utilisation
Activé ou modifié ou remis à vide	C'est la valeur sélectionnée par défaut à l'ajout. Choisir cette option pour que le propriétaire de l'agenda soit prévenu par courrier électronique lorsque l'élément déclencheur est activé, modifié ou remis à vide dans le système.
Activé ou modifié	Choisir cette option afin qu'aucun courrier électronique ne soit envoyé au propriétaire de l'agenda lorsqu'un élément déclencheur de type Date est remis à vide.

2. Cocher la case **Ajouter un lien pour accéder au dossier directement depuis le courrier électronique** pour que le courrier électronique comprenne un hyperlien qui permettra à l'utilisateur d'accéder directement au dossier concerné.

Par exemple, si l'élément déclencheur est la date de l'événement de l'entretien, l'utilisateur accèdera à l'entretien en cliquant sur l'hyperlien. Toutefois, si l'utilisateur n'a pas les droits requis pour accéder à ce type de dossier, il obtiendra une erreur 1201 (Accès refusé) en cliquant l'hyperlien et ne pourra pas accéder au dossier. Les droits d'accès configurés pour cet utilisateur dans SIGMA-RH.net sont respectés.



Note : En décochant la case **Ajouter un lien pour accéder au dossier directement depuis le courrier électronique**, l'hyperlien ne sera pas présent dans le courrier électronique envoyé, ce qui peut être intéressant si l'utilisateur n'a jamais accès au dossier concerné, mais qu'il doit quand même être avisé par courrier électronique. Par exemple, si l'élément déclencheur est la date de l'événement de l'entretien, mais que le courrier électronique doit être envoyé à l'employé associé à l'événement, vous pourriez décocher la case pour ne pas afficher le lien si l'employé n'a pas accès à ce type de dossier.

Adresse courriel de l'expéditeur

Préciser l'adresse électronique de retour dans le champ **Courriel de retour** pour éviter les rejets des serveurs de courrier électronique. L'adresse par défaut est celle de l'utilisateur connecté, cependant vous pouvez saisir une adresse générique qui aurait été créée par votre service informatique, par exemple, RH@societeABC.com.

Étape 4 - Sélectionner les conditions limitant la création de notes à l'agenda (responsable de dossier, employé ou supérieur hiérarchique)

Sélectionner les conditions qui doivent être respectées pour qu'une note à l'agenda soit créée à partir de cette note automatique.




Note : Pour qu'une note à l'agenda soit ajoutée automatiquement, il faut aussi que l'élément déclencheur réponde à la condition sur la structure administrative définie dans l'étape **5**. Les conditions définies dans les étapes **4** et **5** sont évaluées à l'aide d'un **ET** 385 logique.

☰ Conditions pouvant être choisies



Attention : Les conditions **Le responsable de dossier associé à l'événement**, **L'employé associé à l'événement** et **Le supérieur hiérarchique de l'employé associé à l'événement** peuvent uniquement être sélectionnées lorsque l'élément déclencheur sélectionné à l'étape ① figure dans un événement associé à un employé (il peut s'agir d'un événement standard ou d'un écran utilisateur de type **Événement associé à un employé**).





Condition	Utilisation
Dans tous les cas	Choisir cette condition générique si aucun filtre ne doit être appliqué sur le responsable de dossier, l'employé associé à l'événement ou le supérieur hiérarchique de l'employé associé à l'événement.
Le responsable de dossier associé à l'événement	<p>Choisir cette condition pour qu'une note à l'agenda soit ajoutée automatiquement si le responsable de dossier sélectionné correspond au responsable de dossier figurant dans l'événement.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si le propriétaire de l'agenda a été désigné responsable de dossier^[162] pour ce type d'événement, son nom est automatiquement sélectionné s'il choisit cette condition. • Au besoin, cliquer pour sélectionner un autre responsable de dossier. Vous pouvez uniquement sélectionner les employés ayant été désignés responsables de dossier. <p>Exemple</p> <p>Un gestionnaire veut être avisé lorsqu'il devient responsable de dossier pour un événement donné.</p>
L'employé associé à l'événement	<p>Choisir cette condition pour qu'une note à l'agenda soit ajoutée automatiquement si l'employé sélectionné correspond à l'employé pour qui l'événement est créé.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le nom du propriétaire de l'agenda est automatiquement sélectionné s'il choisit cette condition. • Au besoin, cliquer pour sélectionner un autre employé. Vous pouvez uniquement visualiser les employés en fonction des droits d'accès que votre administrateur a définis pour vous. <p>Exemple</p> <p>Un gestionnaire veut être avisé lorsqu'une absence est ajoutée pour un employé en particulier, parce que cet employé s'absente souvent le vendredi et que des actions disciplinaires risquent d'être entreprises si des retards trop fréquents se reproduisent.</p>

Condition	Utilisation
Le supérieur hiérarchique de l'employé associé à l'événement	<p>Choisir cette condition pour qu'une note à l'agenda soit ajoutée automatiquement si l'employé sélectionné correspond au supérieur hiérarchique de l'employé pour qui l'événement est créé.</p> <ul style="list-style-type: none"> Le nom du propriétaire de l'agenda est automatiquement sélectionné s'il choisit cette condition. Au besoin, cliquer  pour sélectionner un autre employé. Vous pouvez uniquement visualiser les employés en fonction des droits d'accès que votre administrateur a définis pour vous. <p>Exemple</p> <p>Un gestionnaire veut être avisé lorsqu'un entretien est ajouté pour tous les employés qui ont le même supérieur hiérarchique, parce que le supérieur hiérarchique est actuellement en congé de maladie et qu'un remplaçant temporaire se chargera des entretiens.</p>

- Étape 5 - Sélectionner les conditions limitant la création des notes à l'agenda (niveau de structure administrative)




Dans les notes automatiques individuelles, l'élément sélectionné correspondra au niveau de structure administrative de l'événement.



Note : Pour qu'une note à l'agenda soit ajoutée automatiquement, il faut aussi que l'élément déclencheur réponde à la condition sur le type d'employé définie dans l'étape . Les conditions définies dans les étapes  et  sont évaluées à l'aide d'un [ET](#) .

Exemple

L'utilisateur Martin Dubois a créé la note automatique suivante :

- Dans l'étape , il a choisi l'élément déclencheur **Nouveau rapport d'accident**.
- Dans l'étape , il a choisi la condition **Le responsable de dossier associé à l'événement**, puis il a le responsable de dossier Alexandre Thomas.
- Dans l'étape , il a sélectionné l'établissement **ABC** dans le niveau 4 dans la structure (Etablissement).

Pour qu'une note soit ajoutée dans l'agenda de Martin Dubois à partir de cette note automatique, il faut que toutes les conditions suivantes soient respectées :

- Un nouveau rapport d'accident doit être créé dans l'établissement **ABC**.
- Le responsable de dossier sélectionné dans ce nouveau rapport d'accident doit être Alexandre Thomas.

Voir aussi...

[Modifier une note automatique individuelle dans un agenda](#) 

[Copier une note automatique individuelle dans un agenda](#) 

[Supprimer une note automatique individuelle dans un agenda](#) 

[FAQ - Configurations des notes automatiques](#) 

[Liste des éléments déclencheurs disponibles pour les notes automatiques individuelles](#) 

Modifier une note automatique individuelle dans un agenda

Options génériques sous votre nom Menu : **Mon agenda**

Barre de menus : **Configuration** Menu : **Multimodules > Gestion des agendas**

Vous pouvez modifier des notes automatiques que vous avez vous-même configurées.

Attention : Aucun changement n'est possible dans les étapes suivantes :



- l'étape ① (où vous avez sélectionné l'élément déclencheur et le type de profil);
- l'étape ④ (où vous avez sélectionné les conditions);
- l'étape ⑤ (où vous avez sélectionné le niveau de structure administrative requis).



Attention : Si une note automatique a été ajoutée par l'entremise d'une [note automatique collective](#)^[436] que votre administrateur a configurée, aucune modification n'est possible. L'administrateur doit [modifier la note automatique collective](#)^[447] pour que les changements soient reportés dans la note automatique correspondante qui s'affiche dans votre agenda.

1. Accéder au menu requis :

Type d'agenda	Description
Agenda personnel	Dans la barre de menu de l'écran (coin supérieur droit), choisir Mon agenda sous votre nom.
Agenda collectif	Choisir Multimodules > Gestion des agendas dans la barre de menus, puis sélectionner l'agenda approprié.

Résultat : L'agenda s'affiche à l'écran.

2. Cliquer **Gestion des notes automatiques** dans la fenêtre flottante secondaire **Liens utiles**.
3. Sélectionner la note automatique qui doit être modifiée.
4. Apporter les modifications requises.
5. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder la note automatique collective.

Résultat : Les modifications s'appliqueront :

- lors de la génération de nouvelles notes à l'agenda, ainsi qu'aux rappels et courriers électroniques, si ceux-ci ont été configurés;
- lorsque l'élément déclencheur est modifié, entraînant ainsi la modification de la note à l'agenda, ainsi que des rappels et des courriers électroniques, si ceux-ci ont été configurés.

Exemple

- Deux notes à l'agenda ont été générées par l'entremise d'une note automatique pour la date de l'événement figurant dans un entretien :
 - Une note concernant l'entretien de Charles Dubois qui a été planifié le 22 août.
 - Une note concernant l'entretien de Marie Thomas qui a été planifié le 25 août.
- Le texte de la note automatique associée est modifié.
- Un nouvel entretien est planifié pour Thomas Lebon le 27 août.
 - La note à l'agenda concernant l'entretien de Thomas Lebon **comprendra** les modifications faites dans la note automatique.
- L'entretien de Charles Dubois est reporté au 2 septembre.

- o La note à l'agenda concernant l'entretien de Charles Dubois sera elle aussi repoussée au 2 septembre et elle **comprendra** les modifications faites dans la note automatique.
- o La note à l'agenda concernant l'entretien de Marie Thomas **ne comprendra pas** les modifications faites dans la note automatique.

Voir aussi...

[Ajouter une note automatique individuelle dans un agenda](#) ⁴¹⁹

[Copier une note automatique individuelle dans un agenda](#) ⁴³⁰

[Supprimer une note automatique individuelle dans un agenda](#) ⁴³¹

[FAQ - Configurations des notes automatiques](#) ⁴³¹

[Liste des éléments déclencheurs disponibles pour les notes automatiques individuelles](#) ⁴³⁵

Copier une note automatique individuelle dans un agenda

Options génériques sous votre nom Menu : **Mon agenda**

Barre de menus : **Configuration** Menu : **Multimodules > Gestion des agendas**

Vous pouvez copier une note automatique existante et, par la suite, apporter les changements nécessaires à la copie. Cette fonctionnalité est particulièrement utile lorsqu'une note correspond à ce que vous voulez, mais qu'elle diffère uniquement pour certains éléments, par exemple les périodes de rappel.

1. Accéder au menu requis :

Type d'agenda	Description
Agenda personnel	Dans la barre de menu de l'écran (coin supérieur droit), choisir Mon agenda sous votre nom.
Agenda collectif	Choisir Multimodules > Gestion des agendas dans la barre de menus, puis sélectionner l'agenda approprié.

Résultat : L'agenda s'affiche à l'écran.

2. Cliquer **Gestion des notes automatiques** dans la fenêtre flottante secondaire **Liens utiles**.
3. Sélectionner la note automatique qui doit être copiée.
4. Cliquer **Copier**.
Résultat : Une nouvelle note automatique est ajoutée.
5. Ouvrir la nouvelle note automatique.
6. Apporter les changements nécessaires puis cliquer **Enregistrer**.

Voir aussi...

[Ajouter une note automatique individuelle dans un agenda](#) ⁴¹⁹

[Modifier une note automatique individuelle dans un agenda](#) ⁴²⁹

[Supprimer une note automatique individuelle dans un agenda](#) ⁴³¹

[FAQ - Configurations des notes automatiques](#) ⁴³¹

[Liste des éléments déclencheurs disponibles pour les notes automatiques individuelles](#) ⁴³⁵

Supprimer une note automatique individuelle dans un agenda

Options génériques sous votre nom Menu : **Mon agenda**

Barre de menus : **Configuration** Menu : **Multimodules > Gestion des agendas**

Vous pouvez supprimer des notes automatiques que vous avez vous-même configurées.



Attention : Si une note automatique a été ajoutée par l'entremise d'une [note automatique collective](#)^[436] que votre administrateur a configurée, aucune suppression n'est possible. L'administrateur doit [supprimer la note automatique collective](#)^[447] pour que la note automatique corresponde ne s'affiche plus dans votre agenda.

1. Accéder au menu requis :

Type d'agenda	Description
Agenda personnel	Dans la barre de menu de l'écran (coin supérieur droit), choisir Mon agenda sous votre nom.
Agenda collectif	Choisir Multimodules > Gestion des agendas dans la barre de menus, puis sélectionner l'agenda approprié.

Résultat : L'agenda s'affiche à l'écran.

2. Cliquer **Gestion des notes automatiques** dans la fenêtre flottante secondaire **Liens utiles**.
3. Sélectionner la note automatique qui doit être supprimée.
4. Cliquer **Supprimer**.

Voir aussi...

[Ajouter une note automatique individuelle dans un agenda](#)^[419]

[Copier une note automatique individuelle dans un agenda](#)^[430]

[Modifier une note automatique individuelle dans un agenda](#)^[429]

[FAQ - Configurations des notes automatiques](#)^[431]

[Liste des éléments déclencheurs disponibles pour les notes automatiques individuelles](#)^[435]

FAQ - Configurations des notes automatiques individuelles

Options génériques sous votre nom Menu : **Mon agenda**

Barre de menus : **Configuration** Menu : **Multimodules > Gestion des agendas**

Résumé

[Quels sont les déclencheurs qui tiennent compte de l'heure de l'événement?](#)^[432]

[Comment puis-je créer une note automatique individuelle sur la date de fin de période d'essai \(dans le dossier de l'employé\)?](#)^[432]

[Dans les notes automatiques individuelles, quels sont les éléments déclencheurs qui permettent la sélection d'un modèle de document et quels types de modèles de documents dois-je configurer?](#)^[434]

– Quels sont les déclencheurs qui tiennent compte de l'heure de l'événement?

Lors de la configuration des notes automatiques [individuelles](#) ^[416], les éléments déclencheurs ci-dessous gèrent les heures, c'est-à-dire que les notes à l'agenda et les ical envoyés sont faits pour une date ainsi qu'une heure.

Module	Déclencheur
• Employé	• Date d'embauche (utilisation de l'heure d'embauche)
• Expertise	• Date de l'expertise (utilisation de l'heure de l'expertise)
• Gestion de la prévention	• Date de la prévention (utilisation de l'heure de la prévention) • Date de réalisation (utilisation de l'heure de réalisation)
• Conséquence	• Date de début (avec utilisation de l'heure de début) • Date de fin (avec utilisation de l'heure de fin)
• Médecine du travail	• Date de réexamen (avec utilisation de l'heure de réexamen)
• Absence	• Date de l'événement (avec utilisation de l'heure de l'événement)
• Rapport d'accident	
• Exposition accidentelle	
• Exposition à l'amiante	
• Exposition aux rayonnements ionisants	
• Entretien	• Date de l'événement (avec utilisation de l'heure de l'événement. La date et l'heure de fin sont calculées en fonction du champ Durée figurant dans l'événement.)
• Entretien de recrutement	

– Comment puis-je créer une note automatique individuelle sur la date de fin de période d'essai (dans le dossier de l'employé)

La propriétaire d'un agenda (Daphné Douville) crée une note automatique pour la date de fin de période d'essai de l'employé (**Nom du module contenant l'élément déclencheur = Employé**).

Dans les options d'avertissement de l'étape [③](#), elle précise les valeurs suivantes :

Section	Configuration
À l'agenda	Elle coche la case Lorsque l'élément déclencheur est activé, créer une note à l'agenda. Elle précise les données suivantes dans le paramètre : La date du rappel sera 7 jours avant la date associée à l'élément déclencheur. Elle sélectionne l'option Envoyer un courrier électronique le jour de la date du rappel.

Section	Configuration
Par courrier électronique	Elle coche la case Envoyer un courrier électronique dès que l'élément déclencheur est , puis choisi l'option Activé ou modifié .

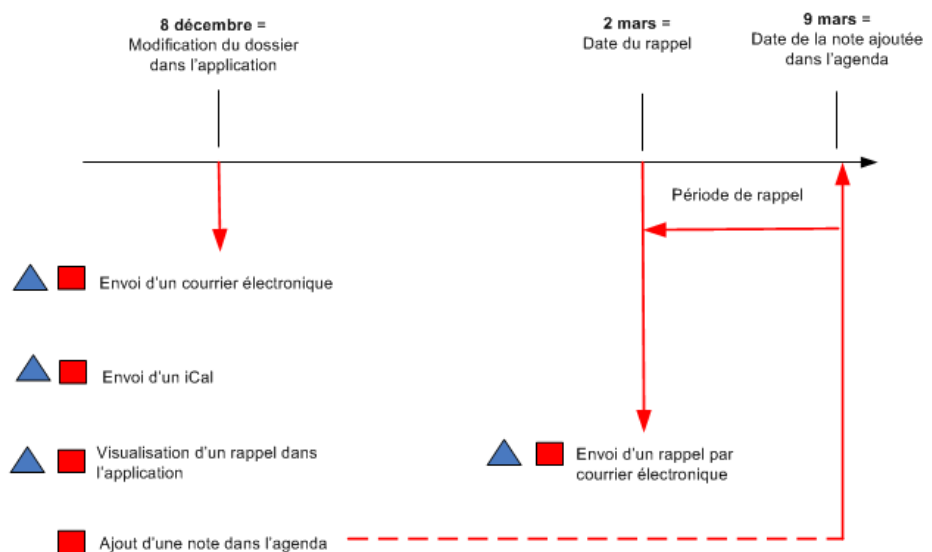
Comme elle doit s'absenter pour un congé de maternité, elle donne accès à son agenda à son remplaçant : Martin Guimond. Lorsqu'elle sécurise son agenda, elle coche les cases **Autoriser** pour les droits **Lecture** et **Rappel**.

Lors de la création d'un nouveau dossier d'employé (pour Richard Leblanc) le 8 décembre 2008, le gestionnaire RH saisit une date de fin de période d'essai qui est le 9 mars 2009.

Résultat - Qu'est qui se produit, pour qui et quand?

Quand	Qui	Quoi
8 décembre 2008	Daphné Douville, la propriétaire de cet agenda	<ul style="list-style-type: none"> Reçoit un iCal par courrier électronique (si le paramétrage⁴¹³ de l'agenda permet l'envoi de iCal). Reçoit un courrier électronique qui l'avise qu'il y aura une fin de période d'essai pour Richard Leblanc le 9 mars 2009. Voit qu'une note a été inscrite dans son agenda en date du 9 mars 2009. Voit qu'un rappel figure dans le menu Rappels pour le 2 mars 2009. Dans ce menu, Daphné Douville peut consulter les rappels futurs en choisissant Tous dans la fenêtre flottante secondaire Filtre sur la date de rappel.
8 décembre 2008	Martin Guimond, le remplaçant de Daphné Douville	<ul style="list-style-type: none"> Reçoit un iCal par courrier électronique (si le paramétrage⁴¹³ de l'agenda permet l'envoi de iCal). Reçoit un courrier électronique qui l'avise qu'il y aura une fin de période d'essai pour Richard Leblanc le 9 mars 2009. Voit qu'une note a été inscrite, dans l'agenda de Daphné Douville, en date du 9 mars 2009. Voit qu'un rappel figure dans le menu Rappels pour le 2 mars 2009. Dans ce menu, Martin Guimond peut consulter les rappels futurs en choisissant Tous dans la fenêtre flottante secondaire Filtre sur la date de rappel.

Quand	Qui	Quoi
2 mars 2009 (c'est-à-dire à la date du rappel - 7 jours avant le 9 mars 2009)	Daphné Douville, la propriétaire de cet agenda	<ul style="list-style-type: none"> Reçoit en rappel un courrier électronique qui l'avisera qu'il y aura une fin de période d'essai pour Richard Leblanc le 9 mars 2009.
	Martin Guimond, le remplaçant de Daphné Douville	<ul style="list-style-type: none"> Reçoit en rappel un courrier électronique qui l'avisera qu'il y aura une fin de période d'essai pour Richard Leblanc le 9 mars 2009.



Légende

- Propriétaire de l'agenda
- ▲ Utilisateur à qui le propriétaire de l'agenda a donné des droits (Lecture et Rappel) sur son agenda individuel

— Dans les notes automatiques individuelles, quels sont les éléments déclencheurs qui permettent la sélection d'un modèle de document et quels types de modèles de documents dois-je configurer?

Seuls les éléments déclencheurs disponibles dans les modules suivants permettent la sélection d'un [modèle de document](#)⁴⁵³ dans les notes automatiques individuelles.



Note : Vous pouvez également sélectionner un modèle de document pour tous les éléments déclencheurs figurant dans les écrans utilisateurs de type **Événement associé à un employé**.

Pour chaque élément déclencheur, vous devez configurer un différent type de modèle de document où le destinataire est **Utilisateur**.

☰ **Entretien**

Nom du module contenant l'élément déclencheur	Élément déclencheur	Type de modèle de document devant être configuré
Entretien ²⁹²	<ul style="list-style-type: none"> • Date du prochain entretien • Date de l'événement • Responsable de dossier 	Entretien

Voir aussi...

[Ajouter une note automatique individuelle dans un agenda](#) ⁴¹⁹

[Modifier une note automatique individuelle dans un agenda](#) ⁴²⁹

[Copier une note automatique individuelle dans un agenda](#) ⁴³⁰

[Supprimer une note automatique individuelle dans un agenda](#) ⁴³¹

[Liste des éléments déclencheurs disponibles pour les notes automatiques individuelles](#) ⁴³⁵

Liste des éléments déclencheurs disponibles pour les notes automatiques individuelles

Options génériques sous votre nom Menu : **Mon agenda**

Barre de menus : **Configuration** Menu : **Multimodules > Gestion des agendas**

Note : Le propriétaire d'un l'agenda peut également se configurer des notes automatiques à partir des écrans utilisateurs auxquels on lui a donné accès et auxquels il a droit en vertu de la région d'utilisation qu'il a sélectionnée dans le menu **Options de l'utilisateur**. Dans ce cas, les éléments déclencheurs sont :



- une nouvelle occurrence d'un événement ou d'un suivi de dossier ajoutée à partir de la définition de cet écran utilisateur;
- toute nouvelle attribution d'un responsable de dossier ou tout changement de responsable de dossier pour les écrans utilisateurs de type **Événement associé à un employé**;
- les champs utilisateurs de type **Date** ajoutés dans l'écran utilisateur.

☰ iCal ajouté dans le courrier électronique

Note : Dès qu'une note automatique crée une note à l'agenda, un iCal est automatiquement inclus dans les notifications envoyées par courriel. Ce iCal comprend la date de début de l'événement.



Pour certains éléments déclencheurs, le iCal est fait pour une date et une heure précises. Voir la [liste des éléments déclencheurs qui prennent en considération l'heure](#) ⁴³².

– Entretien

Dossier/Suivi de dossier	Élément déclencheur
Entretien ²⁹²	<ul style="list-style-type: none"> • Date du prochain entretien • Date de l'événement • Responsable de dossier • Date de clôture • Date limite pour remplir les questionnaires visibles dans My SigmaRH
Entretien à planifier ²⁵⁰	<ul style="list-style-type: none"> • Date d'ajout à la campagne • Date limite pour convoquer l'employé à l'entretien

– Questionnaire d'évaluation

Dossier/Suivi de dossier	Élément déclencheur
Questionnaire associé à un entretien ³⁰⁷	<ul style="list-style-type: none"> • Date limite pour remplir les questionnaires (Formation ou Recrutement sans entretien) visibles dans My SigmaRH

Voir aussi...

[Ajouter une note automatique individuelle dans un agenda](#) ⁴¹⁹

[Modifier une note automatique individuelle dans un agenda](#) ⁴²⁹

[Copier une note automatique individuelle dans un agenda](#) ⁴³⁰

[Supprimer une note automatique individuelle dans un agenda](#) ⁴³¹

[FAQ - Configurations des notes automatiques](#) ⁴³¹

Configurer des notes automatiques collectives

Barre de menus : **Configuration**

Menu : **Multimodules > Notes automatiques collectives**

Afin d'accélérer la configuration des [notes automatiques](#) ⁴¹⁸, l'administrateur peut configurer des notes automatiques collectives.

Au lieu de configurer les notes automatiques pour chaque utilisateur, cette fonctionnalité permet de créer des notes automatiques pour tous les utilisateurs respectant les conditions définies dans la note automatique collective.



Attention : L'administrateur peut uniquement configurer des notes automatiques collectives pour les événements standards dans l'application et les écrans utilisateurs de type **Événement associé à un employé** et **Suivi de dossier d'événement employé**.



Note : Les notes automatiques collectives peuvent être particulièrement utiles dans la gestion des [campagnes d'entretiens](#). ²⁵⁹ Elles vous permettent par exemple de créer :

- des notifications à tous les employés 1 jour avant la date de leur entretien;
- des notifications à tous les responsables de dossier 3 jours avant que la date limite pour convoquer l'employé ne soit atteinte.

Résumé

[Ajouter une note automatique collective](#) ^[437]

[Modifier une note automatique collective](#) ^[446]

[Supprimer une note automatique collective](#) ^[447]

[FAQ - Configuration des notes automatiques collectives](#) ^[447]

[Liste des éléments déclencheurs disponibles pour les notes automatiques collectives](#) ^[449]

Ajouter une note automatique collective

Barre de menus : **Configuration** Menu : **Multimodules > Notes automatiques collectives**

Une fois qu'une note automatique collective est sauvegardée, le système créera dans les agendas de tous les utilisateurs liés à un employé qui répondent aux conditions définies dans les étapes ④ et ⑤ une note automatique dont la configuration est identique à celle figurant dans la note automatique collective.



Note : Dès qu'une note automatique crée une note à l'agenda, un iCal est automatiquement inclus dans les notifications envoyées par courriel. Ce iCal comprend la date de début de l'événement.

Pour certains éléments déclencheurs, le iCal est fait pour une date et une heure précises. Voir la [liste des éléments déclencheurs qui prennent en considération l'heure](#) ^[432].



Attention : La sécurité ne s'applique pas lors de la création des notes automatiques à partir des notes automatiques collectives. Par conséquent, si l'utilisateur qui configure la note automatique collective n'a pas accès à certains dossiers d'employés, le système créera quand même les notes automatiques dans les agendas des utilisateurs liés à un employé.

Résumé

[Étape 1 - Indiquer ce qui déclenchera la création ou la modification automatique des notes à l'agenda](#) ^[438]

[Étape 2 - Préciser le titre et le texte de la note à l'agenda et des courriers électroniques envoyés](#) ^[439]

[Étape 3 - Choisir les options d'avertissement \(notes à l'agenda, rappels, envoi de courriers électroniques\)](#) ^[440]


[Étape 4 - Sélectionner le destinataire de la note automatique qui sera créée \(responsable de dossier, employé ou supérieur hiérarchique\)](#) ^[443]

[Étape 5 - Sélectionner le niveau de structure administrative des employés pour lesquels la note automatique doit être créée](#) ^[445]

– Étape 1 - Indiquer ce qui déclenchera la création ou la modification automatique des notes à l'agenda

1. Choisir **Multimodules > Notes automatiques collectives** dans la barre de menus **Configuration**.
2. Cliquer **Ajouter**.
3. Indiquer ce qui déclenchera la création ou la modification automatique des notes à l'agenda.

Champ	Description						
Nom du module contenant l'élément déclencheur	Choisir le module pour lequel la note sera générée. En plus des événements standards auxquels l'utilisateur connecté a accès, le système liste également les écrans utilisateurs de type Événement associé à un employé et Suivi de dossier d'événement employé auxquels l'utilisateur connecté a accès.						
Élément déclencheur	<p>Sélectionner l'élément déclencheur qui va provoquer la création d'une note à l'agenda (ex. Date de début d'absence/congé, Nouveau rapport d'accident, etc.). Le contenu de cette liste déroulante s'ajuste en fonction du module sélectionné précédemment.</p> <p>Si vous aviez sélectionné un écran utilisateur dans le champ Nom du module contenant l'élément déclencheur, les éléments qui peuvent générer une note à l'agenda sont les suivants :</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Type d'écran utilisateur</th> <th>Élément déclencheur</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Événement associé à un employé</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> • Une nouvelle occurrence d'un événement ajouté à partir de la définition de cet écran utilisateur. • Les champs utilisateurs de type Date ajoutés dans l'écran utilisateur. • Toute nouvelle attribution d'un responsable de dossier ou tout changement de responsable de dossier. </td> </tr> <tr> <td>Suivi de dossier d'événement employé</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> • Une nouvelle occurrence d'un suivi de dossier ajouté à partir de la définition de cet écran utilisateur. • Les champs utilisateurs de type Date ajoutés dans l'écran utilisateur. </td> </tr> </tbody> </table>	Type d'écran utilisateur	Élément déclencheur	Événement associé à un employé	<ul style="list-style-type: none"> • Une nouvelle occurrence d'un événement ajouté à partir de la définition de cet écran utilisateur. • Les champs utilisateurs de type Date ajoutés dans l'écran utilisateur. • Toute nouvelle attribution d'un responsable de dossier ou tout changement de responsable de dossier. 	Suivi de dossier d'événement employé	<ul style="list-style-type: none"> • Une nouvelle occurrence d'un suivi de dossier ajouté à partir de la définition de cet écran utilisateur. • Les champs utilisateurs de type Date ajoutés dans l'écran utilisateur.
Type d'écran utilisateur	Élément déclencheur						
Événement associé à un employé	<ul style="list-style-type: none"> • Une nouvelle occurrence d'un événement ajouté à partir de la définition de cet écran utilisateur. • Les champs utilisateurs de type Date ajoutés dans l'écran utilisateur. • Toute nouvelle attribution d'un responsable de dossier ou tout changement de responsable de dossier. 						
Suivi de dossier d'événement employé	<ul style="list-style-type: none"> • Une nouvelle occurrence d'un suivi de dossier ajouté à partir de la définition de cet écran utilisateur. • Les champs utilisateurs de type Date ajoutés dans l'écran utilisateur. 						

Champ	Description
Type de profil utilisé pour évaluer la note automatique	<p>Sélectionner le type de profil qui sera utilisé afin que le lien qui figure dans les courriers électroniques pouvant être envoyés respecte les accès de sécurité appropriés.</p> <p>Deux types de profils (Gestion et My SigmaRH) peuvent être sélectionnés par défaut.</p> <p>Note : Au besoin, d'autres types de profils peuvent être créés. Veuillez communiquer avec le service à la clientèle de SIGMA-RH France SARL si vous voulez créer de nouveaux types de profils qui devront être attribués à d'autres barres de menus. Par exemple, si un utilisateur doit avoir une sécurité différente sur la liste des employés et le niveau de structure lorsqu'il passe de la barre de menus A.T. & Risques à la barre de menus RH global, SIGMA-RH France SARL devra créer un nouveau type de profil pour que celui-ci soit attribué à la barre de menu et aux utilisateurs appropriés.</p> 

– Étape 2 - Préciser le titre et le texte de la note à l'agenda et des courriers électroniques envoyés

Choisir les options de votre choix.

Titre de la note

Le titre de la note est reporté dans :


- le titre de la note ajoutée dans l'agenda;
- l'objet du courrier électronique, si vous configurez l'envoi de celui.

Option	Utilisation
Inscrire le texte suivant dans le titre lors de la création de la note	Sélectionnez cette option pour saisir le titre de votre choix. Vous devrez alors saisir le titre requis.
Inclure les informations de base dans le titre (contenu de base de la note)	Sélectionnez cette option pour utiliser les informations disponibles par défaut. Le titre de la note comprendra alors la mention Note automatique , suivi de l'élément déclencheur sélectionné, par exemple Note automatique - Date de début d'absence/congé.

☐ Texte de la note

Le texte de la note est reporté dans :

- la description de la note ajoutée dans l'agenda;
- le courrier électronique, si vous configurez l'envoi de celui.

Option	Utilisation
Insérer le modèle de document fusionné suivant lors de la création de la note	<p>Sélectionnez cette option pour fusionner un modèle de document ⁴⁵³ lorsque la note à l'agenda sera générée automatiquement.</p> <p>Vous devrez cliquer , puis sélectionnez le modèle de document requis. Seuls les modèles de document applicables pour l'élément déclencheur ⁴⁴⁸ ET dont le destinataire est Utilisateur peuvent être sélectionnés.</p> <p>Attention : Cette option peut uniquement être sélectionnée pour les éléments déclencheurs où des documents fusionnés peuvent être ajoutés ⁴⁴⁸. Par exemple, si vous choisissez l'élément déclencheur Nouvelle expertise dans le module Absence, vous ne pourrez pas sélectionner un modèle de document, car il n'est pas possible d'avoir un document fusionné dans le suivi de dossier Expertise.</p>
Inscrire les informations de base et le texte suivant dans le descriptif lors de la création de la note	<p>Sélectionnez cette option pour saisir le texte de votre choix.</p> <p>Le texte peut être mis en page à l'aide de la barre d'outils d'édition. ⁴⁸²</p>

☐ Étape 3 - Choisir les options d'avertissement (notes à l'agenda, rappels, envoi de courriers électroniques)


Choisir les options de votre choix.

Note : Dans les courriers électroniques pouvant être envoyés par les notes automatiques (que ce soit pour les rappels ou lorsque l'élément déclencheur est activé, modifié ou remis à vide), un hyperlien permet de consulter le dossier se rapportant à la note ajoutée dans l'agenda.



- Si l'utilisateur est déjà connecté à SIGMA-RH.net, il accédera au dossier approprié après avoir cliqué l'hyperlien.
- Si l'utilisateur n'est pas connecté à SIGMA-RH.net lorsqu'il clique l'hyperlien, il devra saisir son nom d'utilisateur et son mot de passe avant de pouvoir accéder au dossier approprié.

☰ À l'agenda

Option	Utilisation
<p>Lorsque l'élément déclencheur est activé, créer une note dans l'agenda du destinataire de la note automatique</p>	<p>Cocher cette case pour qu'une note soit ajoutée dans l'agenda dès que l'élément déclencheur se produit. Cette note portera la date de l'élément déclencheur qui générera la note.</p> <p>Si cette case est cochée et que le paramétrage de l'agenda^[413] le permet, un iCal sera envoyé lors de la création ou de la modification d'une note à l'agenda générée à partir de cette note automatique.</p>
<p>La date du rappel sera X (jours, semaines, mois ou année) avant ou après la date associée à l'élément déclencheur</p>	<p>Il est possible de générer un rappel pour une note ajoutée dans l'agenda. Ce rappel sera :</p> <ul style="list-style-type: none"> • affiché dans la fenêtre flottante secondaire Rappels de la page d'accueil de l'application ou dans le menu Rappels^[450] • transmis par courrier électronique au propriétaire de l'agenda si la case Envoyer un courrier électronique est cochée. <p>Si nécessaire, définir quand le rappel sera généré. La période de rappel est configurable. Vous pouvez saisir le nombre de jours/semaines/mois/années avant ou après la date associée à l'élément déclencheur.</p> <p> Note : En inscrivant 0 jour avant ou après, le rappel s'affiche immédiatement lorsque l'élément déclencheur se produit. La note automatique génère systématiquement un rappel lorsque l'élément déclencheur se produit.</p> <p>Exemples</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1 semaine avant la date associée à l'élément déclencheur (Date d'audition de contestation dans le cas d'un accident de travail) • 1 jour après la date associée à l'élément déclencheur (Date de réception d'un billet médical) • 0 jour après la date associée à l'élément déclencheur (Date de départ d'un employé) afin d'obtenir un rappel vous avisant de rencontrer l'employé la journée de son départ

Option	Utilisation		
Envoyer un courrier électronique	Cocher cette case pour que le ou les utilisateurs de l'agenda soient prévenus par courrier électronique au moment du rappel, puis choisir l'option de votre choix.		
	Option	Description	Exemple
	Le jour de la date du rappel	Le système enverra le courriel seulement lorsque la période de rappel sera effective. L'envoi de courriel sera unique.	Dans le paramètre La date du rappel , on a précisé 3 jours avant la date associée à l'élément déclencheur (c'est-à-dire Date de l'événement d'un entretien). Dans ce cas, l'utilisateur recevra uniquement un seul courriel 3 jours avant la date de l'événement d'un entretien.
	Tous les jours à partir de la date du rappel	Le système enverra le courriel lorsque la période de rappel sera effective. L'envoi de courriel se poursuivra jusqu'à la date de l'événement.	Dans le paramètre La date du rappel , on a précisé 3 jours avant la date associée à l'élément déclencheur (c'est-à-dire Date de l'événement d'un entretien). Dans ce cas, l'utilisateur recevra le courriel 3 jours avant la date de l'entretien, puis un autre courriel 2 jours avant, puis un autre courriel 1 jour avant.
	<p>Attention : L'envoi de courriel qui tient compte de la période de rappel est fonctionnel :</p> <ul style="list-style-type: none"> • pour le propriétaire de l'agenda, • pour les utilisateurs qui ont le droit de visualiser les rappels dans l'agenda individuel d'un autre utilisateur. 		
Supprimer la note créée dans l'agenda lorsque l'élément déclencheur est supprimé	Cocher cette case pour supprimer automatiquement toute note à l'agenda associée à un élément déclencheur supprimé, par exemple si une nouvelle absence a été supprimée parce qu'elle avait été ajoutée par erreur.		
Supprimer la note créée dans l'agenda lorsque l'élément déclencheur est remis à vide	Cocher cette case pour supprimer automatiquement toute note à l'agenda associée à un élément déclencheur qui a été remis à vide, par exemple un champ Date .		

Par courrier électronique

1. Cocher la case **Envoyer un courrier électronique dès que l'élément déclencheur est** pour que le propriétaire de l'agenda soit prévenu par courrier électronique, puis choisir l'option de votre choix :

Option	Utilisation
Activé ou modifié ou remis à vide	C'est la valeur sélectionnée par défaut à l'ajout. Choisir cette option pour que le propriétaire de l'agenda soit prévenu par courrier électronique lorsque l'élément déclencheur est activé, modifié ou remis à vide dans le système.
Activé ou modifié	Choisir cette option afin qu'aucun courrier électronique ne soit envoyé au propriétaire de l'agenda lorsqu'un élément déclencheur de type Date est remis à vide.

2. Cocher la case **Ajouter un lien pour accéder au dossier directement depuis le courrier électronique** pour que le courrier électronique comprenne un hyperlien qui permettra à l'utilisateur d'accéder directement au dossier concerné.

Par exemple, si l'élément déclencheur est la date de l'événement de l'entretien, l'utilisateur accèdera à l'entretien en cliquant sur l'hyperlien. Toutefois, si l'utilisateur n'a pas les droits requis pour accéder à ce type de dossier, il obtiendra une erreur 1201 (Accès refusé) en cliquant l'hyperlien et ne pourra pas accéder au dossier. Les droits d'accès configurés pour cet utilisateur dans SIGMA-RH.net sont respectés.



Note : En décochant la case **Ajouter un lien pour accéder au dossier directement depuis le courrier électronique**, l'hyperlien ne sera pas présent dans le courrier électronique envoyé, ce qui peut être intéressant si l'utilisateur n'a jamais accès au dossier concerné, mais qu'il doit quand même être avisé par courrier électronique. Par exemple, si l'élément déclencheur est la date de l'événement de l'entretien, mais que le courrier électronique doit être envoyé à l'employé associé à l'événement, vous pourriez décocher la case pour ne pas afficher le lien si l'employé n'a pas accès à ce type de dossier.


Adresse courriel de l'expéditeur

Préciser l'adresse électronique de retour dans le champ **Courriel de retour** pour éviter les rejets des serveurs de courrier électronique. L'adresse par défaut est celle de l'utilisateur connecté, cependant vous pouvez saisir une adresse générique qui aurait été créée par votre service informatique, par exemple, RH@societeABC.com.

Étape 4 - Sélectionner le destinataire de la note automatique qui sera créée (responsable de dossier, employé ou supérieur hiérarchique)

Sélectionner quel sera le destinataire de la note automatique créée à partir de cette note automatique collective.



Note : Pour qu'une note automatique soit créée dans les agendas des utilisateurs liés à un employé à partir d'une note automatique collective, il faut que cet employé réponde à la condition sur la structure administrative définie dans l'étape .

Attention : La note automatique sera créée pour **tous** les utilisateurs liés à un employé, même si ces utilisateurs n'ont pas été désignés supérieur hiérarchique d'un autre employé ou responsable de dossier.



- Tant qu'un employé n'est pas le supérieur hiérarchique d'un autre employé, la note automatique ne créera aucune note dans l'agenda de cet utilisateur.
- Tant qu'un employé n'est pas désigné responsable de dossier, la note automatique ne créera aucune note dans l'agenda de cet utilisateur.

Destinataires pouvant être choisis

Option	Utilisation
Le responsable de dossier associé à l'événement	<p>Choisir cette option pour que la note automatique ajoutée dans les agendas de tous les utilisateurs reliés à un employé comprenne une condition sur le responsable de dossier associé à l'événement.</p> <p>Le nom de chaque utilisateur est pré-sélectionné dans la condition Le responsable de dossier associé à l'événement.</p> <p>Exemple d'utilisation</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pour les campagnes d'entretiens, vous voulez aviser tous les responsables de dossier 3 jours avant que la date limite pour la convocation ne soit atteinte.
L'employé associé à l'événement	<p>Choisir cette option pour que la note automatique ajoutée dans les agendas de tous les utilisateurs reliés à un employé comprenne une condition sur l'employé associé à l'événement.</p> <p>Le nom de chaque utilisateur est pré-sélectionné dans la condition L'employé associé à l'événement.</p> <p>Exemple d'utilisation</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pour les campagnes d'entretiens, vous voulez aviser tous les employés 1 jour avant la date de leur entretien.
Le supérieur hiérarchique de l'employé associé à l'événement	<p>Choisir cette option pour que la note automatique ajoutée dans les agendas de tous les utilisateurs reliés à un employé comprenne une condition sur le supérieur hiérarchique associé à l'événement.</p> <p>Le nom de chaque utilisateur est pré-sélectionné dans la condition L'employé associé à l'événement.</p> <p>Exemple d'utilisation</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pour les campagnes d'entretiens, vous voulez aviser le supérieur hiérarchique d'un employé 1 jour avant la date de l'entretien réalisé pour cet employé.

☐ Impacts lors de l'ajout d'un nouvel utilisateur

Lorsqu'un nouvel utilisateur lié à un employé est ajouté (que ce soit automatiquement ou manuellement), la configuration de note automatique collective est créée dans l'agenda de cet utilisateur s'il répond aux conditions définies aux étapes ④ et ⑤.

Exemples

- Vous avez créé une note automatique collective où la condition **L'employé associé à l'événement** a été choisie.
- Un nouveau dossier d'employé est ajouté pour une nouvelle embauche.
- Dès qu'un dossier d'utilisateur est lié à ce dossier d'employé, l'utilisateur peut visualiser la configuration de note automatique collective dans son agenda.
 - Le nom de cet utilisateur est pré-sélectionné dans la condition **L'employé associé à l'événement**.
 - L'utilisateur ne peut pas modifier cette note automatique, car elle provient d'une note automatique collective.

➤ Étape 5 - Sélectionner le niveau de structure administrative des employés pour lesquels la note automatique doit être créée

Le niveau de structure sélectionné :

- détermine pour quels employés la note automatique doit être créée à partir de la note automatique collective;
- est reporté dans les notes automatiques créées à partir de la note automatique collective. Dans les notes automatiques individuelles, l'élément sélectionné correspondra au niveau de structure administrative de l'événement.

Exemple

Vous avez créé la note automatique collective suivante :

- Dans l'étape ④, vous avez choisi la condition **Le responsable de dossier associé à l'événement**.
- Dans l'étape ⑤, vous avez sélectionné l'établissement **ABC** dans le niveau 4 dans la structure (Etablissement).

Résultat : Le système ajoute, dans l'agenda de tous employés dont le dossier a été créé l'établissement **ABC**, une note automatique dont la configuration est identique à celle de la note automatique collective.

Lorsqu'un utilisateur lié à un employé visualise la note automatique dans son agenda :

- Le nom de cet utilisateur est pré-sélectionné dans le paramètre **Le responsable de dossier associé à l'événement**.
- L'utilisateur ne peut pas modifier cette note automatique, car elle provient d'une note automatique collective.

Voir aussi...

[Modifier une note automatique collective](#) ⁴⁴⁶

[Supprimer une note automatique collective](#) ⁴⁴⁷

[FAQ - Configuration des notes automatiques collectives](#) ⁴⁴⁷

[Liste des éléments déclencheurs disponibles pour les notes automatiques collectives](#) ⁴⁴⁹

Modifier une note automatique collective

Barre de menus : **Configuration**

Menu : **Multimodules > Notes automatiques collectives**

Une fois qu'une note automatique collective est sauvegardée, vous pouvez modifier les données figurant dans :

- l'étape ② (où vous avez configuré le titre et le texte reportés dans la note à l'agenda et les courriers électroniques);
- l'étape ③ (où vous avez configuré les options d'avertissement).

Attention : Aucun changement n'est possible dans les étapes suivantes :



- l'étape ① (où vous avez sélectionné l'élément déclencheur et le type de profil);
- l'étape ④ (où vous avez sélectionné les conditions);
- l'étape ⑤ (où vous avez sélectionné le niveau de structure administrative requis).

1. Choisir **Multimodules > Notes automatiques collectives** dans la barre de menus **Configuration**.
2. Accéder à la note automatique collective de votre choix.
3. Faire les modifications requises.
4. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder la note automatique collective.

Résultat : Les modifications apportées sont reportées dans toutes les notes automatiques créées pour les utilisateurs répondant au niveau de structure défini dans l'étape ⑤. Elles s'appliqueront :

- lors de la génération de nouvelles notes à l'agenda, ainsi qu'aux rappels et courriers électroniques, si ceux-ci ont été configurés;
- lorsque l'élément déclencheur est modifié, entraînant ainsi la modification de la note à l'agenda, ainsi que des rappels et des courriers électroniques, si ceux-ci ont été configurés.

Exemple

- Deux notes à l'agenda ont été générées par l'entremise d'une note automatique pour la date de l'événement figurant dans un entretien :
 - Une note concernant l'entretien de Charles Dubois qui a été planifié le 22 août.
 - Une note concernant l'entretien de Marie Thomas qui a été planifié le 25 août.
- Le texte de la note automatique associée est modifié.
- Un nouvel entretien est planifié pour Thomas Lebon le 27 août.
 - La note à l'agenda concernant l'entretien de Thomas Lebon **comprendra** les modifications faites dans la note automatique.
- L'entretien de Charles Dubois est reporté au 2 septembre.
 - La note à l'agenda concernant l'entretien de Charles Dubois sera elle aussi repoussée au 2 septembre et elle **comprendra** les modifications faites dans la note automatique.
 - La note à l'agenda concernant l'entretien de Marie Thomas **ne comprendra pas** les modifications faites dans la note automatique.

Voir aussi...[Ajouter une note automatique collective](#) ⁴³⁷[Supprimer une note automatique collective](#) ⁴⁴⁷[FAQ - Configuration des notes automatiques collectives](#) ⁴⁴⁷[Liste des éléments déclencheurs disponibles pour les notes automatiques collectives](#) ⁴⁴⁹

Supprimer une note automatique collective

Barre de menus : Configuration**Menu :** Multimodules > Notes automatiques collectives

Vous pouvez supprimer au besoin une note automatique collective.



Attention : Lorsque vous supprimez une note automatique collective, le système supprime toutes les notes automatiques créées pour les utilisateurs répondant au niveau de structure défini dans l'étape **5**.

1. Choisir **Multimodules > Notes automatiques collectives** dans la barre de menus **Configuration**.
2. Cocher la case correspondant à la note automatique collective qui doit être supprimée.
3. Cliquer **Supprimer**.

Voir aussi...[Ajouter une note automatique collective](#) ⁴³⁷[Modifier une note automatique collective](#) ⁴⁴⁶[FAQ - Configuration des notes automatiques collectives](#) ⁴⁴⁷[Liste des éléments déclencheurs disponibles pour les notes automatiques collectives](#) ⁴⁴⁹

FAQ - Configuration des notes automatiques collectives

Barre de menus : Configuration**Menu :** Multimodules > Notes automatiques collectives

– Quels sont les déclencheurs qui tiennent compte de l'heure de l'événement?

Lors de la configuration des notes automatiques [collectives](#) ⁴³⁶, les éléments déclencheurs ci-dessous gèrent les heures, c'est-à-dire que les notes à l'agenda et les ical envoyés sont faits pour une date ainsi qu'une heure.

Module	Déclencheur
• Employé	• Date d'embauche (utilisation de l'heure d'embauche)
• Médecine du travail	• Date de réexamen (avec utilisation de l'heure de réexamen)
• Absence	• Date de l'événement (avec utilisation de l'heure de l'événement)
• Rapport d'accident	
• Exposition accidentelle à un produit chimique	
• Exposition aux rayonnements ionisants	

Module	Déclencheur
• Entretien	• Date de l'événement (avec utilisation de l'heure de l'événement. La date et l'heure de fin sont calculées en fonction du champ Durée figurant dans l'événement.)
• Entretien de recrutement	

– Dans les notes automatiques collectives, quels sont les éléments déclencheurs qui permettent la sélection d'un modèle de document et quels types de modèles de documents dois-je configurer?

Seuls les éléments déclencheurs disponibles dans les modules suivants permettent la sélection d'un [modèle de document](#) ⁴⁵³ dans les notes automatiques collectives.



Note : Vous pouvez également sélectionner un modèle de document pour tous les éléments déclencheurs figurant dans les écrans utilisateurs de type **Événement associé à un employé**.

Pour chaque élément déclencheur, vous devez configurer un différent type de modèle de document où le destinataire est **Utilisateur**.

Entretien

Nom du module contenant l'élément déclencheur	Élément déclencheur	Type de modèle de document devant être configuré
Entretien ²⁹²	<ul style="list-style-type: none"> • Date du prochain entretien • Date de l'événement • Responsable de dossier 	Entretien

Voir aussi...

[Ajouter une note automatique collective](#) ⁴³⁷

[Modifier une note automatique collective](#) ⁴⁴⁶

[Supprimer une note automatique collective](#) ⁴⁴⁷

[Liste des éléments déclencheurs disponibles pour les notes automatiques collectives](#) ⁴⁴⁹

[Configurer les modèles de documents](#) ⁴⁵³

Liste des éléments déclencheurs disponibles pour les notes automatiques collectives

Barre de menus : Configuration

Menu : Multimodules > Notes automatiques collectives

Note : L'administrateur peut également configurer des notes automatiques collectives pour écrans utilisateurs de type **Événement associé à un employé** et **Suivi de dossier d'événement employé**.

Dans ce cas, les éléments déclencheurs sont :



- une nouvelle occurrence d'un événement ou d'un suivi de dossier ajoutée à partir de la définition de cet écran utilisateur;
- toute nouvelle attribution d'un responsable de dossier ou tout changement de responsable de dossier pour les écrans utilisateurs de type **Événement associé à un employé**;
- les champs utilisateurs de type **Date** ajoutés dans l'écran utilisateur.

– iCal ajouté dans le courrier électronique

Note : Dès qu'une note automatique crée une note à l'agenda, un iCal est automatiquement inclus dans les notifications envoyées par courriel. Ce iCal comprend la date de début de l'événement.



Pour certains éléments déclencheurs, le iCal est fait pour une date et une heure précises. Voir la [liste des éléments déclencheurs qui prennent en considération l'heure](#)

432

– Entretien

Dossier/Suivi de dossier	Élément déclencheur
Entretien <small>292</small>	<ul style="list-style-type: none"> • Date du prochain entretien • Date de l'événement • Responsable de dossier • Date de clôture • Date limite pour remplir les questionnaires visibles dans My SigmaRH
Entretien à planifier <small>250</small>	<ul style="list-style-type: none"> • Date d'ajout à la campagne • Date limite pour convoquer l'employé à l'entretien

– Questionnaire d'évaluation

Dossier/Suivi de dossier	Élément déclencheur
Questionnaire associé à un entretien <small>307</small>	<ul style="list-style-type: none"> • Date limite pour remplir les questionnaires (Formation ou Recrutement sans entretien) visibles dans My SigmaRH

Voir aussi...[Ajouter une note automatique collective](#) ⁴³⁷[Modifier une note automatique collective](#) ⁴⁴⁶[Supprimer une note automatique collective](#) ⁴⁴⁷[FAQ - Configuration des notes automatiques collectives](#) ⁴⁴⁷[Liste des éléments déclencheurs disponibles pour les notes automatiques collectives](#) ⁴⁴⁹

Gérer les rappels

Options génériques sous votre nom **Menu : Rappels****Barre de menus : Configuration** **Menu : Multimodules > Gestion des agendas**

Les rappels associés aux notes d'un agenda sont disponibles avec le menu **Rappels**. Ils sont aussi affichés dans la fenêtre flottante secondaire **Rappels** de la page d'accueil de l'application (cette fenêtre est cachée quand il n'y a aucun rappel actif).

Ils comprennent le nom de l'élément déclencheur ayant créé le rappel (ex. Nouvelle demande d'expertise), ainsi que le nom de l'employé concerné et du responsable de dossier. Des hyperliens vous permettent d'ouvrir la note associée à un rappel ainsi que le dossier de l'événement concerné.

Note : Les rappels en rouge sont des rappels dont la date de début ou la date de fin figurant dans la note associée sont dans le futur. Les rappels en noir sont des rappels dont la date de début ou la date de fin figurant dans la note associée sont dans le passé.

Exemples :



- Vous avez créé une note automatique pour la date de fin de période d'essai d'un employé et vous avez précisé une période de rappel de 3 jours avant la date de fin de période d'essai. Le rappel associé à cette note automatique sera en rouge jusqu'à ce que la date et l'heure de l'événement qui a généré la note (dans ce cas la date de fin de période d'essai) soit atteinte. Passé cette date, le rappel s'affichera en noir.
- Vous avez créé une note manuelle pour un rendez-vous et vous avez précisé une période de rappel de 3 jours avant la date de début de ce rendez-vous. Le rappel associé à cette note manuelle sera en rouge jusqu'à ce que la date et l'heure de fin précisées dans la note manuelle soient atteintes. Passé cette date, le rappel s'affichera en noir.

– Supprimer les rappels

1. Dans la barre de menu de l'écran (coin supérieur droit), choisir **Rappels** sous le nom de l'utilisateur.

OU

Accéder à la fenêtre flottante secondaire **Rappels** de la page d'accueil de l'application.

Résultat : Les rappels s'affichent à l'écran.

2. Sélectionner les rappels à supprimer.
3. Cliquer **Supprimer rappel(s)** pour effacer les rappels dont vous avez pris connaissance ou ceux qui sont passés.
4. Au besoin, cliquer **Supprimer rappel(s) et note(s)** pour supprimer à la fois la note et son rappel.

– Filtrer les rappels

Si le nombre de rappels est trop grand, vous pouvez les filtrer.

1. Dans la barre de menu de l'écran (coin supérieur droit), choisir **Rappels** sous le nom de l'utilisateur.

OU

Accéder à la fenêtre flottante secondaire **Rappels** de la page d'accueil de l'application, puis cliquer **Détails**.

Résultat : Les rappels s'affichent à l'écran.

2. Préciser les paramètres requis pour le filtre en fonction de la date du rappel :
 - 7 derniers jours
 - Date de début comprise entre deux dates
 - Tous
3. Cliquer **Actualiser**.

Voir aussi...

[Sécurité des agendas](#) ⁴¹¹

[Paramétrer un agenda](#) ⁴¹¹

[Inscrire des notes manuelles dans un agenda](#) ⁴¹⁴

[Supprimer une note dans un agenda](#) ⁴¹⁶

[Imprimer un agenda](#) ⁴¹⁷

[Configurer des notes automatiques individuelles dans un agenda](#) ⁴¹⁸

[Créer un agenda collectif](#) ⁴⁵¹

Créer un agenda collectif

Barre de menus : **Configuration**

Menu : **Multimodules > Gestion des agendas**

Tout utilisateur a accès à son agenda personnel. Il est cependant possible de créer des agendas collectifs auxquels plusieurs utilisateurs auront accès selon les permissions qui leur auront été accordées.



Attention : Il est impératif qu'au moins un utilisateur ait un accès à la sécurité. Sinon, personne ne pourra plus en modifier les droits d'accès. Afin de parer à toutes les éventualités (vacances, absence, etc.), il est toutefois recommandé que deux utilisateurs aient accès à la sécurité.

1. Choisir **Multimodules > Gestion des agendas** dans la barre de menus **RH Global**.
Résultat : Les agendas existants sont listés à l'écran.
2. Cliquer **Ajouter**.
Résultat : Le système crée un agenda vide.
3. Entrer la description de l'agenda (en français, en anglais ou dans les deux langues) dans la fenêtre flottante **Informations générales**.
4. Définir le délai implicite pour la génération des rappels (ex. 1 jour).
5. Cliquer **Sécuriser cet agenda** dans la fenêtre flottante secondaire **Liens utiles**.

Résultat : Le système liste les droits d'accès par défaut.

Droits d'accès par défaut

Groupe ou utilisateur	Droits d'accès par défaut
Utilisateur qui a créé l'agenda	Accès complet : La case Autoriser est cochée pour les droits Lecture, Ecriture, Ajout, Suppression, Sécurité, Note auto. et Rappel.
APS User	Accès partiel : La case Autoriser est cochée pour les droits Lecture, Ecriture et Ajout.

4. Cliquer **Ajouter**.

Résultat : Le système liste l'ensemble des utilisateurs ou des groupes d'utilisateurs.

5. Selon le besoin, sélectionner l'option **Utilisateurs** (pour définir la sécurité pour un utilisateur précis) ou **Groupe d'utilisateurs** (pour définir la sécurité d'un groupe d'utilisateurs).

6. Cocher les utilisateurs ou groupes d'utilisateurs à ajouter, puis cliquer **Sélectionner**.

Résultat : Le système retourne à l'écran de gestion de la sécurité, où les nouveaux utilisateurs ou groupes d'utilisateurs sélectionnés sont listés, avec des permissions minimales (lecture seulement).

7. Pour chaque utilisateur (ou groupe d'utilisateurs), indiquer à l'aide des cases **Autoriser** et **Refuser** le type de sécurité à appliquer.



Attention : Comme pour toute configuration de sécurité en général, il est déconseillé de faire des refus explicites (c'est-à-dire de cocher la case **Refuser**) à moins d'avoir une raison spéciale et réfléchie.

Types de sécurité pouvant être appliqués

Type	Description
Lecture	L'utilisateur ou groupe d'utilisateurs peut lire les notes inscrites à l'agenda.
Écriture	L'utilisateur ou groupe d'utilisateurs peut modifier les notes inscrites à l'agenda.
Ajout	L'utilisateur ou groupe d'utilisateurs peut créer de nouvelles notes dans l'agenda.
Suppression	L'utilisateur ou groupe d'utilisateurs peut supprimer les notes inscrites à l'agenda.
Sécurité	L'utilisateur ou groupe d'utilisateurs pour avoir accès à la fenêtre flottante Sécuriser cet agenda et permet donc de gérer les utilisateurs et leurs permissions pour cet agenda.
Note auto.	L'utilisateur ou groupe d'utilisateurs peut configurer des notes automatiques pour cet agenda.
Rappel	L'utilisateur ou groupe d'utilisateurs peut consulter les rappels (dans la page d'accueil de l'application) et le menu Rappels pour cet agenda.

6. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder les droits d'accès à l'agenda.
7. De retour dans l'agenda, [ajouter des notes automatiques](#)^[416] et [inscrire une ou plusieurs notes manuelles](#)^[414]. Puis cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder l'agenda.

Voir aussi...

[Sécurité des agendas](#)^[411]

[Paramétrer un agenda](#)^[411]

[Inscrire des notes manuelles dans un agenda](#)^[414]

[Supprimer une note dans un agenda](#)^[416]

[Imprimer un agenda](#)^[417]

[Configurer des notes automatiques individuelles dans un agenda](#)^[418]

[Gérer les rappels](#)^[450]

Configurer les modèles de documents

Barre de menus : Configuration




Menu : Multimodules > Modèle de document

– Qu'est-ce qu'un modèle de document et pourquoi devrais-je les utiliser?

L'outil **Modèle de document** vous permet de créer des lettres ou documents modèles (lettres de confirmation d'embauche, réception d'un curriculum vitæ, etc.). Ces modèles sont disponibles dans plusieurs modules par l'intermédiaire de la fonctionnalité [Document fusionné](#)^[180]. L'objectif est d'automatiser la création et l'envoi du courrier administratif lié à la gestion des ressources humaines. Les documents fusionnés peuvent être envoyés par courrier électronique ou simplement imprimés.

– Comment puis-je créer des modèles de documents?

Les modèles de documents peuvent être créés de deux façons :

Mode de création	À la création du modèle de document	À la création du document fusionné
<p>Modèle de document interne créé dans SIGMA-RH.net </p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mise en page à l'aide d'outils  semblables à ceux d'un logiciel de traitement de texte ordinaire. • Définition des informations générales (entre autres le type de modèle et le destinataire). • Sélection des champs à insérer (ex. nom et adresse du candidat, date d'embauche, salaire annuel, etc.). 	<ul style="list-style-type: none"> • Visualisation à l'écran. • Remplacement des champs définis dans le modèle par les données récupérées dans la base de données (fiche de l'employé, rapport d'accident de travail, etc. selon le cas). • Documents fusionnés peuvent être envoyés par courrier électronique ou simplement imprimés. • Si l'envoi d'une pièce jointe est requis, cette pièce jointe peut uniquement être en format HTML. Si le document fusionné doit figurer directement dans le courrier électronique, il sera aussi en format HTML. • Mise en page à l'aide d'outils  semblables à ceux d'un logiciel de traitement de texte ordinaire si les droits d'accès définis pour le modèle le permettent.

Mode de création	À la création du modèle de document	À la création du document fusionné
Modèle de document créé à partir d'un document Word ^[458]	<ul style="list-style-type: none"> Mise en page directement dans Word; aucune modification du contenu ou de la mise en forme n'est possible dans SIGMA-RH.net. Définition des informations générales (entre autres le type de modèle et le destinataire). Définition des correspondances^[464] entre les champs disponibles dans SIGMA-RH.net et les champs de fusion (MERGEFIELD) figurant dans le fichier Word. 	<ul style="list-style-type: none"> Visualisation à l'écran. Remplacement des champs définis dans le modèle (par l'entremise des correspondances^[464] par les données récupérées dans la base de données (fiche de l'employé, rapport d'accident de travail, etc. selon le cas). Documents fusionnés peuvent être envoyés par courrier électronique ou simplement imprimés. Si l'envoi d'une pièce jointe est requis, cette pièce jointe peut être en format PDF, HTML ou Word. Cependant, si le document fusionné doit figurer directement dans le courrier électronique, il sera en format HTML. Si le fichier Word contient des images, celles-ci ne seront pas visibles si vous choisissez le format HTML. Si le document Word comprend des images, par exemple pour créer un en-tête, assurez-vous d'utiliser le format Word ou PDF. Aucune modification du contenu ou de la mise en forme n'est possible dans SIGMA-RH.net.

Note : Si vous avez créé un modèle de document à partir d'un fichier Word, mais que des changements (par ex. formatage, ajout ou suppression de champs de fusion, etc.) doivent être apportés au fichier source, vous devrez :



- [Extraire](#)^[466] le modèle de document préalablement créé dans SIGMA-RH.net (si le fichier Word initial n'est plus disponible).
- [Modifier](#)^[466] le modèle de document existant en sélectionnant le fichier Word mis à jour.
- Au besoin, définir les [correspondances](#)^[464] pour les champs de fusion qui auraient été ajoutés. Les correspondances existantes sont conservées.

— Est-ce que je peux restreindre l'accès des modèles de documents à certains utilisateurs?

Oui. Un système de [gestion des accès](#)^[467] permet de contrôler qui peut lire et modifier les modèles et les documents fusionnés associés.

Les modèles de documents sont associés au premier niveau de votre structure administrative et s'appliqueront donc à l'ensemble de la structure, c.-à-d. à tous les niveaux.

– Comment puis-je naviguer parmi mes modèles de documents?

Le menu **Multimodules > Modèle de document** fait appel à une [grille de gestion de données](#)^[26] où vous pouvez :

- [filtrer](#)^[30] les données;
- [configurer l'affichage des colonnes](#)^[28], par exemple, sélectionner les champs présents dans la grille ou déplacer les colonnes;
- effectuer des [regroupements](#)^[32];
- [trier](#)^[33] les données;
- [imprimer](#)^[34] les données dans le format de votre choix (PDF, Excel ou HTML).

Résumé

[Créer un modèle de document \(interne\)](#)^[456]

[Créer un modèle de document \(à partir d'un fichier Word\)](#)^[459]

[Définir les correspondances pour les champs de fusion dans un modèle de document Word](#)^[464]

[Modifier et extraire un modèle de document Word](#)^[466]

[Définir la sécurité d'un modèle de document](#)^[467]

[Copier un modèle de document](#)^[468]

[Désactiver un modèle de document](#)^[469]

[Filtrer les modèles de documents](#)^[470]

[Supprimer un modèle de document](#)^[471]

[Importer et exporter un modèle de document](#)^[472]

[Automatiser l'envoi des documents fusionnés](#)^[478]

[FAQ \(Foire aux questions\) - Modèles de documents et documents fusionnés](#)^[473]

[Barre d'outils d'édition](#)^[482]

Créer un modèle de document (interne)

Barre de menus : **Configuration**

Menu : **Multimodules > Modèle de document**

Les modèles de document créés sont disponibles dans plusieurs modules par l'intermédiaire de la fonctionnalité [Document fusionné](#).^[180]

– Limitations

- Versions supportées d'Internet Explorer : Version 9 et ultérieure.


– Ajouter un modèle de document interne

1. Choisir **Multimodules > Modèle de document** dans la barre de menus.
2. Cliquer **Ajouter**.

3. Choisir **Modèle interne**.

Résultat : L'écran de définition des modèles de documents s'affiche à l'écran. Une fenêtre flottante secondaire rappelle l'utilisateur responsable de ce modèle.

4. Entrer les données requises dans la fenêtre flottante principale **Informations générales**.

Champ	Utilisation						
Nom du modèle *	Inscrire le nom du modèle (en français, en anglais ou dans les deux langues).						
Description à utiliser lors de la fusion et comme sujet du courriel *	<p>Inscrire la description à utiliser lors de la fusion et comme sujet du courriel (en français, en anglais ou dans les deux langues).</p> <p>Note : Ce champ permet de différencier le nom du modèle et la description à afficher lors de la fusion du document. La description se retrouve également dans le sujet du courriel si le document est envoyé par voie électronique.</p> <p>Par exemple, les noms de vos modèles sont « Attestation d'emploi-Cadres » et « Attestation d'emploi-Employés », mais la description qui va apparaître lors de la fusion peut être « Lettre d'attestation d'emploi ».</p>						
Actif	<p>Sélectionner le statut du modèle de document.</p> <p> Note : Lors de la création d'un modèle de document, cette case est cochée par défaut. Conservez cette valeur par défaut. Lorsqu'un modèle de document devient désuet, vous pouvez décocher la case afin de désactiver^[469] le document de document. Vous pouvez filtrer^[470] les modèles de documents qui ont été désactivés.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>État de la case</th> <th>Utilisation</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Cochée</td> <td>Ce modèle de document peut être sélectionné lors de la création d'un nouveau document fusionné^[180] si les paramètres de sécurité^[467] octroyés à l'utilisateur qui fusionne le document le permettent.</td> </tr> <tr> <td>Non cochée</td> <td>Ce modèle de document ne peut plus être sélectionné lors de la création d'un nouveau document fusionné^[180], mais il reste visible dans les documents fusionnés existants qui ont déjà été créés à partir de ce modèle si les paramètres de sécurité^[467] octroyés à l'utilisateur qui visualise le document fusionné le permettent.</td> </tr> </tbody> </table>	État de la case	Utilisation	Cochée	Ce modèle de document peut être sélectionné lors de la création d'un nouveau document fusionné ^[180] si les paramètres de sécurité ^[467] octroyés à l'utilisateur qui fusionne le document le permettent.	Non cochée	Ce modèle de document ne peut plus être sélectionné lors de la création d'un nouveau document fusionné ^[180] , mais il reste visible dans les documents fusionnés existants qui ont déjà été créés à partir de ce modèle si les paramètres de sécurité ^[467] octroyés à l'utilisateur qui visualise le document fusionné le permettent.
État de la case	Utilisation						
Cochée	Ce modèle de document peut être sélectionné lors de la création d'un nouveau document fusionné ^[180] si les paramètres de sécurité ^[467] octroyés à l'utilisateur qui fusionne le document le permettent.						
Non cochée	Ce modèle de document ne peut plus être sélectionné lors de la création d'un nouveau document fusionné ^[180] , mais il reste visible dans les documents fusionnés existants qui ont déjà été créés à partir de ce modèle si les paramètres de sécurité ^[467] octroyés à l'utilisateur qui visualise le document fusionné le permettent.						

Champ	Utilisation
Disponible dans les conversations	<p>Indiquer la disponibilité du modèle de document dans les conversations ^[173].</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sélectionner Oui pour que ce modèle de document puisse être utilisé dans les conversations afin de générer une réponse prédéfinie. • Sélectionner Non pour que ce modèle de document ne s'affiche pas lorsqu'un utilisateur tente de générer une réponse prédéfinie dans une conversation.
Type de modèle *	<p>Sélectionner le type de modèle.</p> <p>Ce choix conditionne les champs disponibles ^[458] pour la création du modèle ainsi que la disponibilité du modèle pour générer des documents fusionnés.</p>
Destinataire *	<p>Choisir le destinataire.</p> <p>Le destinataire a un impact lors de la création d'un document fusionné ^[180] généré à partir du modèle de document sélectionné.</p> <p>Note : Les types de destinataires disponibles varient selon le type de modèle de document sélectionné précédemment.</p>
Envoyer en tant que pièce jointe dans le courriel	<p>Cocher Envoyer en tant que pièce jointe dans le courriel si le document fusionné obtenu par l'utilisation de ce modèle de document doit être envoyé comme pièce jointe. Inscrire alors un court texte dans le champ Introduction.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si cette case est cochée, le format de cette pièce jointe sera HTML. • Si cette case n'est pas cochée, le document fusionné figurera en format HTML directement dans le courrier électronique.
Introduction	<p>Si vous avez coché Envoyer en tant que pièce jointe dans le courriel, inscrire un court texte dans le champ Introduction (ex. <i>Veillez trouver ci-joint un ...</i>). Si la notification est envoyée par courrier électronique, c'est ce texte qui figurera dans le courriel qui sera transmis.</p>

5. Taper le contenu de la lettre et insérer les champs requis à l'aide de la [barre d'outils d'édition](#) ^[482].
6. [Définir la sécurité de ce modèle de document](#) ^[467].
7. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder le modèle de document.

Voir aussi...[Barre d'outils d'édition](#) ^[482][Créer un modèle de document \(à partir d'un fichier Word\)](#) ^[459][Définir les correspondances pour les champs de fusion dans un modèle de document Word](#) ^[464][Définir la sécurité d'un modèle de document](#) ^[467][Copier un modèle de document](#) ^[468][Supprimer un modèle de document](#) ^[471][Importer et exporter un modèle de document](#) ^[472][FAQ \(Foire aux questions\) - Modèles de documents et documents fusionnés](#) ^[473][Documents fusionnés](#) ^[180]

Créer un modèle de document (à partir d'un fichier Word)

Barre de menus : Configuration**Menu :** Multimodules > Modèle de document

Les modèles de document créés à partir d'un fichier Word sont disponibles dans plusieurs modules par l'intermédiaire de la fonctionnalité [Document fusionné](#). ^[180]

Note : Si vous avez créé un modèle de document à partir d'un fichier Word, mais que des changements (par ex. formatage, ajout ou suppression de champs de fusion, etc.) doivent être apportés au fichier source, vous devez :



1. [Extraire](#) ^[466] le modèle de document préalablement créé dans SIGMA-RH.net (si le fichier Word initial n'est plus disponible).
2. [Modifier](#) ^[466] le modèle de document existant en sélectionnant le fichier Word mis à jour.
3. Au besoin, définir les [correspondances](#) ^[464] pour les champs de fusion qui auraient été ajoutés. Les correspondances existantes sont conservées.

Limitations

- Versions de Word supportées : 1997 à 2003. Seul le format .doc est supporté. Si vous utilisez la version Word 2007, assurez-vous de sauvegarder le fichier Word en format .doc et non en format .docx.
- Lors de la création d'un élément de niveau 1 dans la structure administrative (Entité légale), les modèles de document provenant de Word ne peuvent pas être copiés à partir d'un niveau 1 existant.
- Le fichier Word utilisé pour créer un modèle de document ne doit pas contenir d'images liées. Si vous insérez une image dans un document Word, par exemple pour créer un en-tête, assurez-vous d'incorporer les images au document Word plutôt que de les lier.
 - Seuls les champs de fusion (MERGEFIELD) figurant dans le fichier Word peuvent faire l'objet de correspondances avec les champs dans SIGMA-RH.net. Afin d'insérer la date dans le modèle de document, vous devrez utiliser un champ de fusion (MERGEFIELD), puis définir une correspondance pour ce champ à l'aide des champs SIGMA-RH.net de type **Fonction**. Les champs Word de type DATE, qui sont souvent utilisés pour afficher les dates dans les lettres, ne peuvent pas faire l'objet de correspondance.
 - Si le fichier Word contient des images, celles-ci ne seront pas visibles si vous choisissez le format HTML :
 - lorsque vous cliquez **Visualiser** pour afficher le document fusionné;
 - lorsque vous envoyez en pièce jointe un document fusionné en format HTML;

- lorsque la case **Envoyer en tant que pièce jointe dans le courriel** n'est pas cochée et que le document fusionné figure directement en format HTML dans le courriel électronique.

Si le fichier Word comprend des images, par exemple pour créer un en-tête, assurez-vous d'utiliser le format **Word** ou **PDF**.

- Si le fichier Word est fusionné en lot (par ex. pour plusieurs candidats dans un recrutement, pour plusieurs employés inscrits à une session de formation, pour plusieurs employés pour qui on gère les médecines du travail) ou par l'entremise d'une tâche dans l'Assistant personnel ([Fusionner des documents](#)⁴⁷⁸) ou **Fusionner des documents pour les formateurs** le document fusionné figure toujours dans le corps du texte du courriel électronique (en format HTML). Si le fichier Word comprend des images, celles-ci ne s'affichent pas dans le corps du texte, car les images ne sont pas supportées en HTML.

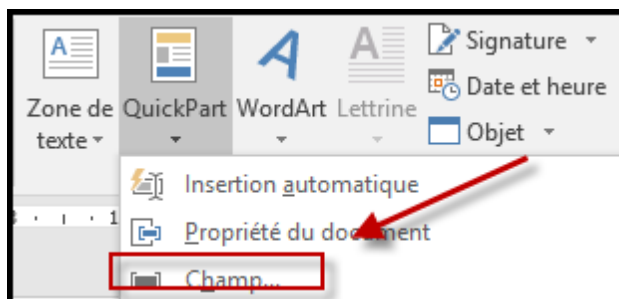
– Configuration préalable - Ajouter un champ de fusion dans un document Word

Avant d'ajouter le modèle de document, vous devez vous assurer que les champs de fusion ont été insérés dans le document Word.

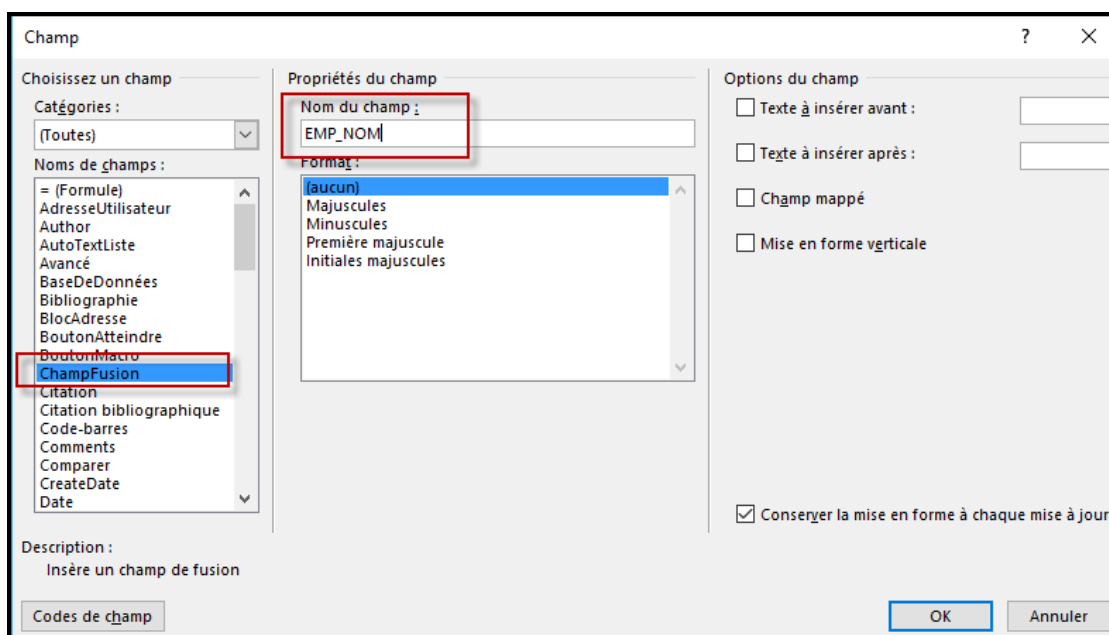


Note : La procédure illustrée ci-dessous s'applique pour Word 2016.

1. Dans Word, accéder à l'onglet **Insérer**.
2. Cliquer **QuickPart**, puis choisir **Champ**.



3. Sélectionner le champ nommé **ChampFusion**.
4. Saisir un nom unique pour le champ qui doit faire l'objet d'une correspondance avec un champ SIGMA-RH.net.



Note : Assurez-vous de donner des noms significatifs à chacun des champs de fusion (ex. EMP_NOM, EMP_PRENOM, etc.). Ce sera plus facile de vous y retrouver lorsque vous ferez les correspondances avec les champs SIGMA-RH.net.

5. Cliquer OK pour insérer le champ de fusion dans le document Word.


— Ajouter un modèle de document à partir d'un fichier Word

1. Choisir **Multimodules > Modèle de document** dans la barre de menus.
2. Cliquer **Ajouter**.
3. Choisir **Modèle Word**.

Résultat : L'écran de définition des modèles de documents s'affiche à l'écran. Une fenêtre flottante secondaire rappelle l'utilisateur responsable de ce modèle.

4. Entrer les données requises dans la fenêtre flottante principale **Informations générales**.

Champ	Utilisation
Nom du modèle *	Inscrire le nom du modèle (en français, en anglais ou dans les deux langues).
Description à utiliser lors de la fusion et comme sujet du courriel *	<p>Inscrire la description à utiliser lors de la fusion et comme sujet du courriel (en français, en anglais ou dans les deux langues).</p> <p>Note : Ce champ permet de différencier le nom du modèle et la description à afficher lors de la fusion du document. La description se retrouve également dans le sujet du courriel si le document est envoyé par voie électronique.</p> <p>Par exemple, les noms de vos modèles sont « Attestation d'emploi-Cadres » et « Attestation d'emploi-Employés », mais la description qui va apparaître lors de la fusion peut être « Lettre d'attestation d'emploi ».</p>

Champ	Utilisation						
Actif	<p>Sélectionner le statut du modèle de document.</p> <p>Note : Lors de la création d'un modèle de document, cette case est cochée par défaut. Conservez cette valeur par défaut. Lorsqu'un modèle de document devient désuet, vous pouvez décocher la case afin de désactiver^[469] le document de document. Vous pouvez filtrer^[470] les modèles de documents qui ont été désactivés.</p>  <table border="1"> <thead> <tr> <th>État de la case</th> <th>Utilisation</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Cochée</td> <td>Ce modèle de document peut être sélectionné lors de la création d'un nouveau document fusionné^[180] si les paramètres de sécurité^[467] octroyés à l'utilisateur qui fusionne le document le permettent.</td> </tr> <tr> <td>Non cochée</td> <td>Ce modèle de document ne peut plus être sélectionné lors de la création d'un nouveau document fusionné^[180], mais il reste visible dans les documents fusionnés existants qui ont déjà été créés à partir de ce modèle si les paramètres de sécurité^[467] octroyés à l'utilisateur qui visualise le document fusionné le permettent.</td> </tr> </tbody> </table>	État de la case	Utilisation	Cochée	Ce modèle de document peut être sélectionné lors de la création d'un nouveau document fusionné ^[180] si les paramètres de sécurité ^[467] octroyés à l'utilisateur qui fusionne le document le permettent.	Non cochée	Ce modèle de document ne peut plus être sélectionné lors de la création d'un nouveau document fusionné ^[180] , mais il reste visible dans les documents fusionnés existants qui ont déjà été créés à partir de ce modèle si les paramètres de sécurité ^[467] octroyés à l'utilisateur qui visualise le document fusionné le permettent.
État de la case	Utilisation						
Cochée	Ce modèle de document peut être sélectionné lors de la création d'un nouveau document fusionné ^[180] si les paramètres de sécurité ^[467] octroyés à l'utilisateur qui fusionne le document le permettent.						
Non cochée	Ce modèle de document ne peut plus être sélectionné lors de la création d'un nouveau document fusionné ^[180] , mais il reste visible dans les documents fusionnés existants qui ont déjà été créés à partir de ce modèle si les paramètres de sécurité ^[467] octroyés à l'utilisateur qui visualise le document fusionné le permettent.						
Disponible dans les conversations	<p>Indiquer la disponibilité du modèle de document dans les conversations^[173].</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sélectionner Oui pour que ce modèle de document puisse être utilisé dans les conversations afin de générer une réponse prédéfinie. • Sélectionner Non pour que ce modèle de document ne s'affiche pas lorsqu'un utilisateur tente de générer une réponse prédéfinie dans une conversation. 						
Modèle Word *	<p>Cliquer Parcourir, puis sélectionner le fichier Word qui doit être utilisé dans le modèle de document. Le fichier sélectionné doit comporter l'extension .doc. Les fichiers comportant l'extension .dot ou .docx ne sont pas supportés.</p>						
Type de modèle *	<p>Sélectionner le type de modèle.</p> <p>Ce choix conditionne les champs disponibles lorsque vous définissez les correspondances pour les champs de fusion^[464] ainsi que la disponibilité du modèle pour générer des documents fusionnés.</p>						

Champ	Utilisation
Destinataire *	<p>Choisir le destinataire.</p> <p>Le destinataire a un impact lors de la création d'un document fusionné^[180] généré à partir du modèle de document sélectionné.</p> <p>Note : Les types de destinataires disponibles varient selon le type de modèle de document sélectionné précédemment.</p>
Envoyer en tant que pièce jointe dans le courriel	<p>Cocher Envoyer en tant que pièce jointe dans le courriel si le document fusionné obtenu par l'utilisation de ce modèle de document doit être envoyé comme pièce jointe. Inscrire alors un court texte dans le champ Introduction.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si cette case est cochée, le format de cette pièce jointe peut être défini dans le champ Format de la pièce jointe. • Si cette case n'est pas cochée, le document fusionné figurera en format HTML directement dans le courrier électronique. Seul le format HTML est permis dans ce cas.
Format de la pièce jointe	<p>Si vous avez coché Envoyer en tant que pièce jointe dans le courriel, sélectionner le format que devra prendre cette pièce jointe : HTML, PDF, Word.</p> <p>Attention : Si le fichier Word contient des images, celles-ci ne seront pas visibles si vous choisissez le format HTML :</p> <ul style="list-style-type: none"> • lorsque vous cliquez Visualiser pour afficher le document fusionné; • lorsque vous envoyez en pièce jointe un document fusionné en format HTML; • lorsque la case Envoyer en tant que pièce jointe dans le courriel n'est pas cochée et que le document fusionné figure directement en format HTML dans le courrier électronique. <p>Si le fichier Word comprend des images, par exemple pour créer un en-tête, assurez-vous d'utiliser le format WORD ou PDF.</p>
Introduction	<p>Si vous avez coché Envoyer en tant que pièce jointe dans le courriel, inscrire un court texte dans le champ Introduction (ex. <i>Veillez trouver ci-joint un ...</i>). Si la notification est envoyée par courrier électronique, c'est ce texte qui figurera dans le courriel qui sera transmis.</p>

5. Au besoin, définir les [correspondances](#)^[464] pour les champs de fusion (**MERGEFIELD**) qui peuvent figurer dans le modèle Word sélectionné.
6. [Définir la sécurité de ce modèle de document](#)^[467]
7. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder le modèle de document.

Voir aussi...[Créer un modèle de document \(interne\)](#) ^[456][Définir les correspondances pour les champs de fusion dans un modèle de document Word](#) ^[464][Définir la sécurité d'un modèle de document](#) ^[467][Copier un modèle de document](#) ^[468][Supprimer un modèle de document](#) ^[471][Importer et exporter un modèle de document](#) ^[472][FAQ \(Foire aux questions\) - Modèles de documents et documents fusionnés](#) ^[473][Documents fusionnés](#) ^[180]

Définir les correspondances pour les champs de fusion dans un modèle de document Word


Barre de menus : Configuration**Menu :** Multimodules > Modèle de document

Après avoir [créé un modèle de document à partir d'un fichier Word](#) ^[459] vous devez définir des correspondances entre les champs de fusion (MERGEFIELD) figurant dans le fichier Word et les champs disponibles dans SIGMA-RH.net.

Note : Si vous avez créé un modèle de document à partir d'un fichier Word, mais que des changements (par ex. formatage, ajout ou suppression de champs de fusion, etc.) doivent être apportés au fichier source, vous devez :



1. [Extraire](#) ^[466] le modèle de document préalablement créé dans SIGMA-RH.net (si le fichier Word initial n'est plus disponible).
2. [Modifier](#) ^[466] le modèle de document existant en sélectionnant le fichier Word mis à jour.
3. Au besoin, définir les [correspondances](#) ^[464] pour les champs de fusion qui auraient été ajoutés. Les correspondances existantes sont conservées.

1. Ouvrir un modèle de document existant ou en créer un nouveau (**Multimodules > Modèle de document** dans la barre de menus).
2. Cliquer **Correspondance des champs** dans la fenêtre flottante secondaire **Liens utiles**.
Résultat : Le système liste tous les champs de fusion (MERGEFIELD) figurant dans le fichier Word sélectionné dans le modèle de document.
3. Pour chaque champ de fusion, cliquer  pour sélectionner le champ correspondant dans SIGMA-RH.net.



Note : Les champs affichés varient en fonction du type de modèle sélectionné. Par exemple, si l'utilisateur a créé un modèle de type **Employé**, les champs relatifs aux accidents de travail ne seront pas affichés. Cependant, certaines [situations supplémentaires](#) ^[467] ont également un impact sur la disponibilité des champs.

☐ Utiliser l'arbre de sélection des champs

☐ Naviguer dans l'arbre de sélection des champs

Les champs sont regroupés par catégorie et présentés sous forme d'arborescence. Vous pouvez y effectuer les opérations suivantes :

Opération	Procédure
Ouvrir et fermer une catégorie	Par défaut, chaque catégorie est fermée, sauf si elle comprend un seul champ. 1. Cliquer sur le nom de la catégorie. Résultat : Tous les champs de cette catégorie s'affichent. 2. Cliquer de nouveau sur le nom de la catégorie pour masquer les champs.
Ouvrir toutes les catégories simultanément	Cliquer Ouvrir tout .
Fermer toutes les catégories simultanément	Cliquer Fermer tout .

☐ Rechercher un champ

Si vous connaissez le nom du champ que vous voulez ajouter, vous pouvez le rechercher plutôt que de naviguer dans l'arborescence.



Note : Les règles de recherche habituelles s'appliquent également dans cet arbre de sélection; vous pouvez utiliser l'astérisque devant un terme de recherche. Par exemple en tapant *embauche vous repérez les champs suivants: **Date d'embauche, Année d'embauche, Heure d'embauche, Mois d'embauche.**

1. Dans la zone de texte, entrer le nom du champ recherché.

2. Appuyer sur la touche **Entrée** ou cliquer l'icône .

Résultat : Les champs ou les catégories correspondant au terme de recherche s'affichent en gras pour que vous puissiez bien les distinguer. La catégorie dans laquelle le champ repéré se trouve s'affiche également pour que vous puissiez la situer dans l'arborescence.

☐ Sélectionner un champ

Vous pouvez sélectionner un champ en naviguant dans l'arborescence ou après avoir effectué une recherche.

1. Cliquer sur le nom du champ requis.

2. Cliquer **Sélectionner**.

4. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder les correspondances pour les champs de fusion.

Résultat : Le système retourne à l'écran de définition du modèle de document.

5. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder le modèle de document.

Voir aussi...[Créer un modèle de document \(interne\)](#) ^[456][Créer un modèle de document \(à partir d'un fichier Word\)](#) ^[459][Définir la sécurité d'un modèle de document](#) ^[467][Copier un modèle de document](#) ^[468][Supprimer un modèle de document](#) ^[471][Importer et exporter un modèle de document](#) ^[472][Documents fusionnés](#) ^[180]

Modifier et extraire un modèle de document Word

Barre de menus : Configuration**Menu : Multimodules > Modèle de document**

Si vous avez [créé un modèle de document à partir d'un fichier Word](#) ^[459], mais que des changements (par ex. formatage, ajout ou suppression de champs de fusion, etc.) doivent être apportés au fichier source, vous pouvez :

1. [Extraire](#) ^[466] le modèle de document préalablement créé dans SIGMA-RH.net, par exemple si le fichier Word initial n'est plus disponible.
2. [Modifier](#) ^[466] le modèle de document existant en sélectionnant le fichier Word mis à jour.
3. Au besoin, définir les [correspondances](#) ^[464] pour les champs de fusion qui auraient été ajoutés. Les correspondances existantes sont conservées.

– Extraire le fichier Word ayant servi à créer un modèle de document

1. Choisir **Multimodules > Modèle de document** dans la barre de menus **Configuration**.
2. Accéder au modèle de document pour lequel le fichier Word doit être extrait.
3. Cliquer **Extraire le modèle**.
4. Enregistrer le fichier Word dans un répertoire sur le poste de travail.
5. Ouvrir le fichier Word, puis apporter les changements requis (par ex. formatage, ajout de texte, ajout ou suppression de champs de fusion).
6. Enregistrer le fichier Word dans un répertoire sur le poste de travail.

– Modifier un modèle de document Word

1. Choisir **Multimodules > Modèle de document** dans la barre de menus **Configuration**.
2. Accéder au modèle de document pour lequel le fichier Word doit être extrait.
3. Cliquer **Modifier le modèle**.
4. Cliquer **Parcourir**, puis sélectionner le fichier Word qui doit être utilisé dans ce modèle de document.



Attention : Le fichier sélectionné doit comporter l'extension .doc. Les fichiers comportant l'extension .dot ou .docx ne sont pas supportés.

5. Vérifier les [correspondances](#) ^[464] entre les champs de fusion et les champs disponibles dans SIGMA-RH.net en cliquant **Correspondance des champs**.

6. Au besoin, ajouter les correspondances pour les champs de fusion ajoutés.
7. Enregistrer le modèle de document.

Voir aussi...

[Créer un modèle de document \(à partir d'un fichier Word\)](#) ⁴⁵⁹

[Définir les correspondances pour les champs de fusion dans un modèle de document Word](#) ⁴⁶⁴

[Définir la sécurité d'un modèle de document](#) ⁴⁶⁷

Définir la sécurité d'un modèle de document

Barre de menus : **Configuration**

Menu : **Multimodules > Modèle de document**

La sécurité d'un modèle de document est gérée en accordant divers droits (lecture, écriture, sécurité) à un ensemble d'utilisateurs (ou de groupes d'utilisateurs) donnés. On peut ainsi définir, par exemple, que les utilisateurs Isabelle Beauchamp et René Lajeunesse, ainsi que tous les utilisateurs associés au groupe « Responsables de dossiers » auront accès au modèle de document.



Attention : Il est impératif qu'au moins un utilisateur ait un accès à la sécurité. Sinon, personne ne pourra plus en modifier les droits d'accès. Afin de parer à toutes les éventualités (vacances, absence, etc.), il est toutefois recommandé que deux utilisateurs aient accès à la sécurité.

1. Ouvrir un modèle de document existant ou en créer un nouveau (**Multimodules > Modèle de document** dans la barre de menus).
2. Cliquer **Gestion de la sécurité** dans la fenêtre flottante secondaire **Liens utiles**.

Résultat : Lorsque vous accédez à cette fenêtre pour la première fois, le système liste les droits d'accès par défaut.

Droits d'accès par défaut

Groupe ou utilisateur	Droits d'accès par défaut
Utilisateur ayant ajouté le modèle de document	Accès complet : La case Autoriser est cochée pour les droits Lecture , Ecriture et Sécurité .
Administrateurs	

3. Cliquer **Ajouter**.
4. Selon le besoin, sélectionner l'option **Utilisateurs** (pour définir la sécurité pour un utilisateur précis) ou **Groupe d'utilisateurs** (pour définir la sécurité d'un groupe d'utilisateurs).
Résultat : Le système liste l'ensemble des utilisateurs ou des groupes d'utilisateurs.
5. Cocher les utilisateurs ou groupes d'utilisateurs à ajouter, puis cliquer **Sélectionner**.
6. Pour chaque utilisateur (ou groupe d'utilisateurs), indiquer à l'aide des cases **Autoriser** et **Refuser** le type de sécurité à appliquer.



Attention : Comme pour toute configuration de sécurité en général, il est déconseillé de faire des refus explicites (c'est-à-dire de cocher la case **Refuser**) à moins d'avoir une raison spéciale et réfléchie.

☰ Types de sécurité pouvant être appliqués

Type	Description
Lecture	L'utilisateur ou groupe d'utilisateurs peut visualiser le modèle de document.
Écriture	L'utilisateur ou groupe d'utilisateurs peut modifier le modèle de document.
Sécurité	L'utilisateur ou groupe d'utilisateurs peut modifier les droits d'accès du modèle de document.

7. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder les paramètres de sécurité.
Résultat : Le système retourne à l'écran de définition du modèle de document.
8. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder le modèle de document.

Voir aussi...

[Créer un modèle de document \(interne\)](#) ^[456]

[Créer un modèle de document \(à partir d'un fichier Word\)](#) ^[459]

[Définir les correspondances pour les champs de fusion dans un modèle de document Word](#) ^[464]

[Copier un modèle de document](#) ^[468]

[Supprimer un modèle de document](#) ^[471]

[Importer et exporter un modèle de document](#) ^[472]

[Barre d'outils d'édition](#) ^[482]

[Documents fusionnés](#) ^[180]

Copier un modèle de document

Barre de menus : **Configuration**

Menu : **Multimodules > Modèle de document**

Vous pouvez copier un modèle de document existant et, par la suite, apporter les changements nécessaires à la copie. Cette fonctionnalité est particulièrement utile lorsqu'un modèle de document correspond à ce que vous voulez, mais qu'il diffère uniquement pour certains éléments, par exemple certains champs.



Attention : Seuls les [modèles de document internes](#) ^[456] créés dans SIGMA-RH.net peuvent être copiés. Les [modèles de document créés à partir d'un document Word](#) ^[459] ne peuvent pas être copiés.

1. Choisir **Multimodules > Modèle de document** dans la barre de menus.
2. Sélectionner le modèle de document à partir duquel vous souhaitez faire une copie.
3. Cliquer **Copier**.
Résultat : Le système crée une copie du modèle de document qu'il appelle Copie de ...
4. Ouvrir le modèle de document intitulé Copie de...
5. Dans le champ **Nom du modèle (Français)**, renommer le modèle de document.
6. Apporter les changements nécessaires puis cliquer **Enregistrer**.

Voir aussi...[Créer un modèle de document \(interne\)](#) ^[456][Créer un modèle de document \(à partir d'un fichier Word\)](#) ^[459][Définir les correspondances pour les champs de fusion dans un modèle de document Word](#) ^[464][Définir la sécurité d'un modèle de document](#) ^[467][Supprimer un modèle de document](#) ^[471][Importer et exporter un modèle de document](#) ^[472][Barre d'outils d'édition](#) ^[482][Documents fusionnés](#) ^[180]

Désactiver un modèle de document

Barre de menus : Configuration**Menu : Multimodules > Modèle de document**

Vous pouvez désactiver un modèle de document qui est désuet et qui ne doit plus être utilisé pour créer de nouveaux [documents fusionnés](#) ^[180].

1. Choisir **Multimodules > Modèle de document** dans la barre de menus.
2. Accéder au modèle de document de votre choix.
3. Décocher la case **Actif**.
4. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder le modèle de document.

Résultat : Le modèle de document ne pourra plus être sélectionné au moment de la création d'un document fusionné.

— Pourquoi certains modèles de documents ne peuvent-ils pas être désactivés?

Si la case **Actif** figurant dans la définition du modèle de document est grisée et que vous ne pouvez pas la décocher, c'est que vous avez automatisé la création d'un document fusionné à partir de ce modèle de document dans l'Assistant personnel.

Afin de désactiver ce modèle de document, vous devez d'abord supprimer les tâches planifiées et les tâches où ce modèle de document est sélectionné.

Le modèle de document peut avoir été sélectionné dans une tâche ayant l'une des combinaisons **Catégorie / Modèle** suivantes :

Catégorie	Modèle
Employé	• Fusionner des documents ^[478]
Événement de l'employé	• Fusionner des documents ^[478]
Formation	• Fusionner des documents pour les formateurs

Voir aussi...[Configurer les modèles de documents](#) ^[453][Créer un modèle de document \(interne\)](#) ^[456][Créer un modèle de document \(à partir d'un fichier Word\)](#) ^[459][Définir la sécurité d'un modèle de document](#) ^[467][Filtrer les modèles de documents](#) ^[470][Supprimer un modèle de document](#) ^[471][Documents fusionnés](#) ^[180]

Récupérer une version antérieure d'un modèle de document

Barre de menus : Configuration**Menu :** Multimodules > Modèle de document

Vous pouvez récupérer une version antérieure d'un modèle de document, par exemple si les derniers changements apportés ne s'appliquent plus et que vous voulez restaurer la version initiale.



Note : En récupérant une version antérieure d'un modèle de document, vous perdrez le contenu actuel du modèle de document. Pour conserver la version actuelle, faites une [copie](#) ^[468] au préalable.



Attention : La récupération d'une version antérieure s'applique seulement aux [modèles de document internes](#) ^[456] créés dans SIGMA-RH.net. Cette fonctionnalité ne s'applique pas aux [modèles de documents créés à partir d'un document Word](#) ^[459].

1. Choisir **Multimodules > Modèle de document** dans la barre de menus appropriée.
2. Accéder au modèle de document requis.
3. Cliquer **Historique du modèle**.

Résultat : Le système affiche l'historique des modifications apportées au modèle de document.

4. Choisir la version antérieure qui doit être récupérée dans l'historique.
5. Cliquer **Récupérer**.

Résultat : L'avertissement suivant s'affiche : « La récupération de cette version va remplacer le contenu de la version actuelle. Voulez-vous continuer? ».

6. Cliquer **OK** pour récupérer la version antérieure choisie.

Voir aussi...[Créer un modèle de document \(interne\)](#) ^[456][Supprimer un modèle de document](#) ^[471][Importer et exporter un modèle de document](#) ^[472][Barre d'outils d'édition](#) ^[482][Documents fusionnés](#) ^[180]

Filtrer les modèles de documents

Barre de menus : Configuration**Menu :** Multimodules > Modèle de document

Le menu **Multimodules > Modèle de document** fait appel à une [grille de gestion de données](#) ^[26] où vous pouvez :

- [filtrer](#) ^[30] les données;

- [configurer l'affichage des colonnes](#)^[28], par exemple, sélectionner les champs présents dans la grille ou déplacer les colonnes;
- effectuer des [regroupements](#)^[32];
- [trier](#)^[33] les données;
- [imprimer](#)^[34] les données dans le format de votre choix (PDF, Excel ou HTML).

En plus des filtres disponibles dans la grille de gestion de données, vous pouvez également choisir d'afficher ou non les modèles de documents qui ont été [désactivés](#)^[469].

Un modèle de document désactivé ne peut plus être utilisé pour créer de nouveaux documents fusionnés. Cependant, il demeure visible dans les documents fusionnés existants si les [paramètres de sécurité](#)^[467] octroyés à l'utilisateur qui visualise ce document le permettent.

Filtres	Utilisation
Afficher les modèles désactivés	<p>Cocher la case pour visualiser les modèles désactivés dans la grille de gestion de données.</p> <p>Par défaut, cette case est décochée pour que vous puissiez visualiser uniquement les modèles de documents actifs dans la grille de gestion de données.</p>

Voir aussi...

[Configurer les modèles de documents](#)^[453]

[Créer un modèle de document \(interne\)](#)^[456]

[Créer un modèle de document \(à partir d'un fichier Word\)](#)^[459]

[Copier un modèle de document](#)^[468]

[Désactiver un modèle de document](#)^[469]

[Filtrer les modèles de documents](#)^[470]

[Supprimer un modèle de document](#)^[471]

[Importer et exporter un modèle de document](#)^[472]

Supprimer un modèle de document

Barre de menus : **Configuration**

Menu : **Multimodules > Modèle de document**

Vous pouvez uniquement supprimer un modèle de document si celui-ci n'a pas été utilisé pour créer un [document fusionné](#)^[180]. Dès qu'un modèle de document a été utilisé pour créer un document fusionné, la suppression de ce modèle de document n'est plus permise.



Note : Si un modèle de document ne doit plus être utilisé pour créer des documents fusionnés (par exemple, parce qu'il est désuet), il est préférable de le [désactiver](#)^[469].

Un modèle de document désactivé ne peut plus être utilisé pour créer de nouveaux documents fusionnés. Cependant, il demeure visible dans les documents fusionnés existants si les [paramètres de sécurité](#)^[467] octroyés à l'utilisateur qui visualise ce document le permettent.

1. Choisir **Multimodules > Modèle de document** dans la barre de menus.
2. Sélectionner le modèle de document à supprimer.
3. Cliquer **Supprimer**.
Résultat : Un message de confirmation s'affiche.
4. Cliquer **OK**.

Voir aussi...[Créer un modèle de document \(interne\)](#) ^[456][Créer un modèle de document \(à partir d'un fichier Word\)](#) ^[459][Définir les correspondances pour les champs de fusion dans un modèle de document Word](#) ^[464][Définir la sécurité d'un modèle de document](#) ^[467][Copier un modèle de document](#) ^[468][Importer et exporter un modèle de document](#) ^[472][Barre d'outils d'édition](#) ^[482][Documents fusionnés](#) ^[180]

Importer et exporter un modèle de document

Barre de menus : Configuration**Menu :** Multimodules > Modèle de document

Vous pouvez exporter ou importer un modèle de document afin de constituer et d'utiliser une librairie de modèles de document disponibles à l'ensemble des entreprises utilisant SIGMA-RH.net.

Attention : Les restrictions suivantes s'appliquent :



- Seuls les [modèles de document internes](#) ^[456] créés dans SIGMA-RH.net peuvent être importés ou exportés. Les [modèles de document créés à partir d'un document Word](#) ^[459] ne peuvent pas être importés ou exportés.
- Parce qu'elle est spécifique à votre entreprise, la sécurité du modèle de document interne ne peut pas être exportée.

Exporter un modèle de document

Cette fonctionnalité vous permet d'exporter les données d'un ou plusieurs modèles de document dans un fichier xdd que vous pouvez ensuite transmettre, par courrier électronique par exemple, à l'équipe de SIGMA-RH France SARL ou tout autre utilisateur de l'application (par exemple, la personne chargée de gérer les modèles de document dans un autre niveau de structure).

1. Choisir **Multimodules > Modèle de document** dans la barre de menus.
2. Cocher le ou les modèles de document à exporter et cliquer **Import-Export de modèle(s) de document**.
3. Sélectionner **Exporter les modèles sélectionnés** dans la fenêtre contextuelle.

Résultat : Le système génère un fichier `DocumentTemplate*.xdd` dont le nom comprend la date et un numéro.

4. Sauvegarder ce fichier dans le répertoire adéquat sur le réseau, le disque dur, une disquette ou un CD-Rom. Ce fichier peut ensuite être transmis à une tierce personne par courrier électronique ou tout autre moyen de transmission.

Importer un modèle de document

Cette fonctionnalité vous permet d'importer un ou plusieurs modèles de document contenus dans un fichier d'export fourni par une tierce personne.

1. Choisir **Multimodules > Modèle de document** dans la barre de menus.
2. Cliquer **Import-Export de modèle(s) de document**, puis sélectionner **Importer un ou plusieurs modèles** dans la fenêtre contextuelle.
3. Localiser le fichier `xdd` à importer, puis cliquer **Sélectionner**.

Résultat : Le système liste les différents modèles de document compris dans le fichier d'import.

4. Sélectionner le ou les modèles appropriés, puis cliquer **Importer le(s) modèle(s) de document sélectionné(s)**.

Résultat : Le système retourne à la liste des modèles de document où le nouveau modèle est maintenant disponible.

Voir aussi...

[Créer un modèle de document \(interne\)](#) 

[Créer un modèle de document \(à partir d'un fichier Word\)](#) 

[Définir les correspondances pour les champs de fusion dans un modèle de document Word](#) 

[Définir la sécurité d'un modèle de document](#) 

[Copier un modèle de document](#) 

[Supprimer un modèle de document](#) 

[Barre d'outils d'édition](#) 

[Documents fusionnés](#) 

FAQ (Foire aux questions) - Modèles de documents et documents fusionnés

Résumé

Quelles sont les différences entre les modèles de documents Word et les modèles de documents internes?

[Où puis-je ajouter un document fusionné?](#) 

[Quels sont les destinataires disponibles en fonction des types de modèles de documents?](#) 

– Quelles sont les différences entre les modèles de documents Word et les modèles de documents internes?

Voici les principales différences entre les [modèles de documents internes](#)  et les [modèles de documents Word](#). 

	Modèle de documents internes	Modèles de documents Word
Le document fusionné peut être envoyé par courrier électronique.	✓ Oui	✓ Oui
Le document fusionné peut être imprimé et envoyé par la poste.	✓ Oui	✓ Oui
Le document fusionné peut être envoyé à divers types de destinataires.	✓ Oui	✓ Oui

	Modèle de documents internes	Modèles de documents Word
Le formatage peut être fait dans SIGMA-RH.net, ce qui peut accélérer les mises à jour subséquentes.	✓ Oui	✗ Non, des champs de fusion (MERGEFIELD) doivent être ajoutés dans le fichier Word et on l'on doit configurer des correspondances pour les champs requis dans SIGMA-RH.net.
Le document fusionné peut être modifié une fois qu'il a été fusionné.	✓ Oui	✗ Non
Le document fusionné peut être envoyé en pièce jointe en format HTML (s'il est envoyé par courrier électronique).	✓ Oui	✓ Oui
Le document fusionné peut être envoyé en pièce jointe en format PDF ou Word (s'il est envoyé par courrier électronique).	✗ Non	✓ Oui
Le modèle de document peut inclure des images (par exemple pour créer un en-tête).	✓ Oui, les images peuvent être conservées à un URL précis ou directement dans votre référentiel d'images.	✓ Oui, mais les images liées ne peuvent pas être utilisées.
Les images s'affichent si le document fusionné est une pièce jointe en format PDF ou Word envoyé dans un courrier électronique.	✗ Non	✓ Oui
Les images s'affichent si le document fusionné est une pièce jointe en format HTML envoyé dans un courrier électronique.	✓ Oui	✗ Non
Les images s'affichent si le document fusionné est copié dans le corps du courrier électronique (toujours en format HTML).	✓ Oui	✗ Non
Les images s'affichent si le document fusionné est généré en lot par une tâche dans l'Assistant personnel ⁽⁴⁷⁸⁾ ou pour plusieurs employés à la fois dans un recrutement, une session de formation ou la gestion des médecines du travail).	✓ Oui	✗ Non

— Où puis-je ajouter un document fusionné?

Les documents fusionnés peuvent être générés à partir de plusieurs menus dans SIGMA-RH.net.

Lorsque vous générez un document fusionné dans un menu donné, vous aurez uniquement accès aux types de modèles de document applicables dans ce menu (ex. pour un document fusionné relatif à un accident de travail, seuls les modèles de document de type **SST - Accident de travail** seront disponibles).

Le type est défini dans le [modèle de document](#).^[458]



Note : Il s'agit également d'un suivi de dossier standard qui peut être ajouté aux écrans utilisateurs de type **Événement associé à un employé**.

Si votre entreprise a défini ce type d'écrans utilisateurs, vous pouvez donc créer des modèles de document pour ce type d'événement et gérer des documents fusionnés dans ces événements.



Attention : Même si vous pouvez sélectionner les modèles de documents dans les notes automatiques ([individuelles](#)^[419] ou [collectives](#)^[437]), la génération des documents fusionnés à partir de ces modèles ne s'effectue pas lors de la configuration des notes automatiques. Cette génération est effectuée automatiquement (sans aucune intervention d'un utilisateur) lorsqu'une note à l'agenda est créée à partir d'une configuration de notes automatiques.

Gestion des entretiens

Type de modèle	Menu où ce type de modèle de document est disponible
Configuration - Type d'entretien	<p>Les modèles de documents de ce type sont visibles :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dans le menu Entretiens > Type d'entretien^[222], lors du paramétrage des options d'impression du type d'entretien; • Dans le menu Entretiens > Type d'entretien^[216], lorsqu'on associe un modèle de document au type d'entretien; • Lors de l'impression^[339] d'un entretien.

Type de modèle	Menu où ce type de modèle de document est disponible
Entretien	<p>Lors de l'ajout d'un suivi de dossier de type Document fusionné dans les menus suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Entretiens > Entretien ^[292] • Gestion express ^[157] (Ajouter > Entretien) • Recrutement > Entretiens de recrutement <p>Lors de l'envoi d'un questionnaire supplémentaire (si permis dans le type d'entretien) dans les menus suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Entretiens > Entretien ^[292] • Gestion express ^[157] (Ajouter > Entretien) • Recrutement > Entretiens de recrutement <p>Dans les notes automatiques individuelles et les notes automatiques collectives pouvant être ajoutées à partir des menus suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mon agenda ^[419] (si l'élément déclencheur sélectionné permet la création d'un document fusionné ^[434]) • Multimodules > Notes automatiques collectives ^[437] (si l'élément déclencheur sélectionné permet la création d'un document fusionné ^[448])
Entretien à planifier	<p>Dans les notes automatiques individuelles et les notes automatiques collectives pouvant être ajoutées à partir des menus suivants (uniquement si l'élément déclencheur sélectionné est Date d'ajout à la campagne ou Date limite pour convoquer l'employé à l'entretien) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mon agenda ^[419] • Multimodules > Notes automatiques collectives ^[437]

– Quels sont les destinataires disponibles en fonction des types de modèles de documents?

☐ Destinataire de type Employé

Disponibilité dans les types de modèles de documents suivants	Impact lors de la création d'un document fusionné
Entretien	Le nom de l'employé est récupéré de l'événement pour lequel le document fusionné est généré (ex. nom du travailleur victime d'un accident de travail, si le document est créé à partir d'un rapport d'accident de travail). Son adresse électronique est récupérée dans la fiche d'employé.

☐ Destinataire de type Supérieur

Disponibilité dans les types de modèles de documents suivants	Impact lors de la création d'un document fusionné
Entretien	Les coordonnées du supérieur de l'employé pour lequel le document fusionné est généré - adresse électronique, nom, prénom - seront automatiquement récupérées dans la base de données.

☐ Destinataire de type Utilisateur

Disponibilité dans les types de modèles de documents suivants	Impact lors de la création d'un document fusionné
Entretien	<p>Les modèles de documents ayant ce destinataire peuvent être fusionnés :</p> <ul style="list-style-type: none"> • dans les notes automatiques individuelles^[423] et les notes automatiques collectives^[440] afin de générer le texte de la note créée dans l'agenda; • dans les recrutements afin de générer le texte de l'offre d'emploi publiée dans l'application.

☐ Destinataire de type Type d'organisme

Disponibilité dans les types de modèles de documents suivants	Impact lors de la création d'un document fusionné
Entretien	

☐ Destinataire de type Expert

Disponibilité dans les types de modèles de documents suivants	Impact lors de la création d'un document fusionné
Entretien	L'utilisateur peut sélectionner un expert défini dans le menu Expert ^[529] . Le document fusionné pourra être envoyé par courrier électronique, mais l'adresse électronique doit être saisie manuellement dans le champ Courriel .

☐ Destinataire de type Responsable de dossier

Disponibilité dans les types de modèles de documents suivants	Impact lors de la création d'un document fusionné
Entretien	<p>Le nom du responsable du dossier est récupéré de l'événement pour lequel le document fusionné est généré (ex. nom du responsable de dossier pour le travailleur victime d'un accident de travail, si le document est créé à partir d'un rapport d'accident de travail). Son adresse électronique est récupérée dans la fiche d'employé.</p> <p>Les responsables de dossier sont désignés dans le menu Gestion des responsables de dossier^[162].</p>

Voir aussi...

[Créer un modèle de document \(interne\)](#) ⁴⁵⁶

[Créer un modèle de document \(à partir d'un fichier Word\)](#) ⁴⁵⁹

[Documents fusionnés](#) ¹⁸⁰

Automatiser l'envoi de documents fusionnés à partir d'un modèle de document

À l'aide de l'Assistant personnel, vous pouvez définir des tâches planifiées qui vous permettront d'automatiser :

- la création de [documents fusionnés](#) ¹⁸⁰ à partir d'un [modèle de document](#) ⁴⁵³;
- l'envoi par courrier électronique des documents fusionnés aux destinataires requis.

Catégorie de tâche	Modèle de tâche	Exemples de documents fusionnés
Employé	Fusionner des documents ⁴⁷⁸	<ul style="list-style-type: none"> • Confirmation d'embauche • Confirmation d'augmentation salariale annuelle • Message avisant le supérieur d'un employé que la date de fin de période d'essai arrive bientôt.
Événement de l'employé	Fusionner des documents ⁴⁷⁸	<ul style="list-style-type: none"> • Message avisant un employé de la date à laquelle son entretien annuel aura lieu • Message avisant un employé de la date à laquelle se tiendra une session de formation auquel il est inscrit • Message avisant un candidat (ajouté dans un recrutement) que sa candidature a été retenue ou rejetée
Formation	Fusionner des documents pour les formateurs	<ul style="list-style-type: none"> • Message avisant les formateurs du nombre et des noms des employés inscrits à une session de formation

Résumé

[Définir une tâche « Fusionner des documents »](#) ⁴⁷⁸

Définir une tâche « Fusionner des documents »

Barre de menus : Configuration

Menu : APS > Tâches planifiées (Assistant)



Automatisation par l'APS

Cette tâche vous permet de générer un ou plusieurs documents relatifs à un employé ou un événement donné (accident de travail, absence, entretien, etc.) à partir des [modèles de document](#) ⁴⁵³. Ces documents peuvent être envoyés par courrier électronique à l'employé ou à son supérieur.

Il peut s'agir d'une lettre pour confirmer la réception d'un curriculum vitæ, planifier une rencontre pour l'entretien, etc.

Les documents fusionnés pour un employé sont conservés dans sa fiche d'employé.

Les documents fusionnés pour un événement de l'employé sont traités comme des éléments de suivi de cet événement. Dans ce cas, c'est le type du modèle de document utilisé qui conditionne le type d'événement associé au document fusionné (ex. un modèle de document de type **SST - Accident de travail** sera associé à un événement de type **Accident de travail**). Il sera alors important de définir les conditions régissant l'exécution de la tâche planifiée (fenêtre flottante **Condition**) pour éviter que le document fusionné ne se retrouve dans tous les accidents de travail.

Voir [Documents fusionnés pour plus de détails sur les documents fusionnés.](#)^[180]

☰ Limitations

Cas	Explications
Format du document fusionné	<p>Lors d'une fusion en lot, le document fusionné sera toujours copié directement dans le corps du courrier électronique (en format HTML). Le système ne prend pas en considération les paramètres suivants qui figurent dans le modèle de document : Envoyer en tant que pièce jointe dans le courriel et Introduction. Donc, le document fusionné n'est pas envoyé en pièce jointe et le contenu du champ Introduction (figurant dans le modèle de document) ne figure pas dans le courriel.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si le document a été fusionné à partir d'un modèle de document Word qui comprenait une image, celle-ci ne sera pas visible. Si vous utilisez des modèles de document Word qui comprennent des images, par exemple pour imprimer un en-tête, assurez-vous de fusionner ces documents individuellement dans le dossier concerné et non en lot. • Si le document a été fusionné à partir d'un modèle de document interne qui comprenait une image, celle-ci sera visible si l'utilisateur accepte de télécharger cette image qui a été sauvegardée à une URL précise dans le modèle de document.
Champs à occurrences multiples exigeant une sélection de la part de l'utilisateur	<p>Si le modèle de document comprend des champs à occurrences multiples qui exigent une sélection de la part de l'utilisateur, le document fusionné ne peut pas être créé. Ce cas se produit, par exemple, lorsque le modèle de document comprend des champs sur la conséquence (Date de début, Date de fin, etc.). Comme il peut y avoir plusieurs conséquences dans un même événement, l'utilisateur doit choisir manuellement la conséquence requise. La fusion en lot ne permet pas ce type de sélection.</p> <p>Par conséquent, si vous ajoutez ce type de champs dans des modèles de document, assurez-vous de les fusionner individuellement dans le dossier concerné et non en lot. Vous pourrez alors sélectionner l'occurrence requise du champ (conséquence, etc.) et obtenir les données appropriées dans le document fusionné.</p>

← Étape précédente

Avant de définir ce modèle de tâche, assurez-vous de créer la tâche planifiée dans le menu **Tâches planifiées (Assistant)** ou de créer la tâche dans le menu **Gestion des tâches**.

— Configurer le modèle de tâche

- Selon le cas, choisir l'une des combinaisons **Catégorie / Modèle** suivantes :
 - Employé / Fusionner des documents,
 - Événement de l'employé / Fusionner des documents.
- Entrer une description de la tâche à exécuter (en français, en anglais ou dans les deux langues).
- Sélectionner le [modèle de document](#) ⁴⁵³ à utiliser.

Seuls les modèles de documents dont les destinataires sont des employés ou des responsables de dossier sont disponibles. Cependant, selon la combinaison **Catégorie / Modèle** sélectionnée dans la tâche, seuls certains types de modèles de documents sont disponibles.

— Type de modèle de document affiché selon la combinaison Catégorie / Modèle dans la tâche

Catégorie / Modèle	Type de modèle de document disponible
Événement de l'employé / Fusionner des documents	Entretien
Employé / Fusionner des documents	Employé

- Préciser si le document fusionné doit être sauvegardé ou envoyé par courrier électronique. Selon la combinaison **Catégorie / Modèle** sélectionnée, préciser où le document doit être sauvegardé.

Catégorie / Modèle	Case
Événement de l'employé / Fusionner des documents	Sauvegarder le document dans le suivi de dossier de l'événement qui y est associé
Employé / Fusionner des documents	Sauvegarder le document dans la fiche d'employé



Note : Il n'est pas obligatoire de sauvegarder le document fusionné. Si l'utilisateur choisit de ne pas sauvegarder le document, le système ne conservera aucune trace.

- Cocher la case **Envoyer le document par courrier électronique à l'employé** pour expédier le document par courriel à tous les employés répondant aux conditions définies dans la tâche planifiée.
- Cocher la case **Envoyer le document par courrier électronique aux supérieurs de l'employé** pour expédier le document par courriel aux supérieurs hiérarchiques de l'employé.
- Cocher la case **Ajouter un lien pour accéder au dossier directement depuis le courrier électronique** pour que le courrier électronique comprenne un hyperlien qui permettra à l'utilisateur d'accéder directement au dossier concerné.


Par exemple, si le document est fusionné dans l'entretien, l'utilisateur accédera à cet événement en cliquant sur l'hyperlien. Toutefois, si l'utilisateur n'a pas les droits requis pour accéder à ce type de dossier, il obtiendra une erreur 1201 (Accès refusé) en cliquant l'hyperlien et ne pourra pas accéder au dossier. Les droits d'accès configurés pour cet utilisateur dans SIGMA-RH.net sont respectés.



Note : En décochant la case **Ajouter un lien pour accéder au dossier directement depuis le courrier électronique**, l'hyperlien ne sera pas présent dans le courrier électronique envoyé, ce qui peut être intéressant si l'utilisateur n'a jamais accès au dossier concerné, mais qu'il doit quand même être avisé par courrier électronique. Par exemple, si le document est fusionné dans l'entretien, mais que le courrier électronique doit être envoyé à l'employé associé à l'événement, vous pourriez décocher la case pour ne pas afficher le lien si l'employé n'a pas accès à ce type de dossier.

8. Si la case **Ajouter un lien pour accéder au dossier directement depuis le courrier électronique** a été cochée, choisir le type de profil qui doit être utilisé pour évaluer la sécurité à appliquée au lien qui figurera dans le courriel envoyé.
9. Si le courrier électronique doit être envoyé à d'autres destinataires, qui ne correspondent pas aux conditions définies dans la tâche planifiée, préciser l'adresse électronique de ces destinataires dans la fenêtre **Adresses supplémentaires**.

Envoyer un courrier électronique à un employé

1. Sélectionner le type **Employé** dans la liste déroulante.
2. Cliquer .
3. Faire une recherche pour repérer l'employé.
4. Cocher l'employé qui convient, puis cliquer **Sélectionner**.

Résultat : Le système retourne à la fenêtre principale où le nom de l'employé sélectionné est affiché.

5. Cocher le type de destinataire :
 - **A** s'il s'agit du destinataire principal,
 - **Cc** pour envoyer une copie du courriel à titre informatif,
 - **Cci** pour cacher le nom du destinataire.

Résultat : L'adresse et le type du destinataire sont affichés au-dessus des boutons de sélection.

Envoyer un courrier électronique à un destinataire qui n'est pas un employé

1. Sélectionner le type **Autre** dans la liste déroulante.
2. Entrer directement l'adresse (ex. `polka@bktours.com`).
3. Cocher le type de destinataire :
 - **A** s'il s'agit du destinataire principal,
 - **Cc** pour envoyer une copie du courriel à titre informatif,
 - **Cci** pour cacher le nom du destinataire.

Résultat : L'adresse et le type du destinataire sont affichés au-dessus des boutons de sélection.

– Étape suivante

- Si vous définissez ce modèle de tâche dans le menu **Gestion des tâches**, précisez les paramètres requis dans la fenêtre **Récurrence**, puis enregistrez la tâche. Vous devrez ensuite passer par le menu **Tâches planifiées (Assistant)** afin de créer la tâche planifiée où vous combinerez ce modèle de tâche à la planification et aux conditions requises.
- Si vous définissez ce modèle de tâche dans le menu **Tâches planifiées (Assistant)** :
 - Préciser les paramètres requis dans la fenêtre **Récurrence**.
 - Définir les conditions régissant l'exécution de la tâche planifiée dans la fenêtre **Condition**
 - Définir les paramètres de planification de l'exécution de la tâche planifiée dans la fenêtre **Planification**.
 - Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder la tâche planifiée.

Barre d'outils d'édition

Les fonctionnalités disponibles dans la barre d'outils d'édition diffèrent légèrement selon que vous vous trouvez dans un [modèle de document interne](#)⁴⁵⁶ / un modèle de portail ou dans les autres écrans de l'application.

Résumé

[Utiliser la barre d'outils d'édition dans un modèle de document interne et un modèle de portail](#)⁴⁸²

[Utiliser la barre d'outils d'édition dans les autres écrans de l'application](#)⁴⁸³

[Mise en forme du texte](#)⁴⁸⁴

[Insérer des champs dans un modèle de rapport ou un modèle de portail](#)⁴⁸⁴

[Insérer des statistiques \(graphiques, rapports, tableaux de données\) et des images dans un modèle de document ou un modèle de portail](#)⁴⁸⁸

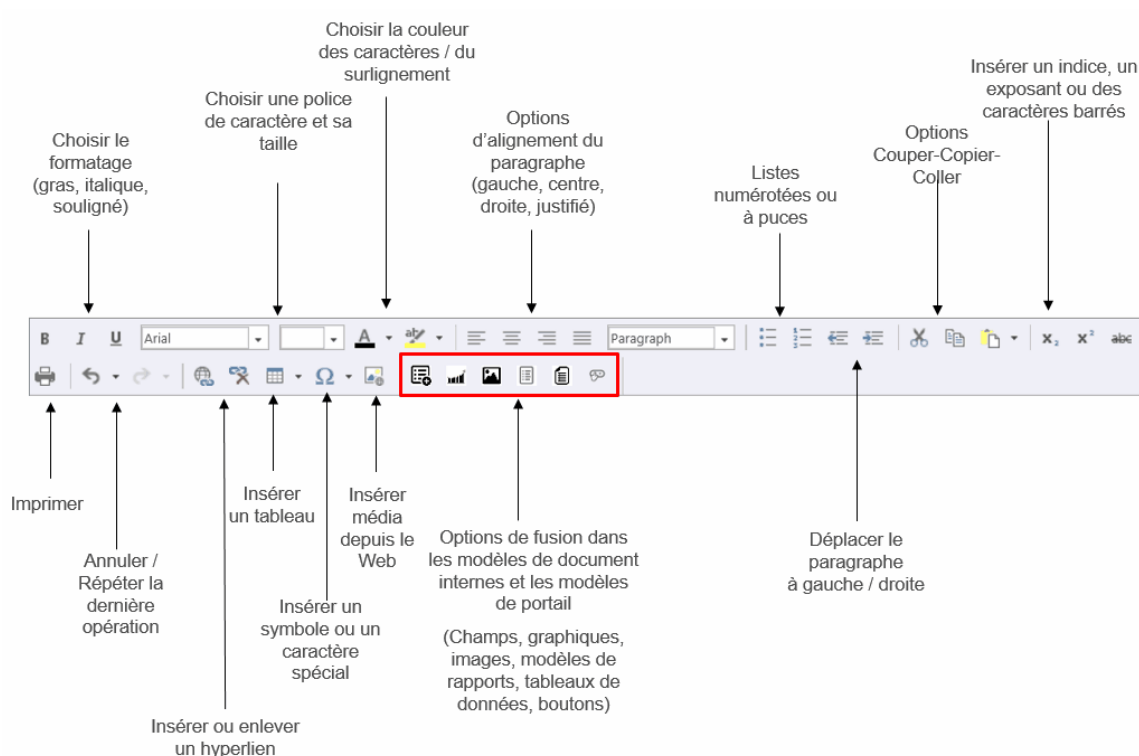
[Insérer des boutons dans un modèle de document ou un modèle de portail](#)⁴⁹³

[Utiliser l'éditeur de tableau dans un modèle de document ou un modèle de portail](#)⁴⁹⁷

– Utiliser la barre d'outils d'édition dans un modèle de document interne et un modèle de portail

Les fonctionnalités suivantes sont disponibles dans la barre d'outils d'édition lorsque vous formatez les éléments suivants :

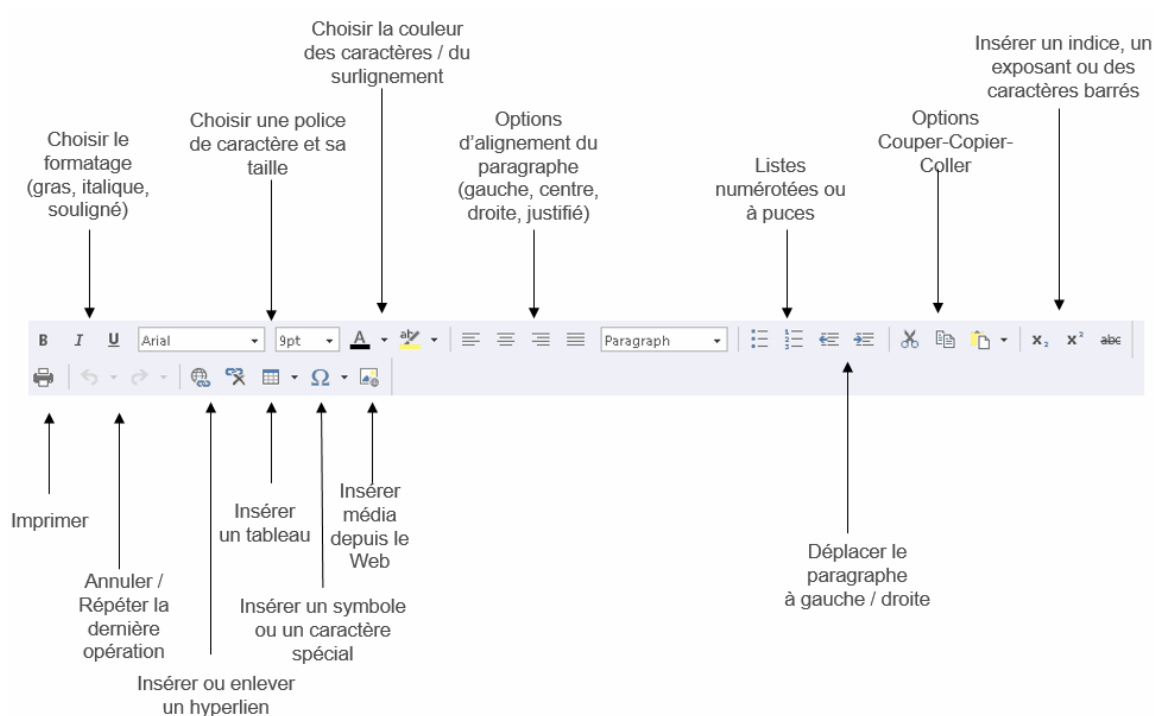
- les [modèles de documents internes](#)⁴⁵⁶.



Utiliser la barre d'outils d'édition dans les autres écrans de l'application

Les fonctionnalités suivantes sont disponibles dans la barre d'outils d'édition lorsque vous formatez les éléments suivants :

- les [documents fusionnés créés à partir d'un modèle de document interne](#)^[180];
- la [description de poste et de tâches](#)^[56] dans un poste défini dans la structure organisationnelle;
- la description des [domaines](#)^[84], [métiers](#)^[86] et [emplois](#)^[89] configurés dans la [structure GPEC](#)^[82] d'une structure organisationnelle;
- les [conversations](#)^[173];
- les [notes manuelles](#)^[414] pouvant être ajoutées dans un agenda;
- les [notes automatiques individuelles](#)^[419];
- les [notes automatiques collectives](#)^[437];
- les [notes évolutives](#)^[190].



— Mise en forme du texte

Il existe deux méthodes pour appliquer une mise en forme sur du texte à l'aide de la barre d'outils d'édition.

- Taper votre texte, sélectionner le texte qui doit être mis en forme (à l'aide de la souris), puis appliquer la mise en forme requise.
- Choisir la mise en forme requise, puis taper votre texte. Dans ce cas, la mise en forme sélectionnée s'appliquera tant qu'elle ne sera pas modifiée.

Insérer des champs dans un modèle de document ou un modèle de portail

Barre de menus : Configuration

Menu : Multimodules > Modèle de document

Barre de menus : Configuration

Menu : Portails > Modèle de portail

Les [modèles de document internes](#)^[456] ou les modèles de portail peuvent contenir des champs qui réfèrent à des informations saisies dans l'application. Vous verrez les informations qui ont été saisies dans l'application dans les champs correspondants, par exemple :

- Lorsqu'un [document fusionné](#)^[180] est généré à partir d'un modèle de document interne.
- Lorsqu'un modèle de portail est visualisé dans le portail de l'entreprise.

Résumé






[Opérations pouvant être effectuées pour les champs](#)^[485]

[Utiliser l'arbre de sélection des champs](#)^[486]

[Mettre en forme les champs insérés dans un modèle de document interne ou un modèle de portail](#)^[487]

[Disponibilité des champs pour les modèles de document](#)^[487]

Opérations pouvant être effectuées pour les champs

Opération	Procédure
Insérer un champ	<p>Prendre soin d'insérer des espaces entre les champs (par ex. entre le champ Prénom et le champ Nom d'un destinataire).</p> <p>Note : Les champs affichés varient en fonction du type de modèle sélectionné. Par exemple, si l'utilisateur a créé un modèle de type Employé, les champs relatifs aux accidents de travail ne seront pas affichés. Cependant, certaines situations supplémentaires⁴⁸⁷ ont également un impact sur la disponibilité des champs.</p>  <ol style="list-style-type: none"> 1. Placer le curseur à l'emplacement requis dans le modèle de document ou le modèle de portail. 2. Cliquer  dans la barre d'outils d'édition⁴⁸². 3. Choisir le champ requis dans l'arbre de sélection des champs.
Déplacer un champ	<p>Les champs peuvent être déplacés dans le modèle de document à l'aide de la souris (cliquer-déposer).</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Cliquer le champ à déplacer. 2. Glisser la souris jusqu'à l'emplacement requis.
Ajouter un champ Date	<ol style="list-style-type: none"> 1. Placer le curseur à l'emplacement requis dans le modèle de document ou le modèle de portail. 2. Cliquer  dans la barre d'outils d'édition⁴⁸². 3. Sélectionner le format de date requis (jj.mm.aa, Le jj mmmm aaaa, etc.) dans la catégorie Fonctions de l'arbre de sélection des champs.
Ajouter un champ permettant d'insérer la mention Monsieur ou Madame	<p>Le choix Monsieur/Madame est basé sur le sexe (masculin ou féminin) inscrit dans la fiche de l'employé.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Placer le curseur à l'emplacement requis dans le modèle de document ou le modèle de portail. 2. Cliquer  dans la barre d'outils d'édition⁴⁸². 3. Sélectionner le champ M. ou Mme.
Ajouter un champ permettant de signer le document	<ol style="list-style-type: none"> 1. Placer le curseur à l'emplacement requis dans le modèle de document ou le modèle de portail. 2. Cliquer  dans la barre d'outils d'édition⁴⁸². 3. Sélectionner le champ requis (nom, prénom, adresse, etc.) dans la catégorie Utilisateur de l'arbre de sélection des champs.

Opération	Procédure
Mettre en page le modèle de document	Tout le contenu de la lettre, y compris les champs, peut être mis en page à l'aide de la barre d'outils d'édition . ^[482]

Utiliser l'arbre de sélection des champs

Navigation dans l'arbre de sélection des champs

Les champs sont regroupés par catégorie et présentés sous forme d'arborescence. Vous pouvez y effectuer les opérations suivantes :

Opération	Procédure
Ouvrir et fermer une catégorie	Par défaut, chaque catégorie est fermée, sauf si elle comprend un seul champ. <ol style="list-style-type: none"> Cliquer sur le nom de la catégorie. Résultat : Tous les champs de cette catégorie s'affichent. Cliquer de nouveau sur le nom de la catégorie pour masquer les champs.
Ouvrir toutes les catégories simultanément	Cliquer Ouvrir tout .
Fermer toutes les catégories simultanément	Cliquer Fermer tout .

Rechercher un champ

Si vous connaissez le nom du champ que vous voulez ajouter, vous pouvez le rechercher plutôt que de naviguer dans l'arborescence.



Note : Les règles de recherche habituelles s'appliquent également dans cet arbre de sélection; vous pouvez utiliser l'astérisque devant un terme de recherche. Par exemple en tapant *embauche vous repérez les champs suivants: **Date d'embauche**, **Année d'embauche**, **Heure d'embauche**, **Mois d'embauche**.

1. Dans la zone de texte, entrer le nom du champ recherché.

2. Appuyer sur la touche **Entrée** ou cliquer l'icône .

Résultat : Les champs ou les catégories correspondant au terme de recherche s'affichent en gras pour que vous puissiez bien les distinguer. La catégorie dans laquelle le champ repéré se trouve s'affiche également pour que vous puissiez la situer dans l'arborescence.

Sélectionner un champ

Vous pouvez sélectionner un champ en naviguant dans l'arborescence ou après avoir effectué une recherche.

1. Cliquer sur le nom du champ requis.

2. Cliquer **Sélectionner**.

— Mettre en forme les champs insérés dans un modèle de document interne ou un modèle de portail

Lorsqu'un [champ est inséré](#) dans une ligne, il prend la mise en forme déjà appliquée sur cette ligne.

Cependant, dans les cas suivants, vous devez appliquer tous les éléments de mise en forme requis **avant** d'insérer le champ :

- La mise en forme d'un champ est différente de la mise en forme de la ligne où ce champ est inséré (par exemple, champ en gras dans une ligne qui n'est pas en gras).
- La mise en forme d'un champ est différente de la mise en forme de la ligne précédant l'insertion de ce champ (par exemple, champ en gras inséré seul sur une ligne alors que le reste du texte n'est pas en gras).

Application de la mise en forme initiale sur un champ

Utilisez des caractères « guides » pour faciliter la mise en forme des champs. Ces caractères « guides » peuvent par la suite être supprimés.

1. Dans le modèle de document, insérer deux caractères « guides ». Ces deux caractères vous permettront de visualiser correctement à l'écran la mise en forme du champ qui sera inséré.
2. Appliquer la mise en forme requise pour ces deux caractères « guides » (gras, italique, couleur, etc.)
3. Placer le curseur entre les deux caractères « guides ».
4. Insérer le champ requis entre les deux caractères « guides ».
5. Supprimer les deux caractères « guides » pour que ceux-ci ne s'affichent pas dans le document fusionné.

Résultat : Lorsque vous fusionnez un document à partir de ce modèle de document, la mise en forme choisie sera appliquée au contenu du champ.

Modification de la mise en forme d'une ligne contenant un champ ou d'un champ déjà inséré

Comme la mise en forme des champs doit être faite **avant** l'insertion du champ, vous devez insérer de nouveau les champs dans les cas suivants :

- Vous modifiez la mise en forme d'une ligne contenant un champ. Dans ce cas, il vous suffit de supprimer les champs déjà insérés, puis de les insérer de nouveau.
- Vous modifiez la mise en forme d'un champ déjà inséré. Dans ce cas, vous pouvez utiliser la technique des caractères « guides » pour effectuer vos changements. Vous ne pouvez pas modifier la mise en forme d'un champ déjà inséré en le sélectionnant et en appliquant de nouveaux éléments de mise en forme.

— Disponibilité des champs pour les modèles de document

Les champs disponibles pour les modèles de document sont conditionnés par le type de modèle choisi. Cependant, les éléments supplémentaires suivants ont également un impact sur la disponibilité des champs :

Éléments	Explications
Région d'utilisation	La liste des champs affichés tient compte de la région d'utilisation qui a été sélectionnée dans le menu Options de l'utilisateur . Par exemple, si l'utilisateur a sélectionné la région d'utilisation Québec, il ne peut pas choisir les champs spécifiques à la France, comme le numéro de sécurité sociale. Si le modèle de document exige des champs spécifiques à une région d'utilisation, il faut d'abord sélectionner cette région dans le menu Options de l'utilisateur .
Champs utilisateurs	Les champs disponibles comprennent les champs utilisateurs auxquels l'utilisateur connecté a accès.
Droits d'accès accordés dans le dossier de l'utilisateur	Certains champs s'affichent uniquement si l'administrateur a accordé les droits d'accès requis à l'utilisateur connecté. Par exemple, si l'utilisateur n'a pas le droit de voir les champs de rémunération, qui figurent dans la fiche de l'employé, il ne peut pas visualiser ces champs (ou les sélectionner) dans le modèle de document.

Voir aussi...

[Créer un modèle de document \(interne\)](#) ⁴⁵⁶

[Barre d'outils d'édition](#) ⁴⁸²

[Insérer des statistiques \(graphiques, rapports, tableaux de données\) et des images dans un modèle de document ou un modèle de portail](#) ⁴⁸⁸

[Insérer des boutons dans un modèle de document ou un modèle de portail](#) ⁴⁹³

Insérer des statistiques (graphiques, rapports, tableaux de données) et des images dans un modèle de document ou un modèle de portail

Barre de menus : **Configuration**

Menu : **Multimodules > Modèle de document**

Barre de menus : **Configuration**

Menu : **Portails > Modèle de portail**



Administrateur

Vous pouvez insérer des statistiques (graphiques, rapports, tableaux de données) et des images dans un [modèle de document interne](#) ⁴⁵⁶ ou un modèle de portail.


Attention : Les paramètres de sécurité du [modèle de document](#) ⁴⁶⁷ ou du modèle de portail outrepassent les paramètres de sécurité des graphiques, modèles de rapports et tableaux de données. Assurez-vous d'inclure des graphiques, modèles de rapports ou tableaux de données que les destinataires finaux ont le droit de visualiser.

Exemple



- Le graphique ABC peut uniquement être visualisé par le groupe **Administrateurs**.
- Par mégarde, le graphique ABC est inséré dans un modèle de document pouvant être visualisé par le groupe **Gestionnaires**.
- Lorsqu'on génère un document fusionné à partir du modèle de document, le graphique sera présent dans le document fusionné. Les utilisateurs du groupe **Gestionnaires** pourront donc visualiser les statistiques de ce graphique, même s'ils n'avaient pas initialement les droits de le voir.



Note : Pour assurer une meilleure disposition des divers éléments dans le modèle de portail ou le modèle de document, [insérez d'abord un tableau](#)  qui comprend de multiples cellules ou colonnes. Puis ajoutez les éléments requis (graphiques, rapports, tableaux de données, images, boutons) dans les cellules ou colonnes.

Résumé

[Insérer un graphique](#) 

[Insérer une image](#) 

[Insérer un rapport](#) 


[Insérer un tableau de données](#) 

[Exemple : Ajout d'un tableau de données pour aviser les salariés des contacts en cas d'urgence saisis dans leur dossier.](#) 

— Insérer un graphique



Attention : Lorsque vous insérez un graphique dans un modèle de document ou un modèle de portail, assurez-vous que les utilisateurs qui visualiseront le document fusionné ou le modèle de portail ont bien accès à ces informations.

1. Accéder au modèle de document interne ou au modèle de portail de votre choix.
2. Placer le curseur à l'emplacement requis dans le modèle de document ou le modèle de portail.
3. Cliquer  dans la barre d'outils d'édition.

Résultat : Le système affiche les graphiques auxquels l'utilisateur connecté a accès.


4. Choisir le graphique requis.
5. Fixer la taille du graphique.

Des valeurs par défaut sont attribuées à la largeur et la hauteur (en pixels), mais ces valeurs peuvent être modifiées.

6. Cliquer **Enregistrer**.

Résultat : Un graphique générique est inséré dans le modèle de document ou le modèle de portail. Ce n'est qu'au moment où le modèle de document ou le modèle de portail est fusionné que l'utilisateur verra le résultat de ce graphique.

— Insérer une image

1. Accéder au modèle de document interne ou au modèle de portail de votre choix.
2. Placer le curseur à l'emplacement requis dans le modèle de document ou le modèle de portail.
3. Cliquer  dans la barre d'outils d'édition.

Résultat : Le système affiche les images définies dans votre référentiel d'images.

4. Choisir l'image requise.
5. Fixer la taille de l'image.


Des valeurs par défaut sont attribuées à la largeur et la hauteur (en pixels), mais ces valeurs peuvent être modifiées.

6. Cliquer **Enregistrer**.

Résultat : Une image générique est insérée dans le modèle de document ou le modèle de portail. Ce n'est qu'au moment où le modèle de document ou le modèle de portail est fusionné que l'utilisateur verra le l'image réelle.

– Insérer un rapport

1. Accéder au modèle de document interne ou au modèle de portail de votre choix.
2. Placer le curseur à l'emplacement requis dans le modèle de document ou le modèle de portail.

3. Cliquer  dans la barre d'outils d'édition.

Résultat : Le système affiche les modèles de rapports auxquels l'utilisateur connecté a accès.

4. Choisir le modèle de rapport requis, puis cliquer **Sélectionner**.

Résultat : Le titre du modèle de rapport est inséré dans le modèle de document ou le modèle de portail. Ce n'est qu'au moment où le modèle de document ou le modèle de portail est fusionné que l'utilisateur verra le résultat de ce modèle de rapport.

– Insérer un tableau de données

Note : L'insertion d'un tableau de données dans un modèle de documents est particulièrement utile si vous voulez que le destinataire visualise des informations à « occurrences multiples », entre autres si vous voulez aviser les salariés :



- de leur solde dans plusieurs compteurs à une date précise;
- des contacts en cas d'urgence qui ont été saisis dans leur dossier afin vous assurer de l'exactitude des données.

Voir un [exemple de mise en situation](#)⁴⁹¹.


1. Accéder au modèle de document interne ou au modèle de portail de votre choix.
2. Placer le curseur à l'emplacement requis dans le modèle de document ou le modèle de portail.
3. Au besoin, ajouter un tableau de données lié uniquement au présent modèle.



Attention : Les tableaux de données liés à un modèle ne peuvent être réutilisés dans d'autres modèles de documents ou modèles de portails. Si certains tableaux de données doivent être réutilisés dans plusieurs modèles, il est préférable de les créer au préalable, puis de les insérer dans les modèles requis.

Dans la fenêtre flottante secondaire **Tableaux de données liés à ce modèle** :


- Cliquer **Ajouter**.


- Configurer le tableau de données en y ajoutant les éléments requis (champs, conditions, etc.)
 - Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder le tableau de données et revenir dans le modèle de document ou le modèle de portail.
4. Cliquer  dans la barre d'outils d'édition.
- Résultat : Le système affiche les tableaux de données auxquels l'utilisateur connecté a accès.
5. Choisir le tableau de données requis.
- Résultat : Un tableau de données générique est inséré dans le modèle de document ou le modèle de portail. Ce n'est qu'au moment où le modèle de document ou le modèle de portail est fusionné que l'utilisateur verra le tableau de données réel.

— Exemple : Ajout d'un tableau de données pour aviser les salariés des contacts en cas d'urgence saisis dans leur dossier.

Chaque année, vous voulez envoyer un courrier électronique à chaque salarié afin de les aviser des contacts en cas d'urgence saisis dans leur dossier. Comme les salariés peuvent modifier ces données eux-mêmes dans My SigmaRH, vous vous assurez de l'exactitude des informations figurant dans vos dossiers.

Exemple de résultat final

Madame Dionne,  1

Vous trouverez ci-dessous la liste des contacts en cas d'urgence que nous avons à notre dossier.  2

Veuillez vérifier attentivement ces informations et apportez les modifications requises à partir de My SigmaRH (Mon dossier d'employé > Mes contacts en cas d'urgence).

Prénom	Nom	Civilité	Lien	Téléphone domicile
Leblanc	Charles	Monsieur	Conjoint	1234567891
Leblanc	Marc	Monsieur	Enfant	2391202932

 3

Légende

- 1 Champs fusionnés au moment de la génération du document fusionné
- 2 Texte « fixe » affiché pour tous les salariés
- 3 Tableau de données qui affiche les informations s'appliquant uniquement au salarié pour qui le document est fusionné

Configuration requise

1. Créer un tableau de données.
 - Insérer dans ce tableau les colonnes appropriées, par exemple Nom, Prénom, Civilité, etc.
 - Choisir les options de tri et le style pour l'en-tête et le texte dans chaque ligne.
2. Dans le tableau de données, ajouter une constante.
 - Dans la fenêtre **Champs calculés et constantes**, cliquer **Ajouter**, puis choisir **Constante**.
 - Choisir le type de données **Employé**.
 - Sélectionner n'importe quel employé dans le champ **Valeur**. Cet employé sera redéfini au moment de la génération du document fusionné à l'aide de la condition définie à l'étape 3.

Configuration de la constante

Informations générales

Nom (Français):* Validation des employés

Nom (Anglais):

Type de données:* Employé

Valeur:* Leblanc, Yvan (0000000025)

Exemple de constante

- Dans le tableau de données, ajouter une condition générique.

Cette condition doit être faite sur le champ **Employé** et vous devez vous assurer que l'opérateur est **Égal** à la constante créée à l'étape 2.

Condition

Informations générales

Champ

- Édition
- Employé**
- Équivalent Temps Plein Annuel
- Événements de l'employé
- Expériences professionnelles de l'employé
- Formation personnelle de l'employé
- Géolocalisation
- Habilitations de l'employé
- Handicapé
- Handicaps de l'employé
- Heure de changement
- Heure d'embauche
- Heure vide
- Horaire de travail de l'employé
- Hyperlien
- Hyperlien

Opérateur


- Égal à**
- Différent de

Valeur

Moi

Validation des employés

Enregistrer Annuler

- Créer un modèle de document.
 - Ajouter le texte fixe requis.
 - Ajouter les champs qui doivent être fusionnés (nom, prénom, etc.)
- Dans le modèle de document, insérer le tableau de données configuré aux étapes 1 à 3 à l'aide de l'icône .

Résultat : L'écran de configuration du tableau de données s'affiche.

- Aucun changement n'est requis pour l'étape ①.
- Dans l'étape ②, cliquez sur la constante qui a été créée précédemment. Avec cette configuration, les données affichées dans le tableau au moment de la génération du modèle de document correspondront aux informations s'appliquant à l'employé pour qui le modèle de document est fusionné.

Configuration

1 Sélectionnez le paramètre que vous voulez modifier

Vérification des contacts en cas d'urgence

Paramètres	Valeurs
Structure administrative utilisée	Structure sélectionnée
Prêt.	

2 Sélectionnez les constantes que vous voulez modifier



Nom	Valeur
Validation des employés	Leblanc, Yvan
Prêt.	

Enregistrer Annuler

- Choisir l'option **Valeur basée sur un champ**, puis choisir le champ **Employé**, tel qu'illustré ci-dessous.


Informations générales

Constante: Validation des employés

Valeur: Leblanc, Yvan (0000000025)  

Valeur basée sur un champ: ←

Ouvrir tout Fermer tout



Employé (Historique courant)

 ↳ **Employé** ←

Événements de l'employé

- Enregistrer la configuration du tableau de données.
- Enregistrer le modèle de document.

6. Au besoin, créer une [tâche planifiée](#) ⁴⁷⁸ afin d'automatiser la génération du document fusionné pour l'ensemble des salariés visés.

Voir aussi...

[Créer un modèle de document \(interne\)](#) ⁴⁵⁶

[Barre d'outils d'édition](#) ⁴⁸²

[Insérer des champs dans un modèle de rapport ou un modèle de portail](#) ⁴⁸⁴

[Insérer des boutons dans un modèle de document ou un modèle de portail](#) ⁴⁹³

Configurer les tableaux de données

Insérer des boutons dans un modèle de document ou un modèle de portail

Barre de menus : Configuration

Menu : Multimodules >
Modèle de document

Barre de menus : Configuration

Menu : Portails >
Modèle de portail



Vous pouvez insérer des boutons dans un [modèle de document interne](#)^[456] ou un modèle de portail. Lorsque les utilisateurs cliquent sur ces boutons, ils pourront accéder :

- à une page Web;
- à une fonctionnalité du système;
- à un modèle de portail;
- au résultat d'une liste ou un rapport figurant dans la liste des favoris;
- au résultat d'un modèle de rapport;
- à un tableau de bord qui comprend des graphiques.


Attention : Les paramètres de sécurité du [modèle de document](#)^[467] ou du modèle de portail outrepassent les paramètres de sécurité des éléments pouvant être présentés sur les boutons (fonctionnalité du système, liste ou rapport figurant dans la liste des favoris, modèles de rapports et graphiques figurant dans les tableaux de bord). Assurez-vous d'inclure des éléments (fonctionnalités, listes ou rapports figurant dans la liste des favoris, modèles de rapports, graphiques) auxquels les destinataires finaux ont le droit de visualiser.




Exemple



- Le modèle de rapport XYZ peut uniquement être visualisé par le groupe **Administrateurs**.
- Par mégarde, le modèle de rapport XYZ est inséré dans un modèle de document pouvant être visualisé par le groupe **Gestionnaires**.
- Lorsqu'on génère un document fusionné à partir du modèle de document, le modèle de rapport sera présent dans le document fusionné. Les utilisateurs du groupe **Gestionnaires** pourront donc visualiser les statistiques de ce modèle de rapport, même s'ils n'avaient pas initialement les droits de le voir.



Note : Pour assurer une meilleure disposition des divers éléments dans le modèle de portail ou le modèle de document, [insérez d'abord un tableau](#)^[497] () qui comprend de multiples cellules ou colonnes. Puis ajoutez les éléments requis (graphiques, rapports, tableaux de données, images, boutons) dans les cellules ou colonnes.

– Ajouter un bouton

1. Accéder au modèle de document interne ou au modèle de portail de votre choix.
2. Placer le curseur à l'emplacement requis dans le modèle de document ou le modèle de portail.
3. Cliquer  dans la barre d'outils d'édition.
4. Choisir la fonctionnalité qui sera appelée à partir de ce bouton.

Fonctionnalité	Procédure						
Adresse Internet	1. Saisir l'adresse Internet de la page Web.						
Fonctionnalité du système	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cliquer . <p>Résultat : Le système affiche les fonctionnalités du système et les écrans utilisateurs auxquels l'utilisateur connecté a accès.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Choisir la fonctionnalité requise. 						
Modèle de portail	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cliquer . <p>Résultat : Le système affiche les modèles de portails auxquels l'utilisateur connecté a accès.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Choisir la fonctionnalité requise. 3. Choisir le niveau minimum d'affichage et le niveau maximum d'application du filtre. <table border="1"> <thead> <tr> <th>Option</th> <th>Explications</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Niveau minimum d'affichage</td> <td> <p>Choisir le niveau de structure administrative qui doit être sélectionné par défaut dans le menu Structures > Sélection d'une structure administrative pour que l'affichage soit permis. Si ce niveau n'est pas respecté, l'utilisateur ne peut pas visualiser le portail.</p> <p>Les huit niveaux de structure peuvent être choisis.</p> <p>Exemple</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le niveau minimum est le niveau 4 (Etablissement). • Le niveau de structure administrative choisi par un utilisateur est le niveau 1 (Entité légale). • Comme l'utilisateur ne respecte pas le niveau minimum demandé, il ne peut pas visualiser le portail d'entreprise. L'utilisateur doit choisir l'élément de niveau 4 (Etablissement) pour lequel il veut visualiser le modèle de portail. </td> </tr> <tr> <td>Niveau maximum d'application du filtre</td> <td> <p>Choisir le niveau de structure maximal qui sera appliqué sur les filtres des informations contenues dans le modèle de portail.</p> <p>Les huit niveaux de structure peuvent être choisis.</p> </td> </tr> </tbody> </table>	Option	Explications	Niveau minimum d'affichage	<p>Choisir le niveau de structure administrative qui doit être sélectionné par défaut dans le menu Structures > Sélection d'une structure administrative pour que l'affichage soit permis. Si ce niveau n'est pas respecté, l'utilisateur ne peut pas visualiser le portail.</p> <p>Les huit niveaux de structure peuvent être choisis.</p> <p>Exemple</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le niveau minimum est le niveau 4 (Etablissement). • Le niveau de structure administrative choisi par un utilisateur est le niveau 1 (Entité légale). • Comme l'utilisateur ne respecte pas le niveau minimum demandé, il ne peut pas visualiser le portail d'entreprise. L'utilisateur doit choisir l'élément de niveau 4 (Etablissement) pour lequel il veut visualiser le modèle de portail. 	Niveau maximum d'application du filtre	<p>Choisir le niveau de structure maximal qui sera appliqué sur les filtres des informations contenues dans le modèle de portail.</p> <p>Les huit niveaux de structure peuvent être choisis.</p>
Option	Explications						
Niveau minimum d'affichage	<p>Choisir le niveau de structure administrative qui doit être sélectionné par défaut dans le menu Structures > Sélection d'une structure administrative pour que l'affichage soit permis. Si ce niveau n'est pas respecté, l'utilisateur ne peut pas visualiser le portail.</p> <p>Les huit niveaux de structure peuvent être choisis.</p> <p>Exemple</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le niveau minimum est le niveau 4 (Etablissement). • Le niveau de structure administrative choisi par un utilisateur est le niveau 1 (Entité légale). • Comme l'utilisateur ne respecte pas le niveau minimum demandé, il ne peut pas visualiser le portail d'entreprise. L'utilisateur doit choisir l'élément de niveau 4 (Etablissement) pour lequel il veut visualiser le modèle de portail. 						
Niveau maximum d'application du filtre	<p>Choisir le niveau de structure maximal qui sera appliqué sur les filtres des informations contenues dans le modèle de portail.</p> <p>Les huit niveaux de structure peuvent être choisis.</p>						

Voir aussi...

[Créer un modèle de document \(interne\)](#) ⁴⁵⁶

Configurer les modèles de portail

[Barre d'outils d'édition](#) ⁴⁸²

[Insérer des champs dans un modèle de rapport ou un modèle de portail](#) ⁴⁸⁴

[Insérer des statistiques \(graphiques, rapports, tableaux de données\) et des images dans un modèle de document ou un modèle de portail](#) ⁴⁸⁸

Configurer les tableaux de bord

Utiliser l'éditeur de tableau dans un modèle de document ou un modèle de portail

Barre de menus : **Configuration**

Menu : **Multimodules >
Modèle de document**















Barre de menus : **Configuration**



Menu : **Portails >
Modèle de portail**

Administrateur

Vous pouvez ajouter des tableaux dans un modèle de document ou un modèle de portail. Ces tableaux vous permettent, entre autres, de mieux contrôler l'emplacement des [statistiques](#) ⁴⁸⁸ ou des [boutons](#) ⁴⁹³.

Opération	Procédure
Insérer un tableau	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cliquer . 2. Choisir le nombre de colonnes et de cellules.
Accéder aux propriétés du tableau	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cliquer . 2. Choisir Éditeur de tableau.

Opération	Procédure
Définir la couleur de fond d'une cellule	<ol style="list-style-type: none"> <li data-bbox="592 327 999 360">1. Cliquer dans la cellule requise. <p data-bbox="568 416 639 495"> Attention : Il ne doit pas y avoir de texte dans cette cellule. La couleur de fond peut uniquement être appliquée si la cellule ne contient aucun texte. Cependant, une fois que la couleur de fond est appliquée, on peut saisir du texte dans cette cellule.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li data-bbox="592 562 1169 595">2. Cliquer , puis choisir Éditeur de tableau. <li data-bbox="592 618 1337 674">3. Dans la section Propriétés de la cellule, saisir le code de couleur HTML dans le champ Couleur de fond. <p data-bbox="568 712 639 790"> Attention : Ne pas saisir les codes de couleur en format RGB. Seuls les code de couleur HTML sont supportés.</p> <p data-bbox="568 846 639 925"> Note : Vous pouvez obtenir les codes de couleur HTML sur de nombreux sites Web, entre autres : <a data-bbox="663 920 1182 954" href="https://fr.wikipedia.org/wiki/Couleur_du_Web">https://fr.wikipedia.org/wiki/Couleur_du_Web</p> <p data-bbox="592 981 722 1014">Exemples</p> <ul data-bbox="687 1021 962 1178" style="list-style-type: none"> <li data-bbox="687 1021 962 1055">• #FF0000 =  <li data-bbox="687 1066 962 1099">• #00FF00 =  <li data-bbox="687 1111 962 1144">• #0000FF =  <li data-bbox="687 1155 962 1178">• #FFFF00 = 
Insérer une colonne dans un tableau existant	<ol style="list-style-type: none"> <li data-bbox="592 1223 943 1256">1. Cliquer dans une colonne. <li data-bbox="592 1279 1169 1312">2. Cliquer , puis choisir Éditeur de tableau. Résultat : Les propriétés du tableau s'affichent. <li data-bbox="592 1391 1369 1447">3. Avec la souris, sélectionner du texte dans la colonne cliquée à l'étape 1. <li data-bbox="592 1469 1417 1503">4. Cliquer Insérer colonne à gauche ou Insérer colonne à droite.
Enlever une colonne dans un tableau existant	<ol style="list-style-type: none"> <li data-bbox="592 1547 943 1581">1. Cliquer dans une colonne. <li data-bbox="592 1603 1169 1637">2. Cliquer , puis choisir Éditeur de tableau. Résultat : Les propriétés du tableau s'affichent. <li data-bbox="592 1715 1369 1771">3. Avec la souris, sélectionner du texte dans la colonne cliquée à l'étape 1. <li data-bbox="592 1794 943 1827">4. Cliquer Enlever colonne.

Opération	Procédure
Insérer une ligne dans un tableau existant	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cliquer dans une ligne. 2. Cliquer , puis choisir Éditeur de tableau. Résultat : Les propriétés du tableau s'affichent. 3. Avec la souris, sélectionner du texte dans la ligne cliquée à l'étape 1. 4. Cliquer Insérer ligne au dessus ou Insérer ligne au dessous.
Enlever une ligne dans un tableau existant	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cliquer dans une ligne. 2. Cliquer , puis choisir Éditeur de tableau. Résultat : Les propriétés du tableau s'affichent. 3. Avec la souris, sélectionner du texte dans la ligne cliquée à l'étape 1. 4. Cliquer Enlever ligne.

Voir aussi...

[Créer un modèle de document \(interne\)](#) ⁴⁵⁶

Configurer les modèles de portail

[Barre d'outils d'édition](#) ⁴⁸²

[Insérer des champs dans un modèle de rapport ou un modèle de portail](#) ⁴⁸⁴

[Insérer des statistiques \(graphiques, rapports, tableaux de données\) et des images dans un modèle de document ou un modèle de portail](#) ⁴⁸⁸

[Insérer des boutons dans un modèle de document ou un modèle de portail](#) ⁴⁹³

Configurer les compétences

Une compétence est l'ensemble des savoirs, des savoir-faire et des savoir-être requis pour exécuter adéquatement une tâche donnée ou réussir dans l'exercice d'une fonction.

Dans SIGMA-RH.net, les compétences doivent être configurées, puis elles peuvent être :

- [associées à une exigence dans un poste](#) ⁷², ainsi qu'à une exigence dans un [domaine, métier ou emploi dans la structure GPEC](#) ⁹⁸;
- [attribuées manuellement à un ou plusieurs employés](#) ¹⁴¹;
- acquises à la suite d'une formation;
- attribuées à un ou plusieurs employés une fois que ceux-ci ont répondu à une [question à choix multiple dans un questionnaire](#). ⁵¹¹

Les compétences sont configurées en suivant les étapes suivantes :

1. [Définition des types de compétences](#) ⁵⁰⁰
(ex. compétences linguistiques ou informatiques);
2. [Définition des niveaux de compétences \(ou grilles d'évaluation\)](#) ⁵⁰¹
(ex. expert - bon - moyen - médiocre - nul);
3. [Définition des référentiels de compétences](#) ⁵⁰³
4. [Définition des compétences proprement dites](#) ⁵⁰³

(ex. connaissance de l'espagnol, programmation C++).

Résumé

[Configurer les types de compétences](#) ⁵⁰⁰

[Configurer les grilles d'évaluation pour les compétences](#) ⁵⁰¹

[Configurer les compétences disponibles](#) ⁵⁰²

Configurer les types de compétences

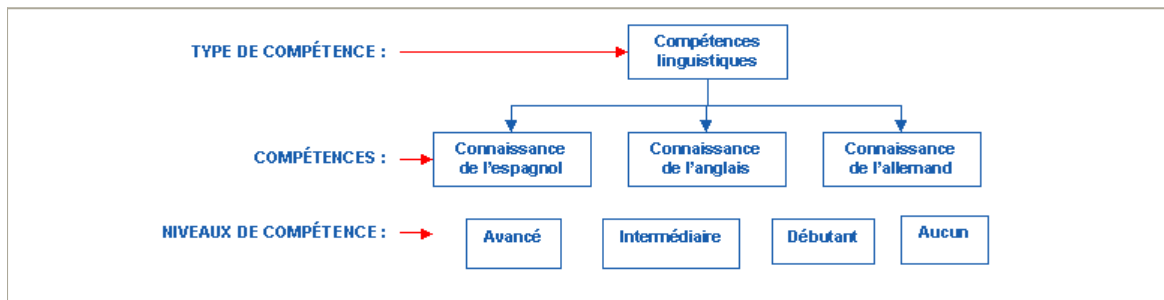
Barre de menus : **Configuration**

Menu : **Formation > Gestion des types de compétences**

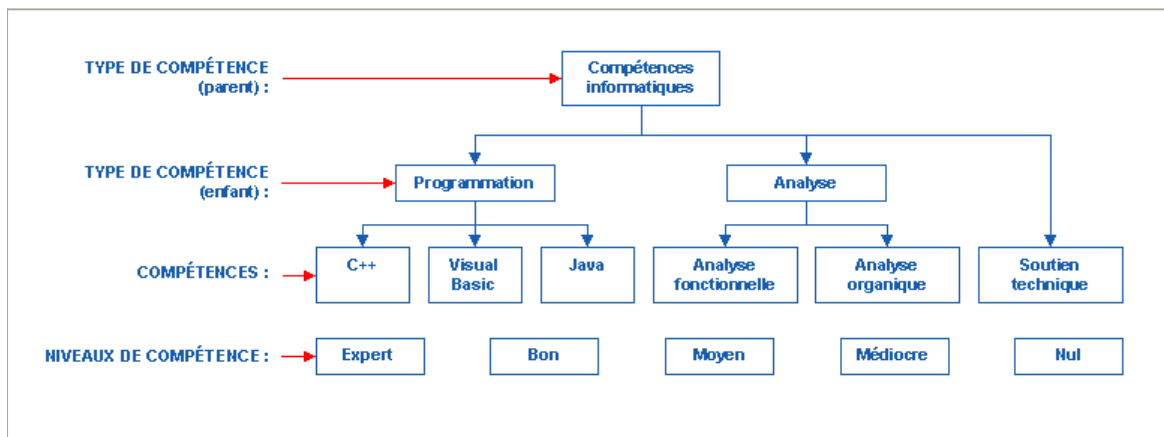
Les compétences sont classées par type et sous-types.

Exemples de types de compétences

Exemple avec types parents seulement



Exemple avec types parents et enfants



Ajouter un type de compétence

1. Choisir **Formation > Gestion des types de compétences** dans la barre de menus **Configuration**.
2. Cliquer **Ajouter**.
3. Saisir le nom du type de compétence (en français, en anglais ou dans les deux langues).

4. Les types de compétences peuvent être organisés hiérarchiquement. Par exemple, les connaissances informatiques peuvent être subdivisées en connaissances en programmation, analyse et modélisation des données. S'il s'agit d'un sous-type, indiquer le type « parent », c.-à-d. le type dont dépend ce sous-type :

- Cliquer .

Résultat : Le système liste l'ensemble des types déjà définis.

- En mode **Recherche simple**, tous les types sont listés. La colonne **Parent** aide à repérer la hiérarchie des différents types de compétences. Choisir le type, puis cliquer **Sélectionner**.
- En mode **Recherche arborescente**, les types sont listés par niveau.
 - Pour descendre dans l'arborescence, cliquer l'hyperlien d'un type parent.
 - Pour remonter dans l'arborescence, utiliser les boutons **Racine** (remonte au 1er niveau) ou **Parent** (remonte d'un niveau).
 - Pour sélectionner un type, le cocher et cliquer **Sélectionner**.

Résultat : Le système retourne à la fenêtre principale où le type parent sélectionné est affiché dans le champ **Parent**.

5. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder le type de compétence.

Voir aussi...

[Configurer les grilles d'évaluation pour les compétences](#)^[501]

[Configurer les compétences disponibles](#)^[502]

[Gérer les exigences de type « compétence » dans un poste](#)^[72]

[Gérer les exigences de type « compétence » dans un domaine, un métier ou un emploi dans la structure GPEC](#)^[98]

[Associer une ou plusieurs compétences un employé](#)^[141]

Configurer les grilles d'évaluation pour les compétences

Barre de menus : **Configuration**

Menu : **Formation > Gestion des grilles d'évaluation**

Les grilles d'évaluation définissent les niveaux de compétence atteints ou à atteindre (par exemple, Expert ou Moyen), ainsi que le nombre de points s'appliquant à chacun des niveaux.



Attention : Le nombre de points obtenus pour chaque niveau de compétence est particulièrement important dans les [recherches de personnel](#)^[398], ainsi que dans la conception des graphiques et des modèles de rapports. Cependant, dans [l'entretien](#)^[215], ce pointage peut être masqué pour ne pas influencer les gestionnaires ou les salariés pendant la tenue de l'entretien.

Note : Vous verrez uniquement les grilles d'évaluation se rapportant aux compétences et non les grilles d'évaluation se rapportant aux missions/tâches, objectifs et sessions de formation lorsque vous :



- configurez les [compétences disponibles](#)^[502];
- [attribuez des compétences à des employés](#)^[141] dans leur dossier;
- associez une compétence à un cours;
- associez une compétence à une [question à choix multiple](#)^[511] dans un questionnaire;
- [évaluez](#)^[337] les compétences d'un employé pendant la tenue d'un entretien.

– Ajouter une grille d'évaluation

1. Choisir **Formation > Gestion des grilles d'évaluation** dans la barre de menus.
2. Cliquer **Ajouter**.
3. Saisir les informations obligatoires dans la fenêtre flottante principale **Informations générales**.
 - Saisir le nom de la grille d'évaluation.
 - Saisir le code (unique) de la grille d'évaluation.
 - Préciser si la grille est active ou non.
 - Sélectionner l'élément dans lequel la grille d'évaluation doit être utilisée (c'est-à-dire **Les compétences**).
4. Définir les différents niveaux dans la fenêtre flottante principale **Niveaux de la grille**.
 - Cliquer **Ajouter**.
 - Indiquer le code (unique) de ce niveau.
 - Indiquer le nom de ce niveau.
 - Indiquer le nombre de points (pointage) accordé à ce niveau (par ex. 0, 50 ou 100).
 - Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder le niveau.
 - Répéter ces étapes pour chacun des niveaux de la grille.
5. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder la grille d'évaluation.

Voir aussi...

[Configurer les types de compétences](#) ^[500]

[Configurer les compétences disponibles](#) ^[502]

[Gérer les exigences de type « compétence » dans un poste](#) ^[72]

[Gérer les exigences de type « compétence » dans un domaine, un métier ou un emploi dans la structure GPEC](#) ^[98]

[Associer une ou plusieurs compétences un employé](#) ^[141]

Configurer les compétences disponibles

Barre de menus : **Configuration**

Menu : **Formation > Gestion des compétences disponibles**

Les compétences sont regroupées dans un référentiel. Chaque référentiel peut être cloisonné, par exemple si chaque niveau 4 dans votre structure administrative (Etablissement) a ses propres compétences qui ne doivent pas être visualisées et utilisées dans un autre établissement.

Pour chaque compétence, vous devez préciser :

- le [type](#) ^[500] qui permet une recherche arborescente lorsque vous sélectionnez les compétences dans l'application;
- la [grille d'évaluation](#) ^[501] qui définit les niveaux de compétence pouvant être attribués, ainsi que le nombre de points s'appliquant à chacun des niveaux.



Attention : Le nombre de points obtenus pour chaque niveau de compétence est particulièrement important dans les [recherches de personnel](#) ^[399], ainsi que dans la conception des graphiques et des modèles de rapports. Cependant, dans [l'entretien](#), ^[215] ce pointage peut être masqué pour ne pas influencer les gestionnaires ou les salariés pendant la tenue de l'entretien.

Résumé

[Ajouter un référentiel de compétences](#) ⁵⁰³

[Ajouter une compétence dans un référentiel](#) ⁵⁰³

[Désactiver une compétence dans un référentiel](#) ⁵⁰⁵

– Ajouter un référentiel de compétences

1. Choisir **Formation > Gestion des compétences disponibles** dans la barre de menus **Configuration**.
2. Cliquer **Ajouter**.
3. Saisir le code et le nom du référentiel.
4. Dans la fenêtre flottante secondaire **Structure**, sélectionner le niveau de structure administrative applicable pour ce référentiel.
5. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder le référentiel de compétences.

– Ajouter une compétence dans un référentiel


1. Choisir **Formation > Gestion des compétences disponibles** dans la barre de menus **Configuration**.
2. Cliquer **Ajouter**.


Résultat : L'écran de définition des compétences disponibles s'affiche. Les fenêtres flottantes secondaires suivantes sont aussi disponibles :

– Fenêtres flottantes secondaires

Fenêtre	Utilisation
Liste des cours qui donnent cette compétence	Énumère les cours auxquels vous avez associé une compétence Cette fenêtre s'affiche uniquement si vous utilisez le module Formation .
Références légales, réglementaires ou normatives	<p>Permet de préciser ou de visualiser les références légales, réglementaires et normatives applicables.</p> <p>– Associer des références légales, réglementaires et normatives existantes</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Cliquer Détails... 2. Cliquer Ajouter. 3. Choisir une référence légale existante, puis cliquer Sélectionner. 4. Cliquer Enregistrer pour sauvegarder.

3. Saisir les informations obligatoires dans la fenêtre flottante **Informations générales**.

Champ	Utilisation
Code	Saisir le code unique qui permet d'identifier cette compétence.
Compétence clé	<p>Cocher cette case s'il s'agit d'une compétence clé qui est essentielle aux besoins stratégiques de votre entreprise.</p> <p>Vous pouvez ainsi produire des graphiques et distinguer ces compétences clés dans :</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'outil d'analyse d'écart¹²³. • Les grilles pouvant être utilisées pour accéder aux compétences ou les sélectionner, par exemple lors de l'attribution d'une compétence à un salarié ou un candidat¹⁴¹, un cours, etc. • Les grilles pouvant être utilisées pour accéder aux dossiers des salariés ou les sélectionner. Vous pouvez ainsi voir des statistiques se rapportant aux compétences clés : nombre, nombre total de points, moyenne des points. <p>Cette fonctionnalité est protégée par l'instance de sécurité Compétence clé. Si vous jugez que les renseignements sur les compétences clés sont trop confidentiels, vous pouvez les masquer pour certains utilisateurs ou groupes d'utilisateurs en ne leur donnant pas accès à cette instance.</p>
Nom *	Saisir le nom de cette compétence.
Description	Saisir la description de cette compétence.
Statut *	<p>Conserver la valeur par défaut (Publier dans le référentiel).</p> <p> Note : Au besoin, vous pouvez choisir le statut Ne pas publier dans le référentiel si la compétence devient désuète après quelques années d'utilisation et qu'elle doit être désactivée.</p>

Champ	Utilisation
Type *	<p>Indiquer le type ^[500] de cette compétence.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cliquer . Résultat : Le système liste l'ensemble des types déjà définis. • En mode Recherche simple, tous les types sont listés. La colonne Parent aide à repérer la hiérarchie des différents types de compétences. Choisir le type, puis cliquer Sélectionner. • En mode Recherche arborescente, les types sont listés par niveau. <ul style="list-style-type: none"> ○ Pour descendre dans l'arborescence, cliquer l'hyperlien d'un type parent. ○ Pour remonter dans l'arborescence, utiliser les boutons Racine (remonte au 1er niveau) ou Parent (remonte d'un niveau). ○ Pour sélectionner un type, le cocher et cliquer Sélectionner.
Grille *	Choisir la grille ^[501] d'évaluation qui s'applique à cette compétence dans la liste déroulante.

4. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder la compétence.

– Désactiver une compétence dans un référentiel

Vous pouvez désactiver une compétence, si celle-ci devient désuète après quelques années d'utilisation. Une fois qu'une compétence est désactivée, elle ne peut plus être :

- [associée à une exigence dans un poste](#) ^[72], ainsi qu'à une exigence dans un [domaine, métier ou emploi dans la structure GPEC](#) ^[98];
- [attribuée manuellement à un ou plusieurs salariés](#) ^[141];
- associées à un cours;
- associée à des [questions à choix multiple dans un questionnaire](#). ^[511]

Cependant, si cette compétence a déjà été associée à l'un de ces éléments, elle y demeurera visible.



Attention : Si vous désactivez une compétence, vous devrez, au besoin, effectuer des opérations supplémentaires, par exemple :

- préciser une date de fin dans les exigences des postes ou des niveaux de la structure GPEC (domaine, métier, emploi) auxquels vous avez associé cette compétence;
 - modifier les cours auxquels vous avez associé cette compétence.
1. Choisir **Formation > Gestion des compétences disponibles** dans la barre de menus **Configuration**.
 2. Accéder au référentiel de compétences requis.
 3. Accéder à la compétence requise.

4. Choisir le statut **Ne pas publier dans le référentiel**.
5. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder la compétence.

Voir aussi...

[Configurer les types de compétences](#) ^[500]

[Configurer les grilles d'évaluation pour les compétences](#) ^[501]

[Gérer les exigences de type « compétence » dans un poste](#) ^[72]

[Gérer les exigences de type « compétence » dans un domaine, un métier ou un emploi dans la structure GPEC](#) ^[98]

[Associer une ou plusieurs compétences un employé](#) ^[141]

Configurer les habilitations

Barre de menus : **Configuration**

Menu : **Formation > Gestion des habilitations**

Les habilitations servent à définir les divers permis ou formations qu'un employé doit détenir pour exercer son travail. Elles sont généralement regroupées par type et possèdent une durée de validité (définie en mois).

Dans SIGMA-RH.net, les habilitations doivent être configurées, puis elles peuvent être :

- associées à une exigence dans un poste ^[76], ainsi qu'à une exigence dans un [domaine, métier ou emploi dans la structure GPEC](#) ^[103];
- associées à [un dossier d'employé](#) ^[144].

Elles peuvent également être acquises à la suite d'une session. Dans ce cas, il faut associer l'habilitation à :

- un cours;
- une session prévisionnelle ou une session réalisée (par l'entremise du cours choisi dans cette session).



Note : Le simple fait d'inscrire un employé à une session de formation ne lui attribue **pas** automatiquement l'habilitation associée au cours de formation pour lequel la session est donnée. Après s'être assuré que l'employé a réussi les examens requis et qu'il a été présent à toutes les périodes, le gestionnaire RH doit attribuer manuellement les habilitations en utilisant l'hyperlien **Validation des habilitations**

Exemples d'habilitations

Type	Habilitations	Durée de validité (en mois)
Électrique	Haute tension / basse tension	12
Conduite engins	Cases 3	60
	Cases 5	60
	Nacelle élévatrice	36
Sécurité	Sauveteur Secourisme du travail	12
	AFPS	12

– Ajouter une habilitation

1. Choisir **Formation > Gestion des habilitations** dans la barre de menus **Configuration**.
2. Cliquer **Ajouter**.
3. Saisir le code et le nom de l'habilitation (en français, en anglais ou dans les deux langues).
4. Sélectionner le type d'habilitation.
 Note : Les types d'habilitation sont définis dans la table de codes de sélection **Type d'habilitation** (code XAH).
5. Saisir la durée de validité (en mois).
6. Saisir une description, au besoin.
7. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder l'habilitation.

Voir aussi...

[Associer une ou plusieurs habilitations à un employé](#) ^[145]

[Gérer les dates pour le contrôle du bilan de formation](#) ^[135]

Configurer les questionnaires

Barre de menus : **Configuration**

Menu : **Multimodules > Gestion des questionnaires**

Les questionnaires peuvent comporter autant de questions que nécessaire. Les questions peuvent être d'un des types suivants :

Type	Explications
Choix de réponse ^[511]	<p>Selon la configuration faite dans la question, l'utilisateur peut sélectionner une seule réponse ou plusieurs.</p> <p>Les questions à choix de réponse peuvent être associées à des compétences ^[499]. Celles-ci sont alors transférées automatiquement dans le dossier de l'employé ^[143] ou du candidat quand celui-ci remplit le questionnaire, facilitant ainsi l'évaluation de ses aptitudes.</p>
Multiples réponses avec saisie ^[518]	<p>Selon la configuration faite dans la question, l'utilisateur verra plusieurs réponses et il devra faire une saisie dans le format prescrit, par exemple Numérique.</p>
Libres ^[522]	<p>Selon la configuration faite, l'utilisateur doit saisir la réponse dans le format prescrit, par exemple Texte ou Numérique.</p>

En général, les questionnaires sont remplis par leurs destinataires par l'intermédiaire du module My SigmaRH (option **Mon dossier d'employé > Mes questionnaires \ Mes entretiens**). Il est parfois néanmoins nécessaire de les remplir à partir du module de Gestion, par exemple :

Un superviseur peut remplir le questionnaire d'évaluation d'un employé lors de [l'entretien annuel](#). ^[310]

Les questionnaires peuvent servir dans les modules ou événements suivants :

— Entretien

Dans les [types d'entretiens](#)^[209] et les [entretiens](#)^[307], vous pouvez les ajouter afin de sonder la performance et les intérêts des employés lors des entretiens annuels.

Résumé

- [Ajouter un questionnaire](#)^[508]
- [Définir une question à choix de réponse](#)^[511]
- [Définir une question ayant de multiples réponses avec saisies](#)^[518]
- [Définir une question libre ou à développement](#)^[522]
- [Définir la sécurité d'un questionnaire](#)^[525]
- [Modifier un questionnaire](#)^[526]
- [Copier un questionnaire](#)^[527]
- [Associer un questionnaire à un événement](#)^[527]
- [Analyser les réponses aux questionnaires](#)^[527]

Ajouter un questionnaire

Barre de menus : **Configuration**


Menu : **Multimodules > Gestion des questionnaires**

1. Choisir **Multimodules > Gestion des questionnaires** dans la barre de menus **Configuration**.
2. Cliquer **Ajouter**.
3. Sélectionner le niveau de structure administrative applicable dans la fenêtre flottante secondaire **Structure**.

Structure administrative


Les limitations suivantes s'appliquent lors de la sélection du niveau de structure administrative d'un questionnaire :


Limitation	Explications
Nombre de niveaux	Seuls les quatre premiers niveaux de la structure administrative peuvent être sélectionnés, c'est-à-dire : <ul style="list-style-type: none"> • Entité légale • Division • Secteur économique • Etablissement

Limitation	Explications
Restriction d'accès	<p>Vous ne pouvez pas sauvegarder un questionnaire si votre profil d'utilisateur comporte des restrictions d'accès et que vous avez choisi un niveau de structure administrative non permis.</p> <p> Note : Vous pourrez toutefois visualiser (en Lecture seule) les questionnaires qui sont créés dans des niveaux de structure administrative supérieurs au niveau de structure précisé dans votre dossier d'utilisateur.</p> <p>Exemples</p> <p>Un utilisateur peut uniquement avoir accès aux données dans l'établissement ABC (niveau 4 dans la structure administrative).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Il ne peut pas sauvegarder un questionnaire si celui-ci est créé au niveau 1 (Entité légale). • Il ne peut pas modifier ou supprimer un questionnaire créé au niveau 1 (Entité légale). • Il ne peut pas visualiser les questionnaires créés dans l'établissement XYZ. • Il peut toutefois visualiser (en Lecture seule) les questionnaires créés dans le niveau 1 (Entité légale).

4. Entrer les données requises dans la fenêtre **Informations générales**.

 **Informations générales**

Champ	Description
Numéro *	Saisir le numéro ou le code du questionnaire.
Nom *	Entrer un nom descriptif pour le questionnaire.
Note de passage *	<p>Indiquer la note de passage du questionnaire (cette note peut être saisie une fois toutes les questions définies). La note de passage ne peut être supérieure au total des points des questions. Le total des points des questions est affiché (en mode Gestion) dans la fenêtre flottante secondaire Récapitulatif à titre de rappel.</p> <p> Note : Si un utilisateur répond à ce questionnaire dans le module My SigmaRH, la note de passage et le total des points (pointage) attribué pour les réponses données aux questions sont masqués en tout temps.</p>
Visible dans My SigmaRH	Cocher cette case si le questionnaire doit être visible dans le module My SigmaRH.

Champ	Description								
Afficher les critères d'évaluation en mode gestion	<p>Cette case gère l'affichage (en mode Gestion seulement) des critères d'évaluation définis pour chaque question saisie dans un questionnaire (qu'il s'agisse d'une question à choix de réponse^[511] ou d'une question libre).^[522]</p> <p> Note : Si un utilisateur répond à ce questionnaire dans le module My SigmaRH, les critères d'évaluation sont masqués en tout temps.</p> <p>Lorsque cette case à cocher n'est pas sélectionnée, les critères d'évaluation ne seront pas visibles :</p> <ul style="list-style-type: none"> • dans la définition de la question figurant dans un questionnaire (menu Multimodules > Gestion des questionnaires); • lorsqu'un utilisateur répond à ce questionnaire en mode Gestion (par exemple, dans une candidature associée à un recrutement, un entretien^[292], une inscription aux sessions de formation). 								
Description	Entrer une brève description du questionnaire. Cette description est affichée lorsqu'un utilisateur remplit ou visualise le questionnaire, que ce soit dans My SigmaRH ou en mode Gestion.								
Sera disponible dans le(s) module(s) *	<p>Cocher le ou les modules dans lesquels ce questionnaire sera disponible. Tous les modules sont implicitement cochés.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Module</th> <th>Utilisation</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Entretien</td> <td> <p>Ce questionnaire peut être associé :</p> <ul style="list-style-type: none"> • à un type d'entretien:^[209] • à un entretien^[292], si cela est permis dans le type d'entretien sélectionné dans l'événement; • à un entretien de recrutement. </td> </tr> <tr> <td>Recrutement</td> <td> <p>Ce questionnaire peut être associé :</p> <ul style="list-style-type: none"> • à un recrutement (afin d'être envoyé à tous les candidats qui postulent à ce recrutement par l'entremise d'un site d'affichage d'emplois); • en suivi de dossier aux candidatures ajoutées dans un recrutement. </td> </tr> <tr> <td>Session de formation continue</td> <td> <p>Ce questionnaire peut être associé :</p> <ul style="list-style-type: none"> • en suivi de dossier pour les inscriptions ajoutées dans une session de formation. </td> </tr> </tbody> </table>	Module	Utilisation	Entretien	<p>Ce questionnaire peut être associé :</p> <ul style="list-style-type: none"> • à un type d'entretien:^[209] • à un entretien^[292], si cela est permis dans le type d'entretien sélectionné dans l'événement; • à un entretien de recrutement. 	Recrutement	<p>Ce questionnaire peut être associé :</p> <ul style="list-style-type: none"> • à un recrutement (afin d'être envoyé à tous les candidats qui postulent à ce recrutement par l'entremise d'un site d'affichage d'emplois); • en suivi de dossier aux candidatures ajoutées dans un recrutement. 	Session de formation continue	<p>Ce questionnaire peut être associé :</p> <ul style="list-style-type: none"> • en suivi de dossier pour les inscriptions ajoutées dans une session de formation.
Module	Utilisation								
Entretien	<p>Ce questionnaire peut être associé :</p> <ul style="list-style-type: none"> • à un type d'entretien:^[209] • à un entretien^[292], si cela est permis dans le type d'entretien sélectionné dans l'événement; • à un entretien de recrutement. 								
Recrutement	<p>Ce questionnaire peut être associé :</p> <ul style="list-style-type: none"> • à un recrutement (afin d'être envoyé à tous les candidats qui postulent à ce recrutement par l'entremise d'un site d'affichage d'emplois); • en suivi de dossier aux candidatures ajoutées dans un recrutement. 								
Session de formation continue	<p>Ce questionnaire peut être associé :</p> <ul style="list-style-type: none"> • en suivi de dossier pour les inscriptions ajoutées dans une session de formation. 								

- Définir les questions du questionnaire : [questions à choix de réponse](#)^[511], [question ayant de multiples réponses avec saisie](#)^[518] et [questions libres \(ou à développement\)](#).^[522]
- Vous pouvez :

- Modifier l'ordre d'affichage d'une question en la sélectionnant, puis en cliquant **Monter** ou **Descendre**.
- Retirer une question du questionnaire en la sélectionnant, puis en cliquant **Supprimer**.

7. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder le questionnaire.

Voir aussi...

[Définir une question à choix de réponse](#)^[511]

[Définir une question ayant de multiples réponses avec saisies](#)^[518]

[Définir une question libre ou à développement](#)^[522]

[Définir la sécurité d'un questionnaire](#)^[525]

[Associer un questionnaire à un événement](#)^[527]

[Analyser les réponses aux questionnaires](#)^[527]

Définir une question à choix de réponse

Barre de menus : **Configuration**

Menu : **Multimodules > Gestion des questionnaires**

Pour définir une question à choix de réponse dans un [questionnaire](#)^[508], vous devez d'abord saisir les informations générales se rapportant à la question. Ensuite, vous devez définir les choix de réponse.

Les choix de réponse peuvent être ajoutés manuellement ou générés à partir d'une compétence ou d'une grille d'évaluation. Des [compétences](#)^[502] peuvent être associées à chaque choix de réponse. Ces compétences sont transférées automatiquement dans le [dossier de l'employé](#)^[143] ou du candidat quand celui-ci remplit le questionnaire, facilitant ainsi l'évaluation de ses aptitudes.



Note : Chaque question peut être configurée pour permettre la saisie d'une seule réponse ou de plusieurs réponses.

Résumé

[Saisir les informations générales se rapportant à la question](#)^[511]

[Ajouter manuellement des choix de réponse](#)^[515]

[Générer automatiquement les choix de réponse à partir d'une compétence ou d'une grille d'évaluation](#)^[516]

[Est-ce que les utilisateurs qui répondent au questionnaire voient les pointages des questions dans My SigmaRH?](#)^[517]

[Exemples de questions à choix de réponse](#)^[518]

— Saisir les informations générales se rapportant à la question


1. Choisir **Multimodules > Gestion des questionnaires** dans la barre de menus **Configuration**.
2. Sélectionner le questionnaire auquel des questions doivent être ajoutées.
3. Dans la fenêtre flottante **Liste des questions de ce questionnaire**, cliquer **Ajouter**.

Résultat : Une fenêtre contextuelle s'affiche à l'écran.


4. Sélectionner **Choix de réponse**.

5. Saisir les informations générales sur cette question.

Champ	Utilisation
Numéro	<p>Numéroter la question (jusqu'à 10 caractères)</p> <p>Une valeur par défaut est proposée, mais vous pouvez la modifier au besoin, afin de forcer un tri précis.</p> <p>Exemples de questionnaires – Numérotation des questions</p> <p>Trier les questions par numéro</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">01 – 02 – 03 – 04 – 05 – 06 – 07 – 08 – 09 – 10 – 11 – 12 – 13 – 14 – 15 – ...</div> <p>Hiérarchiser les questions</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">1.0 – 1.1 – 1.2 – 1.3 – 1.4 – 1.5 – 2.0 – 2.1 – 2.2 – 3.0 – 3.1 – 3.2 – 3.3 – 3.4 – ...</div> <p>Regrouper les questions par section</p> <p>Pour évaluer respectivement le contenu de la formation, le confort des locaux et la performance du formateur dans un formulaire d'évaluation d'une formation :</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">CONTENU 01 – CONTENU 02 – ... – LOCAL 01 – LOCAL 02 – ... – PROF 01 – PROF 02 – ...</div> <p>Les questions sont triées en fonction de leur numéro. S'il y en a plus d'une dizaine, il est intéressant d'inclure un 0 devant l'unité pour éviter, par exemple, que la question 10 s'affiche entre les questions 1 et 2.</p> <p>Si le questionnaire comporte des sous-questions, utiliser le point ou le tiret pour définir cette hiérarchie.</p> <p>Si les questions doivent être regroupées par section, il est possible de les numéroter en incluant le titre de la section dans le numéro.</p>
Pointage maximal	<p>Champ en Lecture seule. Une fois que tous les choix de réponse seront saisis, ce champ comprendra le pointage le plus élevé parmi tous les choix de réponse.</p>
Question	<p>Inscrire la question (en français, en anglais ou dans les deux langues).</p>

Champ	Utilisation
Critères d'évaluation	<p data-bbox="641 338 1023 365">Préciser les critères d'évaluation.</p> <p data-bbox="758 405 1385 589">Note : Les critères d'évaluation s'affichent uniquement en mode Gestion lorsque le gestionnaire visualise les questionnaires qui ont été remplis ou qui doivent être remplis. Ils ne sont pas visibles aux utilisateurs qui remplissent le questionnaire dans le module My SigmaRH.</p>  <ul data-bbox="758 607 1406 898" style="list-style-type: none">• Si aucun critère d'évaluation n'a été entré pour une question dans un questionnaire, le champ Critères d'évaluation n'est pas visible lorsque le gestionnaire visualise les questionnaires en mode Gestion.• Si les critères d'évaluation doivent être masqués en tout temps en mode Gestion (par exemple, pour économiser de l'espace), assurez-vous de ne PAS cocher la case Afficher les critères d'évaluation en mode Gestion dans la définition du questionnaire. <p data-bbox="788 898 826 920">508</p>

Champ	Utilisation						
<p>Indiquez le type de choix de réponse</p>	<p>Indiquer le type de choix de réponse.</p> <table border="1" data-bbox="639 376 1422 1485"> <thead> <tr> <th data-bbox="647 387 810 427">Type</th> <th data-bbox="810 387 1414 427">Explications</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="647 427 810 842"> <p>Un seul choix permis</p> </td> <td data-bbox="810 427 1414 842"> <p>Avec ce type, l'utilisateur peut uniquement sélectionner un seul choix parmi toutes les réponses.</p> <p>Exemple</p> <p>Pour la question « Quel est votre niveau d'anglais ? », l'utilisateur verra les choix suivants, mais il pourra sélectionner une seule réponse.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Débutant ○ Intermédiaire ○ Avancé </td> </tr> <tr> <td data-bbox="647 842 810 1485"> <p>Plusieurs choix permis</p> </td> <td data-bbox="810 842 1414 1485"> <p>Si ce type est choisi, indiquer si le nombre de choix est illimité ou si un maximum de choix doit être imposé.</p> <p>Avec ce type, l'utilisateur peut cocher plusieurs choix parmi toutes les réponses.</p> <p>Exemple</p> <p>Pour la question « Quels sont les aspects positifs de cette formation ? », on a permis plusieurs choix avec un maximum de 2 réponses. L'utilisateur verra les choix ci-dessous, il pourra cocher une ou deux réponses. S'il coche une troisième réponse, il verra un message d'erreur bloquant à la sauvegarde de la fiche de saisie du questionnaire..</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Formateur dynamique <input type="checkbox"/> Sujet traité correspond à mes attentes <input type="checkbox"/> Emplacement de la formation <input type="checkbox"/> Créneau horaire </td> </tr> </tbody> </table>	Type	Explications	<p>Un seul choix permis</p>	<p>Avec ce type, l'utilisateur peut uniquement sélectionner un seul choix parmi toutes les réponses.</p> <p>Exemple</p> <p>Pour la question « Quel est votre niveau d'anglais ? », l'utilisateur verra les choix suivants, mais il pourra sélectionner une seule réponse.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Débutant ○ Intermédiaire ○ Avancé 	<p>Plusieurs choix permis</p>	<p>Si ce type est choisi, indiquer si le nombre de choix est illimité ou si un maximum de choix doit être imposé.</p> <p>Avec ce type, l'utilisateur peut cocher plusieurs choix parmi toutes les réponses.</p> <p>Exemple</p> <p>Pour la question « Quels sont les aspects positifs de cette formation ? », on a permis plusieurs choix avec un maximum de 2 réponses. L'utilisateur verra les choix ci-dessous, il pourra cocher une ou deux réponses. S'il coche une troisième réponse, il verra un message d'erreur bloquant à la sauvegarde de la fiche de saisie du questionnaire..</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Formateur dynamique <input type="checkbox"/> Sujet traité correspond à mes attentes <input type="checkbox"/> Emplacement de la formation <input type="checkbox"/> Créneau horaire
Type	Explications						
<p>Un seul choix permis</p>	<p>Avec ce type, l'utilisateur peut uniquement sélectionner un seul choix parmi toutes les réponses.</p> <p>Exemple</p> <p>Pour la question « Quel est votre niveau d'anglais ? », l'utilisateur verra les choix suivants, mais il pourra sélectionner une seule réponse.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Débutant ○ Intermédiaire ○ Avancé 						
<p>Plusieurs choix permis</p>	<p>Si ce type est choisi, indiquer si le nombre de choix est illimité ou si un maximum de choix doit être imposé.</p> <p>Avec ce type, l'utilisateur peut cocher plusieurs choix parmi toutes les réponses.</p> <p>Exemple</p> <p>Pour la question « Quels sont les aspects positifs de cette formation ? », on a permis plusieurs choix avec un maximum de 2 réponses. L'utilisateur verra les choix ci-dessous, il pourra cocher une ou deux réponses. S'il coche une troisième réponse, il verra un message d'erreur bloquant à la sauvegarde de la fiche de saisie du questionnaire..</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Formateur dynamique <input type="checkbox"/> Sujet traité correspond à mes attentes <input type="checkbox"/> Emplacement de la formation <input type="checkbox"/> Créneau horaire 						
<p>Indiquez dans quel mode d'affichage vous voulez visualiser les choix de réponse</p>	<p>Choisir le mode d'affichage des choix de réponse :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tabulaire (Les choix de réponse seront affichés dans des colonnes distinctes.) • Linéaire (Les choix de réponse seront affichés sur des lignes distinctes.) 						


Champ	Utilisation
Voulez-vous offrir la possibilité à l'utilisateur d'écrire un commentaire lorsqu'il répondra à cette question?	<p>Préciser si l'utilisateur peut écrire un commentaire lorsqu'il répondra à la question.</p> <ul style="list-style-type: none"> En répondant Oui, un champ Commentaires s'affiche lorsqu'un utilisateur répond au questionnaire. L'utilisateur peut y saisir ses commentaires. En répondant Non, le champ Commentaires ne s'affiche pas lorsqu'un utilisateur répond au questionnaire. Le questionnaire est ainsi plus court. <p> Note : Lorsque vous imprimez un entretien, vous pouvez choisir ou non d'afficher les commentaires saisis par l'utilisateur qui a répondu au questionnaire.</p>

- Ajouter les réponses ([manuellement](#)) ou en les [généralisant](#)).
- Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder la question.
- Répéter pour toutes les questions. De retour dans le questionnaire, cliquer **Enregistrer** pour le sauvegarder.

– Ajouter manuellement des choix de réponse

- Choisir **Multimodules > Gestion des questionnaires** dans la barre de menus **Configuration**.
- Accéder au questionnaire requis.
- Accéder à la question requise
- Dans la fenêtre flottante **Liste des choix de réponse**, cliquer **Ajouter**.
- Saisir les informations générales sur ce choix de réponse.

Champ	Utilisation
Numéro	<p>Indiquer le numéro ou le code de la réponse.</p> <p>Une valeur par défaut est proposée, mais vous pouvez la modifier au besoin. Lorsqu'un utilisateur remplira le questionnaire, les choix de réponses sont présentés en fonction du numéro attribué.</p>
Sélectionné par défaut	<p>Au besoin, cocher la case Réponse par défaut.</p> <p>Lorsque la case Réponse par défaut est cochée, cette réponse est sélectionnée lorsque l'employé, le candidat ou l'utilisateur remplit le questionnaire. Cependant, cette sélection peut être modifiée au besoin lorsque le questionnaire est rempli.</p> <p>Parmi les choix de réponse, un seul choix peut avoir le statut de réponse par défaut.</p>

Champ	Utilisation						
Description du choix	Entrer la réponse (en français, en anglais ou dans les deux langues).						
Pointage	Préciser le pointage de la réponse. Une fenêtre flottante secondaire rappelle le pointage maximal accordé à la question.						
Compétence donnée par cette réponse	Au besoin, associer une compétence [502] à cette réponse (ex. programmation informatique).						
Niveau de compétence donné	<p>Indiquer le niveau de compétence à attribuer (cette liste déroulante lit les niveaux définis dans la grille d'évaluation [501] associée).</p> <p> Note : Les grilles d'évaluation définissent les niveaux de compétence atteints ou à atteindre (par exemple, expert ou moyen, 100 % ou 50 %).</p> <p>Choisir le mode d'attribution applicable.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Mode</th> <th>Utilisation</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Prioritaire</td> <td>Avec ce mode, le niveau de compétence remplacera le niveau de compétence actif de l'employé. Tous les niveaux attribués dans le passé pour cette compétence seront ignorés. Il s'agit de la valeur par défaut.</td> </tr> <tr> <td>Normale</td> <td>Avec ce mode, le niveau de compétence s'ajoutera aux autres niveaux présents pour cette compétence. Le système reconnaîtra le niveau de compétence le plus élevé comme étant le niveau actuel pour cette compétence.</td> </tr> </tbody> </table>	Mode	Utilisation	Prioritaire	Avec ce mode, le niveau de compétence remplacera le niveau de compétence actif de l'employé. Tous les niveaux attribués dans le passé pour cette compétence seront ignorés. Il s'agit de la valeur par défaut.	Normale	Avec ce mode, le niveau de compétence s'ajoutera aux autres niveaux présents pour cette compétence. Le système reconnaîtra le niveau de compétence le plus élevé comme étant le niveau actuel pour cette compétence.
Mode	Utilisation						
Prioritaire	Avec ce mode, le niveau de compétence remplacera le niveau de compétence actif de l'employé. Tous les niveaux attribués dans le passé pour cette compétence seront ignorés. Il s'agit de la valeur par défaut.						
Normale	Avec ce mode, le niveau de compétence s'ajoutera aux autres niveaux présents pour cette compétence. Le système reconnaîtra le niveau de compétence le plus élevé comme étant le niveau actuel pour cette compétence.						

6. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder le choix de réponse.
7. Répéter ces étapes pour chacun des choix de réponse à la question.

– Générer automatiquement les choix de réponse à partir d'une compétence ou d'une grille d'évaluation

Vous pouvez générer automatiquement les choix de réponse dans les situations suivantes :

Option	Utilisation
à partir d'une compétence	Vous devez définir des questionnaires utilisés lors du recrutement de nouveaux employés. Vous voulez assigner des compétences aux candidats en fonction des réponses données. Définissez les types de compétences , [500] les grilles d'évaluation [501] et les compétences [502] requises. Générez les réponses à partir d'une compétence.

Option	Utilisation
à partir d'une grille d'évaluation	Vous devez définir un questionnaire d'auto-évaluation utilisé lors des évaluations de rendement annuelles. Pour toutes les questions, vous avez les mêmes réponses (par exemple, Très satisfait, Satisfait, Peu satisfait, Pas du tout satisfait). Définissez une grille d'évaluation ^[501] comportant ces niveaux et le pointage requis pour chacun de ces niveaux. Générez les réponses à partir de cette grille d'évaluation.

1. Choisir **Multimodules > Gestion des questionnaires** dans la barre de menus **Configuration**.
2. Accéder au questionnaire requis.
3. Accéder à la question requise
4. Dans la fenêtre flottante **Liste des choix de réponse**, cliquer **Générer les réponses**.
5. Dans le menu contextuel, choisir :
 - **à partir d'une compétence** : pour générer les réponses à partir d'une [compétence](#); ^[502]
 - **à partir d'une grille d'évaluation** : pour générer les réponses à partir d'une [grille d'évaluation](#). ^[501]
6. Une fois les réponses générées, apporter les modifications requises aux réponses.
Exemples de modifications :
 - Si une des réponses générées doit devenir la réponse par défaut, accéder à cette réponse et cocher la case **Réponse par défaut**.
 - Si les réponses ont été générées à partir d'une grille d'évaluation, aucune compétence ou aucun niveau de compétence n'est associé à cette réponse. Si certaines des réponses doivent être associées à une compétence ou un niveau de compétence, accéder à ces réponses et sélectionner la compétence et le niveau de compétence.
7. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder le choix de réponse.
8. Répéter ces étapes pour chacun des choix de réponse à la question.

– Est-ce que les utilisateurs qui répondent au questionnaire voient les pointages des questions dans My SigmaRH?

Non.

Si un utilisateur répond à un questionnaire dans le module My SigmaRH, le pointage attribué à chacun des choix de réponse est masqué en tout temps. Le pointage est visible en mode Gestion lorsqu'on visualise le questionnaire dans un événement.



Note : Si vous créez des questionnaires pour les entretiens, vous pouvez même masquer les pointages en mode Gestion à partir du [type d'entretien](#). ^[215]

Exemples de questions à choix de réponse

Échelle paire

Réponse	Très satisfaisante	Satisfaisante	Peu satisfaisante	Pas du tout satisfaisante
Pointage	3	2	1	0

Échelle impaire

Réponse	Très satisfaisante	Satisfaisante	Pas du tout satisfaisante
Pointage	1	0.5	0

Voir aussi...

[Ajouter un questionnaire](#) ⁵⁰⁸

[Définir une question ayant de multiples réponses avec saisies](#) ⁵¹⁸

[Définir une question libre ou à développement](#) ⁵²²

[Définir la sécurité d'un questionnaire](#) ⁵²⁵

[Associer un questionnaire à un événement](#) ⁵²⁷

[Analyser les réponses aux questionnaires](#) ⁵²⁷

Définir une question ayant de multiples réponses avec saisies

Barre de menus : **Configuration**

Menu : **Multimodules > Gestion des questionnaires**

Pour définir une question ayant de multiples réponses avec saisies dans un [questionnaire](#) ⁵⁰⁸, vous devez d'abord saisir les informations générales se rapportant à la question. Ensuite, vous devez définir les choix de réponse. Les choix de réponse peuvent être ajoutés manuellement ou générés à partir d'une compétence ou d'une grille d'évaluation.

Résumé

[Saisir les informations générales se rapportant à la question](#) ⁵¹⁸

[Ajouter manuellement des choix de réponse](#) ⁵²⁰

[Générer automatiquement les choix de réponse à partir d'une compétence ou d'une grille d'évaluation](#) ⁵²¹

[Exemple de question ayant de multiples réponses avec saisie](#) ⁵²²



Saisir les informations générales se rapportant à la question

1. Choisir **Multimodules > Gestion des questionnaires** dans la barre de menus **Configuration**.
2. Sélectionner le questionnaire auquel des questions doivent être ajoutées.
3. Dans la fenêtre flottante **Liste des questions de ce questionnaire**, cliquer **Ajouter**.

Résultat : Une fenêtre contextuelle s'affiche à l'écran.

4. Sélectionner **Multipl**es réponses avec saisie.
5. Saisir les informations générales sur cette question.

Champ	Utilisation
Numéro	<p>Numéroter la question (jusqu'à 10 caractères)</p> <p>Une valeur par défaut est proposée, mais vous pouvez la modifier au besoin, afin de forcer un tri précis.</p> <p>Exemples de questionnaires – Numérotation des questions</p> <p>Trier les questions par numéro</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">01 – 02 – 03 – 04 – 05 – 06 – 07 – 08 – 09 – 10 – 11 – 12 – 13 – 14 – 15 – ...</div> <p>Hiérarchiser les questions</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">1.0 – 1.1 – 1.2 – 1.3 – 1.4 – 1.5 – 2.0 – 2.1 – 2.2 – 3.0 – 3.1 – 3.2 – 3.3 – 3.4 – ...</div> <p>Regrouper les questions par section</p> <p>Pour évaluer respectivement le contenu de la formation, le confort des locaux et la performance du formateur dans un formulaire d'évaluation d'une formation :</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">CONTENU 01 – CONTENU 02 – ... – LOCAL 01 – LOCAL 02 – ... – PROF 01 – PROF 02 – ...</div> <p>Les questions sont triées en fonction de leur numéro. S'il y en a plus d'une dizaine, il est intéressant d'inclure un 0 devant l'unité pour éviter, par exemple, que la question 10 s'affiche entre les questions 1 et 2.</p> <p>Si le questionnaire comporte des sous-questions, utiliser le point ou le tiret pour définir cette hiérarchie.</p> <p>Si les questions doivent être regroupées par section, il est possible de les numéroter en incluant le titre de la section dans le numéro.</p>
Question	Inscrire la question (en français, en anglais ou dans les deux langues).

Champ	Utilisation
Critères d'évaluation	<p>Préciser les critères d'évaluation.</p> <p>Note : Les critères d'évaluation s'affichent uniquement en mode Gestion lorsque le gestionnaire visualise les questionnaires qui ont été remplis ou qui doivent être remplis. Ils ne sont pas visibles aux utilisateurs qui remplissent le questionnaire dans le module My SigmaRH.</p>  <ul style="list-style-type: none"> • Si aucun critère d'évaluation n'a été entré pour une question dans un questionnaire, le champ Critères d'évaluation n'est pas visible lorsque le gestionnaire visualise les questionnaires en mode Gestion. • Si les critères d'évaluation doivent être masqués en tout temps en mode Gestion (par exemple, pour économiser de l'espace), assurez-vous de ne PAS cocher la case Afficher les critères d'évaluation en mode Gestion dans la définition du questionnaire. <small>508</small>
Type de saisie	Indiquer le type de choix de saisie Numérique .
Voulez-vous offrir la possibilité à l'utilisateur d'écrire un commentaire lorsqu'il répondra à cette question?	<p>Préciser si l'utilisateur peut écrire un commentaire lorsqu'il répondra à la question.</p> <ul style="list-style-type: none"> • En répondant Oui, un champ Commentaires s'affiche lorsqu'un utilisateur répond au questionnaire. L'utilisateur peut y saisir ses commentaires. • En répondant Non, le champ Commentaires ne s'affiche pas lorsqu'un utilisateur répond au questionnaire. Le questionnaire est ainsi plus court. <p> Note : Lorsque vous imprimez <small>339</small> un entretien, vous pouvez choisir ou non d'afficher les commentaires saisis par l'utilisateur qui a répondu au questionnaire.</p>

6. Ajouter les réponses ([manuellement](#) 520) ou en les [généralisant](#) 521).
7. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder la question.
8. Répéter pour toutes les questions. De retour dans le questionnaire, cliquer **Enregistrer** pour le sauvegarder.

— Ajouter manuellement des choix de réponse

1. Choisir **Multimodules > Gestion des questionnaires** dans la barre de menus **Configuration**.
2. Accéder au questionnaire requis.
3. Accéder à la question requise

4. Dans la fenêtre flottante **Liste des choix de réponse**, cliquer **Ajouter**.
5. Saisir les informations générales sur ce choix de réponse.

Champ	Utilisation
Numéro	Indiquer le numéro ou le code de la réponse. Une valeur par défaut est proposée, mais vous pouvez la modifier au besoin. Lorsqu'un utilisateur remplira le questionnaire, les choix de réponses sont présentés en fonction du numéro attribué.
Description du choix	Entrer la réponse (en français, en anglais ou dans les deux langues).
Valeur par défaut	Au besoin, saisir une valeur par défaut. Cette valeur sera reportée dans la fiche de saisie du questionnaire.

6. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder le choix de réponse.
7. Répéter ces étapes pour chacun des choix de réponse à la question.

– Générer automatiquement les choix de réponse à partir d'une compétence ou d'une grille d'évaluation

Pour accélérer la saisie des choix de réponse, vous pouvez les générer automatiquement à partir d'une compétence ou d'une grille de compétence.



Attention : Lorsque vous générer les choix de réponse à partir d'une compétence ou d'une grille d'évaluation, le système récupère uniquement le numéro et la description du choix. Les pointages ne s'appliquent pas aux questions ayant de multiples réponses avec saisies.

1. Choisir **Multimodules > Gestion des questionnaires** dans la barre de menus **Configuration**.
2. Accéder au questionnaire requis.
3. Accéder à la question requise
4. Dans la fenêtre flottante **Liste des choix de réponse**, cliquer **Générer les réponses**.
5. Dans le menu contextuel, choisir :
 - **à partir d'une compétence** : pour générer les réponses à partir d'une [compétence](#);
502
 - **à partir d'une grille d'évaluation** : pour générer les réponses à partir d'une [grille d'évaluation](#).
501
6. Une fois les réponses générées, apporter les modifications requises aux réponses.
7. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder le choix de réponse.
8. Répéter ces étapes pour chacun des choix de réponse à la question.

– Exemple de question ayant de multiples réponses avec saisie

Question	Production pour l'année précédente	
Réponse	A - Nombre de mots traduits	479239
	B - Nombre de fiches terminologiques créées	53
	C - Nombre de consultations linguistiques	14
	D - Nombre de lectures d'épreuves	21

Voir aussi...

[Définir une question à choix de réponse](#) ⁵¹¹

[Définir une question libre ou à développement](#) ⁵²²

[Définir la sécurité d'un questionnaire](#) ⁵²⁵

[Associer un questionnaire à un événement](#) ⁵²⁷

[Analyser les réponses aux questionnaires](#) ⁵²⁷

Définir une question libre ou à développement

Barre de menus : **Configuration**

Menu : **Multimodules > Gestion des questionnaires**

Vous pouvez ajouter une question libre dans un [questionnaire](#) ⁵⁰⁸. Selon le type de saisie précisé, l'utilisateur qui répond au questionnaire devra saisir sa réponse en format Texte ou Numérique.


Résumé


[Ajouter une question libre](#) ⁵²²

[Exemples de questions libres](#) ⁵²⁴

– Ajouter une question libre

1. Choisir **Multimodules > Gestion des questionnaires** dans la barre de menus **Configuration**.
2. Sélectionner le questionnaire auquel des questions doivent être ajoutées.
3. Dans la fenêtre flottante **Liste des questions de ce questionnaire**, cliquer **Ajouter**.
Résultat : Une fenêtre contextuelle s'affiche à l'écran.
4. Sélectionner **Libre**.
5. Saisir les informations générales sur cette question.

Champ	Utilisation
Numéro	<p>Numéroter la question (jusqu'à 10 caractères)</p> <p>Une valeur par défaut est proposée, mais vous pouvez la modifier au besoin, afin de forcer un tri précis.</p> <p>Exemples de questionnaires – Numérotation des questions</p> <p>Trier les questions par numéro</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">01 – 02 – 03 – 04 – 05 – 06 – 07 – 08 – 09 – 10 – 11 – 12 – 13 – 14 – 15 – ...</div> <p>Hiérarchiser les questions</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">1.0 – 1.1 – 1.2 – 1.3 – 1.4 – 1.5 – 2.0 – 2.1 – 2.2 – 3.0 – 3.1 – 3.2 – 3.3 – 3.4 – ...</div> <p>Regrouper les questions par section</p> <p>Pour évaluer respectivement le contenu de la formation, le confort des locaux et la performance du formateur dans un formulaire d'évaluation d'une formation :</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">CONTENU 01 – CONTENU 02 – ... – LOCAL 01 – LOCAL 02 – ... – PROF 01 – PROF 02 – ...</div> <p>Les questions sont triées en fonction de leur numéro. S'il y en a plus d'une dizaine, il est intéressant d'inclure un 0 devant l'unité pour éviter, par exemple, que la question 10 s'affiche entre les questions 1 et 2.</p> <p>Si le questionnaire comporte des sous-questions, utiliser le point ou le tiret pour définir cette hiérarchie.</p> <p>Si les questions doivent être regroupées par section, il est possible de les numéroter en incluant le titre de la section dans le numéro.</p>
Pointage maximal	<p>Indiquer le pointage maximal de la question.</p> <p>Attention : Le pointage maximal n'est pas affiché aux utilisateurs qui doivent répondre à cette question à partir de My SigmaRH. Si la réponse à cette question est renseignée par un utilisateur à partir de My SigmaRH, le pointage associé à cette question sera de zéro lorsqu'un gestionnaire visualisera le questionnaire en mode Gestion. Cependant, un gestionnaire pourra saisir, au besoin, un pointage après avoir lu la réponse.</p> 
Question	<p>Entrer la réponse (en français, en anglais ou dans les deux langues).</p>

Champ	Utilisation
Critères d'évaluation	<p>Préciser les critères d'évaluation.</p> <p>Note : Les critères d'évaluation s'affichent uniquement en mode Gestion lorsque le gestionnaire visualise les questionnaires qui ont été remplis ou qui doivent être remplis. Ils ne sont pas visibles aux utilisateurs qui remplissent le questionnaire dans le module My SigmaRH.</p>  <ul style="list-style-type: none"> • Si aucun critère d'évaluation n'a été entré pour une question dans un questionnaire, le champ Critères d'évaluation n'est pas visible lorsque le gestionnaire visualise les questionnaires en mode Gestion. • Si les critères d'évaluation doivent être masqués en tout temps en mode Gestion (par exemple, pour économiser de l'espace), assurez-vous de ne PAS cocher la case Afficher les critères d'évaluation en mode Gestion dans la définition du questionnaire.
Type de saisie	Indiquer le type de choix de saisie Texte ou Numérique .

6. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder la question.
7. Répéter pour toutes les questions. De retour dans le questionnaire, cliquer **Enregistrer** pour le sauvegarder.

Exemples de questions libres

Réponse en format Texte	Question	Quelles améliorations doivent être apportées à cette formation?
	Réponse	Il faudrait passer plus de temps sur la gestion des nouvelles fiches terminologiques.
Réponse en format Numérique	Question	Sur une échelle de 1 à 10, quelle note donneriez-vous à cette formation?
	Réponse	8

Voir aussi...

[Ajouter un questionnaire](#) ⁵⁰⁸

[Définir une question à choix de réponse](#) ⁵¹¹

[Définir une question ayant de multiples réponses avec saisies](#) ⁵¹⁸

[Définir la sécurité d'un questionnaire](#) ⁵²⁵

[Associer un questionnaire à un événement](#) ⁵²⁷

[Analyser les réponses aux questionnaires](#) ⁵²⁷

Définir la sécurité d'un questionnaire

Barre de menus : **Configuration**

Menu : **Multimodules > Gestion des questionnaires**

La sécurité d'un questionnaire est gérée en accordant divers droits (lecture, écriture, sécurité) à un ensemble d'utilisateurs (ou de groupes d'utilisateurs) donnés. On peut ainsi définir, par exemple, que les utilisateurs Isabelle Beauchamp et René Lajeunesse, ainsi que tous les utilisateurs associés au groupe « Responsables de dossiers » auront accès au questionnaire dans :

- le menu **Gestion des questionnaires**;
- les listes déroulantes où l'utilisateur peut choisir un questionnaire, par exemple dans :
[les types d'entretiens](#)²⁰⁹
 l'événement [Entretien](#)²⁹²

les écrans où l'utilisateur peut remplir un questionnaire, par exemple dans le module My SigmaRH.



Note : Les rapports et graphiques ne tiennent pas compte de cette sécurité.



Attention : Il est impératif qu'au moins un utilisateur ait un accès à la sécurité. Sinon, personne ne pourra plus en modifier les droits d'accès. Afin de parer à toutes les éventualités (vacances, absence, etc.), il est toutefois recommandé que deux utilisateurs aient accès à la sécurité.

1. Ouvrir un questionnaire existant ou en créer un nouveau (dans le menu **Gestion des questionnaires**).
2. Cliquer **Gestion de la sécurité** dans la fenêtre flottante secondaire **Liens utiles**.

Résultat : Lorsque vous accédez à cette fenêtre pour la première fois, le système liste les droits d'accès par défaut.

Droits d'accès par défaut

Groupe ou utilisateur	Droits d'accès par défaut
Utilisateur ayant ajouté le questionnaire Administrateurs	Accès complet : La case Autoriser est cochée pour les droits Lecture, Ecriture et Sécurité .
Utilisateurs	Accès partiel : La case Autoriser est cochée pour le droit Lecture .

3. Cliquer **Ajouter**.
4. Selon le besoin, sélectionner l'option **Utilisateurs** (pour définir la sécurité pour un utilisateur précis) ou **Groupe d'utilisateurs** (pour définir la sécurité d'un groupe d'utilisateurs).
 Résultat : Le système liste l'ensemble des utilisateurs ou des groupes d'utilisateurs.
5. Cocher les utilisateurs ou groupes d'utilisateurs à ajouter, puis cliquer **Sélectionner**.
6. Pour chaque utilisateur (ou groupe d'utilisateurs), indiquer à l'aide des cases **Autoriser** et **Refuser** le type de sécurité à appliquer.



Attention : Comme pour toute configuration de sécurité en général, il est déconseillé de faire des refus explicites (c'est-à-dire de cocher la case **Refuser**) à moins d'avoir une raison spéciale et réfléchie.

☐ Types de sécurité pouvant être appliqués

Type	Description
Lecture	L'utilisateur ou groupe d'utilisateurs peut : <ul style="list-style-type: none"> • visualiser le questionnaire dans le menu Multimodules > Gestion des questionnaires (s'il a accès à ce menu); • sélectionner ce questionnaire dans les éléments suivants : les types d'entretiens ²⁰⁹ • remplir le questionnaire lorsqu'il est associé à l'un des événements suivants : les entretiens ²⁹²
Écriture	L'utilisateur ou groupe d'utilisateurs peut modifier le questionnaire dans le menu Multimodules > Gestion des questionnaires (s'il a accès à ce menu).
Sécurité	L'utilisateur ou groupe d'utilisateurs peut modifier les droits d'accès du questionnaire dans le menu Multimodules > Gestion des questionnaires (s'il a accès à ce menu).

7. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder les paramètres de sécurité.

Résultat : Le système retourne à l'écran de définition du questionnaire.

8. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder le questionnaire.

Voir aussi...

[Ajouter un questionnaire](#) ⁵⁰⁸

[Définir une question à choix de réponse](#) ⁵¹¹

[Définir une question ayant de multiples réponses avec saisies](#) ⁵¹⁸

[Définir une question libre ou à développement](#) ⁵²²

[Associer un questionnaire à un événement](#) ⁵²⁷

[Analyser les réponses aux questionnaires](#) ⁵²⁷

Modifier un questionnaire

Barre de menus : **Configuration**

Menu : **Multimodules > Gestion des questionnaires**

Afin d'assurer l'intégrité des réponses données aux questions figurant dans un questionnaire, aucune modification n'est permise dans les définitions des questionnaires qui sont utilisés dans l'application, que ce soit dans :

- les [entretiens](#); ³⁰⁷
- les recrutements;
- les candidatures associées aux recrutements;
- les entretiens de recrutement;
- les inscriptions aux sessions de formation.

Si vous voulez réutiliser un questionnaire, vous pouvez le [copier](#)^[527].

Voir aussi...

[Copier un questionnaire](#)^[527]

Copier un questionnaire

Barre de menus : Configuration **Menu : Multimodules > Gestion des questionnaires**

Vous pouvez copier un questionnaire existant et, par la suite, apporter les changements nécessaires à la copie. Cette fonctionnalité est particulièrement utile lorsqu'un questionnaire correspond à ce que vous voulez, mais qu'il diffère uniquement pour certains éléments, par exemple certaines questions.

1. Choisir **Multimodules > Gestion des questionnaires** dans la barre de menus **Configuration**.
2. Sélectionner le questionnaire à partir duquel vous souhaitez faire une copie.
3. Cliquer **Copier**.

Résultat : Le système crée une copie du questionnaire qu'il appelle Copie de

4. Ouvrir le questionnaire intitulé Copie de...
5. Dans le champ **Nom**, renommer le questionnaire.
6. Apporter les changements nécessaires puis cliquer **Enregistrer**.

Voir aussi...

[Modifier un questionnaire](#)^[526]

Associer un questionnaire à un événement

Les questionnaires peuvent servir dans les modules ou événements suivants :

— Entretien

Dans les [types d'entretiens](#)^[209] et les [entretiens](#)^[307], vous pouvez les ajouter afin de sonder la performance et les intérêts des employés lors des entretiens annuels.

Voir aussi...

[Configurer les questionnaires](#)^[507]

Analyser les réponses aux questionnaires

Il existe plusieurs façons d'analyser les réponses à un questionnaire donné :

- Vous pouvez [consulter les réponses d'un employé dans le suivi de dossier individuel de l'événement associé](#)^[528] (recrutement, inscription à une session de formation) ou dans l'[entretien](#)^[307].
- Vous pouvez [concevoir un graphique](#)^[528] qui vous permettra de connaître le nombre de réponses obtenues pour chacune des questions du questionnaire.
- Vous pouvez [concevoir un rapport](#)^[528] qui vous permettra d'analyser en détail les réponses au questionnaire.

Le tableau ci-dessous résume les avantages et les inconvénients de chacune de ces trois méthodes.



Note : Pour les entretiens créés à partir de campagnes, des graphiques sont automatiquement disponibles dans la [campagne d'entretiens](#)^[277] afin de vous donner une vue d'ensemble des réponses aux questions à choix de réponse.

	Accès aux réponses détaillées	Vue d'ensemble des réponses
Consultation des réponses dans suivi de dossier ou événement	✓	✗
Graphique	✗	✓
Rapport	✓	✓

Consulter les réponses d'un employé dans le suivi de dossier individuel de l'événement associé

1. Pour un recrutement :
 - Ouvrir le recrutement concerné dans le menu **Recrutement > Liste des recrutements**.
 - La liste des candidats potentiels et à l'étude est affichée dans la fenêtre flottante **Candidats évalués**. Cliquer le candidat dont les réponses au questionnaire doivent être consultées.
2. Pour une session de formation :
 - Ouvrir la session de formation concernée dans le menu **Formation > Sessions**.
 - La liste des étudiants inscrits à la session de formation est affichée dans la fenêtre flottante **Inscriptions à ce cours**. Cliquer l'étudiant dont les réponses au questionnaire doivent être consultées.

Résultat : Une nouvelle fenêtre s'affiche à l'écran. Elle liste les différents éléments de suivi de dossier, dont les questionnaires (une fenêtre flottante secondaire fournit un filtre permettant de filtrer la liste pour ne lister que les questionnaires).

3. Cliquer le questionnaire à consulter.
4. Après consultation des réponses, si le questionnaire n'a pas été modifié, cliquer **Annuler** trois fois pour fermer le questionnaire, la fenêtre de suivi de dossier et l'événement (recrutement ou session de formation).

Si des modifications ont été apportées, prendre soin de les sauvegarder en cliquant **Enregistrer**.

Concevoir un graphique

Les étapes sont en tous points semblables à celle d'un modèle de graphique standard. Se référer au Générateur de graphiques pour plus de détails.

La catégorie de graphique est **Questionnaire** et les axes doivent être configurés comme suit :

- Champs à afficher sur l'axe des X : Description du choix;
- Champs à afficher sur l'axe des Y : Nombre de réponses obtenues.

Concevoir un rapport

Les étapes sont en tous points semblables à celle d'un modèle de rapport standard. Se référer au Générateur de rapports pour plus de détails.

- Pour tous les types de questionnaire, vous pouvez utiliser le type du rapport **Questionnaire**.

- Si vous avez des questionnaires d'entretiens, vous pouvez aussi utiliser le type de rapports **Entretien**. Vous aurez alors accès aux champs qui vous permettront d'appliquer des conditions sur les types d'entretiens et les campagnes d'entretiens.

Voir aussi...

[Ajouter un questionnaire](#) ⁵⁰⁸

[Définir une question à choix de réponse](#) ⁵¹¹

[Définir une question ayant de multiples réponses avec saisies](#) ⁵¹⁸

[Définir une question libre ou à développement](#) ⁵²²

[Définir la sécurité d'un questionnaire](#) ⁵²⁵

[Associer un questionnaire à un événement](#) ⁵²⁷

Configurer les experts

Barre de menus : **Configuration**

Menu : **Multimodules > Expert**

L'option **Expert** vous permet de gérer les experts inclus dans les éléments suivants :

- [expertises](#) ¹⁸⁸
- courrier envoyé par l'entremise des [documents fusionnés](#) ¹⁸⁰

Les experts sont associés au premier niveau de votre structure administrative et s'appliqueront donc à l'ensemble de la structure, c.-à-d. à tous les niveaux.

Note : Vous pouvez également ajouter « à la volée » les dossiers des experts dont vous avez besoin à partir :



- [des expertises](#) ¹⁸⁸

Cependant, si des modifications ultérieures doivent être apportées aux dossiers des experts créés à la volée (par ex. changement de numéro de téléphone, adresse, etc.), vous devrez effectuer ces modifications à partir du menu **Multimodules > Expert**.

Ajouter un expert

1. Choisir **Multimodules > Expert** dans la barre de menus **Configuration**.
2. Cliquer **Ajouter**.
3. Saisir les informations obligatoires pour cet expert.

Informations générales

Champ	Utilisation
Nom * et Prénom	Inscrire le nom de famille de l'expert. Ajouter son prénom.

Champ	Utilisation
Date de fin d'activité	<p>Tout comme il est possible de désactiver – temporairement ou définitivement – un utilisateur sans pour autant supprimer la fiche associée, il est possible d'indiquer qu'un expert est inactif. Cela permet d'empêcher que cet expert soit sélectionné alors qu'il n'est plus actif (l'expert peut, par exemple, être maintenant retraité ou avoir pris un congé sabbatique et reprendra ses activités d'expertise à son retour).</p> <p>Si l'expert n'est plus actif, c.-à-d. s'il ne rend plus de services à l'entreprise, indiquer la date de fin d'activité.</p> <p>Note : Même si l'expert est inactif et ne peut donc plus être sélectionné, il reste visible dans les données auxquelles il est associé. Par exemple, le nom de l'expert Albert Finch, signataire d'un billet médical l'an passé, reste visible dans le billet médical, même si ce médecin a depuis pris sa retraite.</p>
Sexe	Préciser s'il s'agit d'un homme ou d'une femme.
Langue	Indiquer la langue parlée par cet expert. Les langues sont définies dans la table de codes de sélection Langue (Employé) (code LA).
Téléphone, Numéro de poste, Télécopieur, Courrier électronique	Indiquer les numéros de téléphone et télécopieur, ainsi que l'adresse de courrier électronique aux moyens desquels l'expert peut être contacté.

– **Liste des écrans et champs de sélection où un expert désactivé est bloqué**


– **Informations sur l'expert**

Champ	Utilisation
Type d'expert	Sélectionner le type d'expert (ex. administratif, légal, médical ou technique). Les types sont définis dans la table de codes de sélection Type d'expert (Expert) (code TE). S'il s'agit d'un expert médical, indiquer son numéro. Ceci permet d'empêcher que l'expert soit sélectionné dans certains écrans alors qu'il n'est plus actif.
Spécialité	Saisir la spécialité de l'expert.

4. Saisir l'adresse de l'expert.

Les champs d'adresse pouvant être renseignés sont contrôlés par le format d'adresse défini pour la région d'utilisation sélectionnée dans l'entité légale dans laquelle l'expert a été créé.

Utilisation des outils de géolocalisation

Si vous utilisez les [outils de géolocalisation](#)^[351], vous pouvez [afficher](#)^[355] cette information sur une carte géographique en cliquant .

Validation des codes postaux

Les codes postaux saisis doivent être compatibles avec la région d'utilisation sélectionnée dans l'entité légale dans laquelle l'expert a été créé :

	Longueur maximale	Format
Afrique	6	aucun format spécifique
Canada (toutes les provinces)	6	A0A0A0
Luxembourg	5, 7 ou 8 caractères	00000 ou A-00000 ou AA-00000
Ailleurs	5	00000

5. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder l'expert.

Voir aussi...

[Expertises](#) ¹⁸⁸

Configurer les clients et les fournisseurs

Barre de menus : **Configuration**

Menu : **Multimodules > Clients et fournisseurs**

L'option **Clients et fournisseurs** vous permet de créer une base de données de clients et de fournisseurs, servant dans les modules suivants :

– Gestion des suivis de dossier Dépenses dans les événements

- Gérer les fournisseurs qui vous donnent les services précisés dans les suivis de dossier de type **Dépense** ¹⁷⁸ qui peuvent être ajoutés dans certains événements.

Résumé

[Ajouter un client ou fournisseur](#) ⁵³¹

[Copier un client ou un fournisseur](#) ⁵³⁴

[Définir un ou plusieurs sites pour un client ou un fournisseur](#) ⁵³⁵

[Définir un ou plusieurs contacts pour un client ou un fournisseur](#) ⁵³⁶

Ajouter un client ou un fournisseur

Barre de menus : **Configuration**

Menu : **Multimodules > Clients et fournisseurs**



Note : Il est recommandé de sauvegarder le dossier du client/fournisseur avant de saisir les sites et les contacts. La saisie complète d'un client/fournisseur se fera donc en deux temps : informations générales, puis [sites](#) ⁵³⁵ et [contacts](#). ⁵³⁶

1. Choisir **Multimodules > Clients et fournisseurs** dans la barre de menus **Configuration**.
2. Cliquer **Ajouter**.

☰ **Fenêtres flottantes secondaires**

Fenêtre flottante	Description
Liens utiles	Dans le cas d'une firme de placement de personnel ou de recrutement professionnel, vous pouvez cliquer sur les hyperliens (Liste préférentielle, Liste des postes, Mandats de placement de personnel, Mandats de recrutement professionnel) qui vous permettront de gérer les différents mandats de cette firme.
Contacts	Permet de définir les contacts ^[536] de ce client ou fournisseur.
Entreprises liées	Cette fenêtre flottante s'affiche uniquement dans le dossier d'un client qui a été désigné comme une maison mère ^[533] pour un ou plusieurs clients. Cette fenêtre liste tous les clients qui ont la même maison mère. Un hyperlien permet d'accéder au dossier de chacun des clients.
Documents associés	Permet d' ajouter un ou plusieurs documents ^[179] à ce client/fournisseur. Il peut s'agir, par exemple, d'une brochure publicitaire, de la liste des cours pour un trimestre donné ou d'une ou plusieurs factures préalablement numérisées.
Structure	Permet de choisir le niveau de structure administrative dans lequel le client/fournisseur doit être sauvegardé.

3. Sélectionner le type d'entreprise (**Client** ou **Fournisseur**) et indiquer le type de services requis ou offerts.

Type d'entreprise	Type de service
Client	<ul style="list-style-type: none"> • Client seulement • Placement et recrutement • Placement de personnel • Recrutement professionnel
Fournisseur	<ul style="list-style-type: none"> • Fournisseur seulement • Organisme de formation • Produit chimique • Contrôle de substance

4. Saisir les informations obligatoires dans la fenêtre flottante **Identification**.


☰ **Numéro ***

Suivant les paramètres d'entreprise, il est possible que le numéro soit généré par le système. Il ne peut alors être modifié. Sinon, entrer ce numéro selon les politiques de votre entreprise.

☰ **Nom ***

Saisir le nom qui vous permettra d'identifier le client/fournisseur.

☰ Maison mère

Cliquer  pour sélectionner le client qui est considéré comme la maison mère. Lorsqu'un client est désigné comme une maison mère, vous pouvez cliquer sur un hyperlien dans la fenêtre de gestion des clients et des fournisseurs. En cliquant l'hyperlien, vous pourrez visualiser :


- le client qui a été désigné comme la maison mère;
- tous les clients liés à cette maison mère.

Note : Seuls les dossiers où le type d'entreprise est **Client** permettent la désignation des maisons mères. Si le type d'entreprise est uniquement **Fournisseur** (comme c'est le cas pour les organismes de formation), la sélection d'une maison mère n'est pas possible.

5. Dans la fenêtre flottante **Adresse**, saisir l'adresse du client/fournisseur.

Les champs d'adresse pouvant être renseignés sont contrôlés par le format d'adresse défini pour la région d'utilisation sélectionnée dans l'entité légale dans laquelle le client ou le fournisseur a été créé.

Utilisation des outils de géolocalisation

Si vous utilisez les [outils de géolocalisation](#)^[351], vous pouvez [afficher](#)^[355] cette information sur une carte géographique en cliquant .

☰ Validation des codes postaux

Les codes postaux saisis doivent être compatibles avec la région d'utilisation sélectionnée dans l'entité légale dans laquelle le client ou le fournisseur a été créé :

	Longueur maximale	Format
Afrique	6	aucun format spécifique
Canada (toutes les provinces)	6	A0A0A0
Luxembourg	5, 7 ou 8 caractères	00000 ou A-00000 ou AA-00000
Ailleurs	5	00000

6. Dans la fenêtre flottante **Informations générales** :
- Choisir un profil d'entreprise si nécessaire, puis indiquer la devise dans laquelle seront effectuées les transactions financières avec le client/fournisseur (ex. facturation).
 - Saisir les numéros de téléphone et télécopieur de l'entreprise, son adresse Internet et l'adresse générale de courriel.
 - Inscrire éventuellement sa spécialité, des conditions particulières ou une note.
 - Si des contacts ont été définis, indiquer le contact principal. Sélectionner aussi un répartiteur implicite, c.-à-d. l'employé responsable des relations avec cette entreprise.
 - Indiquer si le client/fournisseur est actif ou non, et ajouter la raison du changement de statut.
 - Il est parfois préférable de ne pas supprimer le client/fournisseur, mais plutôt de le désactiver temporairement en modifiant son statut. Par exemple, le client/fournisseur peut fermer pour des raisons financières et rouvrir dès qu'il a trouvé du financement. Dans ce cas, il est plus simple de le désactiver plutôt que de le supprimer et de le recréer par la suite.

☰ Impacts du statut sur la visibilité de client/fournisseur dans l'application

Le statut provient de la table de codes de sélection ZL (Statut (Clients et fournisseurs)) qui est définie dans le menu **Gestion des codes de sélection**. Il a un impact direct sur la visibilité de ce dossier lors d'une recherche qui pourrait se produire entre autres lors de la gestion :

- des suivis de dossier **Dépenses** pouvant être ajoutés dans certains événements

Cependant, dans le menu **Clients et fournisseurs**, tous les clients ou fournisseurs s'affichent, peu importe leur statut.

- Si le statut est « Actif », le client/fournisseur est visible lorsque l'utilisateur fait une recherche. Par défaut, dans la configuration du code de sélection correspondant à ce statut, la case **Actif** est cochée, ce qui rend le client/fournisseur visible lors d'une recherche.
 - Si le statut est « Inactif », le client/fournisseur n'est plus visible lorsque l'utilisateur fait une recherche. Par défaut, dans la configuration du code de sélection correspondant à ce statut, la case **Actif** est décochée, ce qui masque le client/fournisseur lors d'une recherche.
 - Si vous créez de nouveaux statuts dans la table de codes de sélection ZL (Statut (Clients et fournisseurs)) dans le menu **Gestion des codes de sélection**, cochez la case **Actif** si les clients ou fournisseurs ayant ce statut doivent être visibles lors de la recherche ou décochez la case **Actif** si les clients ou fournisseurs ayant ce statut doivent être masqués lors de la recherche.
7. La fenêtre flottante **Informations financières** sert à des fins de facturation.
 - Sélectionner le type de facturation.
 - Inscrire les numéros de banque et de compte, le nom de la banque, les termes de paiement (ex. 30 jours), la limite de crédit de l'entreprise, ainsi que le taux d'intérêt (ex. 1,5 % mensuel) dû pour les paiements en retard.
 8. Au besoin, définir dans la fenêtre flottante **Sites additionnels de l'entreprise**, les divers [sites](#) ^[535] du client ou du fournisseur.
 9. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder le client/fournisseur.

Voir aussi...

[Configurer les clients et les fournisseurs](#) ^[531]

[Copier un client ou un fournisseur](#) ^[534]

[Définir un ou plusieurs sites pour un client ou fournisseur](#) ^[535]

[Définir un ou plusieurs contacts pour un client ou un fournisseur](#) ^[536]

Copier un client ou un fournisseur

Barre de menus : **Configuration**

Menu : **Multimodules > Clients et fournisseurs**

Vous pouvez copier le dossier d'un client ou d'un fournisseur, ainsi que les [contacts](#) ^[536] et les [sites](#) ^[535] qui y figurent.

1. Choisir **Multimodules > Clients et fournisseurs** dans la barre de menus **Configuration**.
2. Cocher la case correspondant au client ou fournisseur requis.
3. Cliquer **Copier**.
4. Cocher les cases **Contacts** et **Sites** pour copier ces informations dans le nouveau dossier du client/fournisseur.

5. Cocher la case **Référence** (située à côté de la case **Contacts**), pour que les contacts du client/fournisseur source soient référencés. Donc, si vous modifiez le contact du client « A », le contact de « Copie de A » sera modifié puisqu'il s'agit du même contact.

Note : Si la case **Référence** n'est pas cochée, les contacts du client/fournisseur seront copiés. Dans ce cas, si vous modifiez le contact du client « A », ces modifications n'affecteront pas le contact de « Copie de A ».

6. Cliquer **Effectuer la copie**.

Voir aussi...

[Ajouter un client ou fournisseur](#) ⁵³¹

[Définir un ou plusieurs sites pour un client ou un fournisseur](#) ⁵³⁵

[Définir un ou plusieurs contacts pour un client ou un fournisseur](#) ⁵³⁶

Définir un ou plusieurs sites pour un client ou un fournisseur

Barre de menus : **Configuration**

Menu : **Multimodules > Clients et fournisseurs**

Un même client ou fournisseur peut avoir plusieurs usines ou bureaux. Ces différents sites peuvent tous être définis dans l'enregistrement du client ou du fournisseur.

1. Choisir **Multimodules > Clients et fournisseurs** dans la barre de menus **Configuration**.
2. Cliquer le client ou le fournisseur pour lequel des sites doivent être définis.
3. Dans la fenêtre flottante **Sites additionnels de l'entreprise**, cliquer **Ajouter**.



Note : Si certains clients sont associés à la même [maison mère](#), ⁵³³ cliquer **Importer un site d'un autre client et fournisseur**. Pour importer des sites, il faut que les clients soient liés entre eux : soit qu'ils appartiennent à la même maison mère ou que le client ait été désigné comme une maison mère.

Résultat : L'écran de définition des sites s'affiche à l'écran.

Fenêtres flottantes secondaires

Fenêtre flottante	Utilisation
Informations sur l'entreprise	Rappelle le nom et l'adresse de l'entreprise.
Contacts	Liste uniquement les contacts ⁵³⁶ qui ont été associés à ce site et non tous les contacts définis pour le client ou le fournisseur. Cliquer Détails... pour gérer ces contacts (ajout, modification ou suppression). Au besoin, vous pouvez aussi associer un utilisateur à ce contact.

- Le numéro du site est géré par le système et ne peut donc être modifié.
- Inscrire le nom du site.
- Ajouter les coordonnées du site.
- Sélectionner un profil d'entreprise et entrer une note si nécessaire.
- Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder le site.

Résultat : Le système retourne à l'écran précédent où le nouveau site est maintenant listé.

4. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder le client/fournisseur.

Voir aussi...[Configurer les clients et les fournisseurs](#) ⁵³¹[Ajouter un client ou fournisseur](#) ⁵³¹[Copier un client ou un fournisseur](#) ⁵³⁴[Définir un ou plusieurs contacts pour un client ou un fournisseur](#) ⁵³⁶

Définir un ou plusieurs contacts pour un client ou un fournisseur

Barre de menus : Configuration**Menu : Multimodules > Clients et fournisseurs**

Il est intéressant de saisir au moins un contact pour ce client ou fournisseur afin de faciliter les relations de travail. Ce contact peut également être défini comme un utilisateur du système afin de pouvoir créer lui-même des mandats de placement par exemple. Voir Créer un dossier d'utilisateur pour plus de détails.

1. Choisir **Multimodules > Clients et fournisseurs** dans la barre de menus **Configuration**.
2. Cliquer le client ou le fournisseur auquel des contacts doivent être ajoutés.
3. Dans la fenêtre flottante secondaire **Contacts**, cliquer **Détails...**, puis **Ajouter**.



Note : Si certains clients sont associés à la même [maison mère](#), ⁵³³ cliquer **Associer un contact d'un autre client et fournisseur**. Pour associer des contacts, il faut que les clients soient liés entre eux : soit qu'ils appartiennent à la même maison mère ou que le client ait été désigné comme une maison mère.

- Inscrire le nom, prénom et titre du contact.
- Indiquer si ce contact est actif ou non. Il est parfois préférable de ne pas supprimer un contact, mais plutôt de le désactiver temporairement. Par exemple, quand un contact part en congé sabbatique, il est plus simple de le désactiver plutôt que de le supprimer à son départ et de le recréer à son retour.
- Saisir les différents numéros de téléphone auxquels ce contact peut être joint et ajouter son adresse électronique. Un hyperlien **Ecrire** permet d'envoyer un courriel à cette adresse.
- Le contact peut être associé à un site précis. Dans ce cas, sélectionner ce site parmi les choix offerts dans la liste déroulante. Pour utiliser l'adresse générale saisie dans le client/fournisseur plutôt que celle d'un site en particulier, choisir **Aucun**.
- Saisir le nom du département pour lequel travaille ce contact.
- Si ce contact a des horaires de travail particuliers, il est intéressant d'indiquer quand on peut le joindre. Dans ce cas, sélectionner le quart de travail qui s'applique.
- Inscrire une note si nécessaire.
- Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder le contact.

Résultat : Le système retourne à la fenêtre **Contacts** où le nouveau contact est maintenant listé.

4. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder le client/fournisseur.

Voir aussi...[Configurer les clients et les fournisseurs](#) ⁵³¹[Ajouter un client ou fournisseur](#) ⁵³¹[Copier un client ou un fournisseur](#) ⁵³⁴[Définir un ou plusieurs sites pour un client ou un fournisseur](#) ⁵³⁵

Configurer les grilles d'évaluation

Barre de menus : **Configuration**

Menu : **Formation > Gestion des grilles d'évaluation**

Cette option vous permet de créer des grilles d'évaluation qui servent dans les modules suivants :

– Base et Formation

Ces grilles définissent les [niveaux de compétence](#)^[501] atteints ou à atteindre (par exemple, Expert ou Moyen).

– Entretiens

Ces grilles vous permettent [d'évaluer](#)^[337] les éléments suivants pendant le processus des entretiens :

- les [compétences](#)^[139] du salarié;
- les [missions/tâches](#)^[155] du salarié;
- les [objectifs \(collectifs ou individuels\)](#)^[329] du salarié;
- les sessions de formation auxquelles le salarié a été inscrit.

Afin d'effectuer cette évaluation, vous devez configurer un questionnaire dynamique dans le [type d'entretien](#)^[223] ou [l'entretien](#)^[312].

Résumé

[Configurer les grilles d'évaluation pour les compétences](#)^[501]

[Configurer les grilles d'évaluation pour les objectifs collectifs](#)^[334]

[Configurer les grilles d'évaluation pour les missions/tâches](#)^[537]

[Configurer les grilles d'évaluation pour les formations](#)^[538]

Configurer les grilles d'évaluation pour les missions/tâches

Barre de menus : **Configuration**

Menu : **Formation > Gestion des grilles d'évaluation**

Les grilles d'évaluation définissent les options qui permettent aux gestionnaires [d'évaluer](#)^[337] les [missions/tâches](#)^[155] des employés pendant la tenue des entretiens (par exemple, Mission/tâche terminée, Mission/tâche non terminée ou Mission/tâche partiellement terminée).



Note : Vous verrez uniquement les grilles d'évaluation se rapportant aux missions/tâches et non les grilles d'évaluation se rapportant aux objectifs, compétences et sessions de formation lorsque vous configurez les questionnaires dynamiques pour les missions/tâches dans :

- le [type d'entretien](#)^[231];
- [l'entretien](#)^[312].

– Ajouter une grille d'évaluation

1. Choisir **Formation > Gestion des grilles d'évaluation** dans la barre de menus.
2. Cliquer **Ajouter**.

3. Saisir les informations obligatoires dans la fenêtre flottante principale **Informations générales**.
 - Saisir le nom de la grille d'évaluation.
 - Saisir le code (unique) de la grille d'évaluation.
 - Préciser si la grille est active ou non.
 - Sélectionner l'élément dans lequel la grille d'évaluation doit être utilisée (c'est-à-dire **les missions/tâches**).
4. Définir les différents niveaux dans la fenêtre flottante principale **Niveaux de la grille**.
 - Cliquer **Ajouter**.
 - Indiquer le code (unique) de ce niveau.
 - Indiquer le nom de ce niveau.
 - Indiquer le nombre de points (pointage) accordé à ce niveau (par ex. 0, 50 ou 100).
 - Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder le niveau.
 - Répéter ces étapes pour chacun des niveaux de la grille.
5. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder la grille d'évaluation.

Voir aussi...

[Visualiser les missions/tâches des employés](#) ^[155]

[Gérer les missions/tâches associées à un poste](#) ^[81]

[Configurer les questionnaires dynamiques dans un type d'entretien afin d'évaluer les compétences, les missions/tâches, les objectifs et les formations des salariés](#) ^[223]

[Configurer les questionnaires dynamiques dans un entretien afin d'évaluer les compétences, les missions/tâches, les objectifs et les formations des salariés](#) ^[312]

[Évaluer les compétences, les objectifs, les missions/tâches et les formations d'un salarié pendant l'entretien](#) ^[337]

Configurer les grilles d'évaluation pour les formations

Barre de menus : **Configuration**

Menu : **Formation > Gestion des grilles d'évaluation**

Les grilles d'évaluation définissent les options qui permettent aux gestionnaires [d'évaluer](#) ^[337] les formations des employés pendant la tenue des entretiens (par exemple, Formation utile - M'a appris beaucoup, Formation inutile - Je connaissais déjà le sujet, etc.).



Note : Vous verrez uniquement les grilles d'évaluation se rapportant aux formations et non les grilles d'évaluation se rapportant aux objectifs, compétences et missions/tâches lorsque vous configurez les questionnaires dynamiques pour les formations dans :


- le [type d'entretien](#) ^[237];
- l'[entretien](#). ^[312]


Ajouter une grille d'évaluation

1. Choisir **Formation > Gestion des grilles d'évaluation** dans la barre de menus.
2. Cliquer **Ajouter**.
3. Saisir les informations obligatoires dans la fenêtre flottante principale **Informations générales**.
 - Saisir le nom de la grille d'évaluation.

- Saisir le code (unique) de la grille d'évaluation.
 - Préciser si la grille est active ou non.
 - Sélectionner l'élément dans lequel la grille d'évaluation doit être utilisée (c'est-à-dire **les formations**).
4. Définir les différents niveaux dans la fenêtre flottante principale **Niveaux de la grille**.
- Cliquer **Ajouter**.
 - Indiquer le code (unique) de ce niveau.
 - Indiquer le nom de ce niveau.
 - Indiquer le nombre de points (pointage) accordé à ce niveau (par ex. 0, 50 ou 100).
 - Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder le niveau.
 - Répéter ces étapes pour chacun des niveaux de la grille.
5. Cliquer **Enregistrer** pour sauvegarder la grille d'évaluation.

Voir aussi...

[Configurer les questionnaires dynamiques dans un type d'entretien afin d'évaluer les compétences, les missions/tâches, les objectifs et les formations des salariés](#) 

[Configurer les questionnaires dynamiques dans un entretien afin d'évaluer les compétences, les missions/tâches, les objectifs et les formations des salariés](#) 

[Évaluer les compétences, les objectifs, les missions/tâches et les formations d'un salarié pendant l'entretien](#) 

Index

- A -

- abondement
 - définir le type de temps 138
- abonder, liste des employés à 347
- absences
 - configurer l'affichage dans la planification 171
 - planifier 168
- adresses
 - saisir dans le client/fournisseur 533
 - saisir dans l'expert 530
 - utiliser les outils de géolocalisation 351, 355
 - utiliser les outils de géolocalisation pour les recherches de personnel 358
 - utiliser les outils de géolocalisation pour les recherches d'employés/candidats 357
- agendas 450
 - configuration de base 411
 - éléments déclencheurs pour les notes automatiques collectives 449
 - éléments déclencheurs pour les notes automatiques individuelles 435
 - imprimer 417
 - notes à l'agenda - ajouter 414
 - notes à l'agenda - supprimer 416
 - notes automatiques - ajouter 419
 - notes automatiques - copier 430
 - notes automatiques - modifier 429
 - notes automatiques - supprimer 431
 - notes automatiques collectives - ajouter 437
 - notes automatiques collectives - modifier 446
 - notes automatiques collectives - supprimer 447
 - rappels - ajouter pour note automatique collective 440
 - rappels - ajouter pour note automatique individuelle 423
 - rappels - ajouter pour note manuelle 415
 - rappels - filtrer 450
 - rappels - supprimer 450
 - sécurité 411
- agendas collectifs
 - ajouter un utilisateur à 452
 - créer 451
- aide contextuelle
 - créer 36
- aide en ligne personnalisée
 - créer 36

- ajouter un enregistrement à une liste 26, 35
- alertes
 - résumé des options pouvant être utilisées 373
- analyser les réponses aux questionnaires 527
- assignations de poste
 - ajout d'un historique à l'assignation du poste dans fiche de l'employé 114
 - définir dans la fiche de l'employé 129
 - visualiser les alertes concernant le respect des exigences du poste 77
- Assistant personnel
 - ajouter un historique à l'assignation du poste dans fiche de l'employé 114
 - résumé des tâches requises pour les outils de géolocalisation 369

- B -

- barre d'outils d'édition 482
- barres de menus 16
- bilan de formation
 - gérer les dates affichées dans l'entretien 135
- bilans de formation
 - suiwi 343
- boutons
 - insérer dans modèle de document/modèle de portail 493

- C -

- calendrier des entretiens 293
- calendrier des événements
 - afficher 168
 - configurer l'affichage 171
- campagnes d'entretiens
 - accéder aux entretiens (planifiés et à planifier) 264
 - ajouter 250
 - annuler des entretiens planifiés 273
 - annuler la clôture 291
 - changer le responsable de dossier d'un entretien 276
 - clôturer 290
 - configurer les notes automatiques 259
 - envoyer un courriel aux salariés 275
 - filtrer 256
 - modifier date/heure/responsable de dossier d'un entretien planifié dans une campagne 280
 - notions de base 247
 - planifier des entretiens 266
 - processus d'utilisation 249

- campagnes d'entretiens
 - retirer des salariés 273
 - sélectionner les salariés 250
 - supprimer l'entretien d'un salarié, puis le retirer de la campagne 275
 - visualiser des statistiques sur les entretiens planifiés et clôturés 277
 - vue « simplifiée » des entretiens à planifier et des entretiens planifiés 283
 - candidats (dossiers)
 - diplômes 147
 - expériences professionnelles 152
 - formation personnelle 146
 - habilitations 145
 - permis 150
 - champs
 - formater dans un modèle de document 487
 - insérer dans modèle de document/modèle de portail 484
 - clients
 - ajouter 531
 - copier 534
 - définir contacts 536
 - définir sites (bureaux et usines) 535
 - définition 531
 - clôture
 - d'un entretien 341
 - d'une campagne d'entretiens 290
 - clôture (annulation)
 - d'un entretien 342
 - d'une campagne d'entretiens 291
 - codes postaux 20
 - coefficients (échelle salariale)
 - définir échelle salariale utilisant 45
 - compétences
 - ajouter 502
 - associées à une question à choix multiple 516
 - associer manuellement à un employé 141
 - configurer un questionnaire pour évaluation pendant entretien 223, 312
 - évaluer pendant l'entretien 337
 - grilles 501
 - modifier pour un employé 143
 - résumé 139
 - retirées à l'employé en cas d'absence à toutes les périodes 506
 - retirées à l'employé en cas d'échec du cours 506
 - types 500
 - utiliser en tant qu'exigence 72, 98
 - visualiser pour un employé 141
 - conditions
 - modifier 397
 - notions de base 383
 - supprimer 397
 - conditions génériques 387
 - conditions simplifiées
 - ajouter 395
 - exemples 396
 - congés (absentéisme)
 - configurer l'affichage dans le calendrier des événements 171
 - planifier 168
 - consulter un enregistrement 26, 35
 - contacts (clients et fournisseurs) 536
 - contrôle du bilan de formation
 - gérer les dates affichées dans l'entretien 135
 - conversations 173
 - convocations
 - accéder à partir de la vue « simplifiée » des entretiens à planifier et des entretiens planifiés dans une campagne 283
 - copier
 - client ou fournisseur 534
 - modèle de document 468
 - note automatique individuelle 430
 - poste dans structure organisationnelle 108
 - questionnaire 527
 - type d'entretien 246
 - courrier électronique
 - envoyer aux employés avec un document fusionné 180
 - résumé des méthodes permettant l'envoi 373
 - courrier électronique (automatisation de l'envoi)
 - aux employés en fonction de conditions 377
 - de messages récurrents 379
 - documents fusionnés 478
 - notes automatiques collectives 436
 - notes automatiques individuelles 418
 - cours de formation
 - utiliser en tant qu'exigence 67, 93
- D -**
- demandes de congé
 - configurer l'affichage dans le calendrier des événements 171
 - planifier 168
 - dépenses
 - saisir les données dans suivi de dossier 178
 - désactiver
 - le client/fournisseur 533

désactiver		définir les exigences	91
un contact	536	définir les missions/tâches	104
un poste	60	gérer	89
diplômes		utiliser en tant qu'exigence	69, 95
gérer dans le dossier d'un employé/candidat	147	employés	
permettre la gestion dans My SigmaRH	149	à haut potentiel	172
utiliser en tant qu'exigence	73, 100	ajouter événements dans Gestion express	160
documents associés		comparer les qualifications d'un employé avec les exigences d'un poste	123
saisir les données dans suivi de dossier	179	compétences	139
documents fusionnés		consulter la liste des employés occupant ou ayant occupé un poste	116
ajouter avec l'Assistant personnel	478	définir l'assignation de poste	129
ajouter manuellement	180	définir les données pour la gestion des entretiens	133
outils d'édition	482	définir les responsables de dossier pour la gestion des événements	162
domaines (GPEC)		définir rémunération dans l'assignation de poste	131
définir les exigences	91	diplômes	147
définir les missions/tâches	104	expériences professionnelles	152
gérer	84	filtrer événements dans Gestion express	160
utiliser en tant qu'exigence	69, 95	formation personnelle	146
dossiers de recrutement		habilitations	145
utiliser les outils de géolocalisation pour les recherches de personnel	358	missions/tâches	155
dossiers d'employés		objectifs - collectifs	332
compétences	139	objectifs - individuels	330
définir l'assignation de poste	129	objectifs - visualiser les évaluations	333
définir rémunération dans l'assignation de poste	131	permis	150
diplômes	147	rechercher à partir de critères élaborés	399
expériences professionnelles	152	rechercher dans Gestion express	157
formation personnelle	146	visualiser événements sur un TimeLine	161
habilitations	145	visualiser les alertes concernant le respect des exigences du poste	77
missions/tâches	155	employés actifs	
objectifs - collectifs	332	filtre lors d'une recherche de personnel	405
objectifs - individuels	330	obtenir liste des employés actifs dans un rapport	393
objectifs - visualiser les évaluations	333	entretiens	
permis	150	accéder à partir de la vue « simplifiée » des entretiens planifiés dans une campagne	283
rechercher à partir de critères élaborés	399	ajouter avant de rencontrer le salarié	294
visualiser les alertes concernant le respect des exigences du poste	77	ajouter un suivi de dossier	339
vue d'ensemble	129	annuler à partir d'une campagne	273
droits d'accès aux agendas	411	annuler la clôture	342
		clôturer	341
- E -		configurer questionnaire dynamique	312
échelles salariales		consulter le calendrier	293
définir dans la structure organisationnelle	41	définir le type de temps pour l'abondement	138
échelons		évaluer les compétences, les objectifs, les missions/tâches et les formations	337
définir dans l'échelle salariale	43	filtrer	301
effectuer des regroupements	33	gérer les campagnes d'entretiens	247
emplois (GPEC)			
associer à un poste	107		

entretiens	
gérer les dates pour le contrôle du bilan de formation	135
gérer les questionnaires	307
gérer les types d'entretiens	209
imprimer	339
modifier date/heure/responsable de dossier d'un entretien planifié dans une campagne	280
modifier pendant ou après la rencontre avec le salarié	302
notions de base	292
planifier à partir d'une campagne	266
processus	205
supprimer	341
supprimer à partir d'une campagne	275
utiliser les outils de planification de la relève	338
visualiser sur une carte	352
entretiens professionnels	
suivi	343
ET (opérateur logique dans les conditions)	385
évaluation de rendement	292
gérer les types d'entretiens	209
événements d'un employé	
ajouter dans Gestion express	160
définir les responsables de dossier	162
filtrer dans Gestion express	160
pouvant créer des notes automatiques	435, 449
rechercher dans Gestion express	157
visualiser calendrier des événements	168
visualiser sur un TimeLine	161
exigences	
ajouter à un domaine, métier, emploi (GPEC)	91
ajouter à un poste	65
visualiser les alertes concernant le respect des exigences du poste	77
expériences professionnelles	
gérer dans le dossier d'un employé/candidat	152
permettre la gestion dans My SigmaRH	154
expertises (médicales etc.)	
saisir les données dans suivi de dossier	188
experts (médicaux etc.)	
saisir coordonnées manuellement	529
exporter	
modèles de documents	472
notes automatiques individuelles	431, 447
notifications et alertes	373
postes	117
recherches de personnel	407
fenêtres flottantes	
définition	36
fermées	36
ouvertes	36
fenêtres principales	20
fenêtres secondaires	35
fiche employé	
compétences	139
définir l'assignation de poste	129
définir rémunération dans l'assignation de poste	131
diplômes	147
expériences professionnelles	152
formation personnelle	146
habilitations	145
missions/tâches	155
objectifs - collectifs	332
objectifs - individuels	330
objectifs - visualiser les évaluations	333
permis	150
rechercher à partir de critères élaborés	399
visualiser les alertes concernant le respect des exigences du poste	77
vue d'ensemble	129
filtrer	
liste	23
liste (avec grille dynamique)	30
foire aux questions	
modèles de documents	473
notes automatiques individuelles	431, 447
recherches de personnel	407
foires aux questions	
notifications et alertes	373
postes	117
formation	
bilan de formation dans l'entretien	135
configurer les grilles d'évaluation	537
configurer un questionnaire pour évaluation pendant entretien	223, 312
évaluer pendant l'entretien	337
formations personnelles	
permettre la gestion dans My SigmaRH	149, 152
fournisseurs	
ajouter	531
copier	534

- F -

FAQ

fournisseurs
 définir contacts 536
 définir sites (bureaux et usines) 535
 définition 531
frais d'expertise 178
fusionner des documents
 dans l'Assistant personnel 478

- G -

géolocalisation
 des adresses saisies dans l'application 355
 des employés/candidats 357
 des employés/candidats avec une recherche de personnel 358
 modifier l'unité de mesure dans la région d'utilisation 367, 368
 modifier l'unité de mesure d'un utilisateur 368
 notions de base 351
 résumé des tâches APS requises 369
 visualiser tous les enregistrements dans une grille 352
gérer les enregistrements d'une liste
 ajouter un enregistrement 26, 35
 consulter un enregistrement 26, 35
 supprimer un enregistrement d'une liste 26, 35
Gestion express 160
 ajouter un événement 160
 filtrer la liste des événements 160
 icônes expliquant le statut de l'événement 160
 notions de base 157
 rechercher un employé 157
 visualiser événements sur un TimeLine 161
GPEC
 associer un poste à un emploi 107
 définir les exigences dans un niveau 91
 définir les missions/tâches dans un niveau 104
 domaines 84
 emplois 89
 métiers 86
 notions de base 82
graphiques
 créer pour affichage sur une carte géographique 362
 insérer dans modèle de document/modèle de portail 488
grille dynamique
 configurer l'affichage 28
 effectuer des regroupements 32
 filtrer des données 30
 imprimer une liste affichée à l'écran 34

trier des données 33
grilles d'évaluation
 compétences 501
 formations 538
 missions/tâches 537
 objectifs 334

- H -

habiliations
 utiliser en tant qu'exigence 76, 103
habilitations
 associer à un dossier d'employé 145
 définir les différents types 506
 survol des options possibles 144
haut potentiel
 gérer les salariés 172
historiques
 condition dans modèle de rapport pour obtenir statistiques à une date d'historique 395
 créer dans la structure organisationnelle 110
 créer dans l'assignation de poste par l'Assistant personnel 114
horaire de travail
 associer à un poste 55, 57

- I -

images
 insérer dans modèle de document/modèle de portail 488
importer
 modèles de documents 472
impression 383
imprimer 25
 un agenda 417
 une liste 25, 34
 une liste affichée à l'écran 25, 34
interface utilisateur 13
intervalle
 définir échelle salariale 48

- L -

liste de données
 configurer l'affichage 28
 effectuer des regroupements 32
 filtrer 23
 filtrer (avec grille dynamique) 30
 imprimer 25, 34

liste de données
 trier 24
 trier (avec grille dynamique) 33
 liste des employés à abonder 347

- M -

médecins
 saisir coordonnées manuellement 529
 métiers (GPEC)
 définir les exigences 91
 définir les missions/tâches 104
 gérer 86
 utiliser en tant qu'exigence 69, 95
 missions
 ajouter à un niveau dans structure GPEC 104
 configurer les grilles d'évaluation 537
 configurer référentiel dans structure organisationnelle 79
 configurer un questionnaire pour évaluation pendant entretien 223, 312
 définir dans un poste 81
 évaluer pendant l'entretien 337
 visualiser dans le dossier d'un employé 155
 modèles de documents
 associer à un type d'entretien 240
 automatiser l'envoi de documents fusionnés 478
 copier 468
 créer à partir d'un fichier Word 459
 créer directement dans l'application 456
 définir correspondances pour champs de fusion (modèle Word) 464
 définir la sécurité 467
 désactiver 469
 exporter et importer 472
 FAQ (foire aux questions) 473
 filtrer 470
 insérer des boutons 493
 insérer des champs 484
 insérer des graphiques 488
 insérer des images 488
 insérer des modèles de rapports 488
 insérer des tableaux de données 488
 modifier à partir d'un fichier Word 466
 outils d'édition 482
 récupérer une version antérieure 470
 supprimer 471
 utiliser l'éditeur de tableau 497
 modèles de portail
 insérer des boutons 493

insérer des champs 484
 insérer des graphiques 488
 insérer des images 488
 insérer des modèles de rapports 488
 insérer des tableaux de données 488
 outils d'édition 482
 utiliser l'éditeur de tableau 497
 modèles de rapports
 insérer dans modèle de document/modèle de portail 488
 mot de passe
 soumettre une demande de réinitialisation 14
 My SigmaRH
 calendrier des événements - configuration 171
 expériences professionnelles - configuration requise 154
 formations personnelles (diplômes) - configuration requise 149
 formations personnelles (permis) - configuration requise 152
 questionnaires - configuration requise 509
 questionnaires dynamiques - configuration dans le type d'entretien 229, 232, 235, 238
 questionnaires dynamiques - configuration dans l'entretien 319, 322, 325, 328
 questionnaires statiques - configuration dans le type d'entretien 220
 visualiser les fiches de postes 109

- N -

notes à l'agenda
 ajouter rappel dans l'agenda pour note automatique collective 440
 ajouter rappel dans l'agenda pour note automatique individuelle 423
 ajouter rappel dans l'agenda pour note manuelle 415
 ajouter une note manuelle 414
 supprimer 416
 notes automatiques
 ajouter 419
 configuration pour les campagnes d'entretiens 259
 copier 430
 éléments déclencheurs disponibles 435
 FAQ 431
 modifier 429
 notions de base 418
 supprimer 431
 notes automatiques collectives
 ajouter 437

notes automatiques collectives
 configuration pour les campagnes d'entretiens 259
 éléments déclencheurs disponibles 449
 FAQ 447
 modifier 446
 notions de base 436
 supprimer 447

notes évolutives
 ajouter rappel dans l'agenda 191
 saisir les données dans suivi de dossier 190

notifications
 résumé des options pouvant être utilisées 373

numéroter les questions dans un questionnaire 511, 518, 522

- O -

objectifs
 configurer un questionnaire pour évaluation pendant entretien 223, 312
 évaluer pendant l'entretien 337
 notions de base 329

objectifs (collectifs)
 automatiser l'assignation aux employés 336
 configurer 335
 configurer les grilles d'évaluation 334
 gérer dans le dossier d'un employé 332
 visualiser les évaluations dans le dossier d'un employé 333

objectifs (individuels)
 configurer les grilles d'évaluation 334
 gérer dans le dossier d'un employé 330
 visualiser les évaluations dans le dossier d'un employé 333

opérateurs logiques dans les conditions 385

organigramme 62

OU (opérateur logique utilisé dans les conditions) 385

outil de planification de la relève 123

outils 399

- P -

permis
 gérer dans le dossier d'un employé/candidat 150
 permettre la gestion dans My SigmaRH 152
 utiliser en tant qu'exigence 74, 101

plan de carrière 123

planification de la relève
 description 118
 processus 119

planification des absences des employés
 afficher 168
 configurer 171

postes
 ajouter un historique à l'assignation du poste dans fiche de l'employé 114
 associer à un emploi dans la structure GPEC 107
 associer une ou plusieurs exigences à un poste 65
 comparer les qualifications d'un employé avec les exigences d'un poste 123
 consulter la liste des employés occupant ou ayant occupé un poste 116
 copier un poste dans la structure organisationnelle 108
 définir la rémunération d'un poste dans la structure organisationnelle 63
 définir l'assignation d'un poste dans la fiche de l'employé 129
 définir le poste dans la structure organisationnelle 53
 définir les missions/tâches 81
 FAQ (foire aux questions) 117
 filtrer dans la structure organisationnelle 107
 savoir si un poste est vacant ou non 133
 tâche système « Validation du statut d'occupation du poste » 79
 utiliser en tant qu'exigence 70, 96
 visualiser les alertes concernant le respect des exigences du poste 77
 visualiser les fiches de postes 109
 vue organigramme 62

problèmes techniques 37

- Q -

questionnaires
 ajouter 508
 analyser les réponses 527
 associer à un type d'entretien 218
 copier 527
 définir la sécurité 525
 disponibilité dans l'application 527
 modifier 526
 numéroter les questions 511, 518, 522
 question à choix de réponse 511
 question ayant multiples réponses avec saisies 518

questionnaires
 question libre 522
questionnaires - dynamiques
 configurer à partir d'un entretien 312
 configurer à partir d'un type d'entretien 223
 évaluer pendant l'entretien 337
questionnaires (dans entretiens de recrutement)
 remplir le questionnaire d'un candidat 310
questionnaires (dans entretiens)
 ajouter un questionnaire supplémentaire 308
 attribuer le mode Final ou Brouillon dans l'entretien 308
questions
 à choix de réponse dans questionnaires 511
 libres dans questionnaires 522
 multiples réponses avec saisies 518
 numéroter dans un questionnaire 511, 518, 522

- R -

rappels à l'agenda 450
 ajouter pour notes automatiques 423
 ajouter pour notes automatiques collectives 440
 ajouter pour notes évolutives 191
 ajouter pour notes manuelles 415
 configuration 411
 filtrer 450
 supprimer 450
rapporter un problème technique 37
rechercher
 employés 399
 événements d'un employé dans Gestion express 157
recherches de personnel
 définir la sécurité 404
 définir les critères 399
 effectuer une recherche 405
 notions de base 399
 questions les plus fréquemment posées 407
recrutement
 utiliser les outils de géolocalisation pour les recherches de personnel 358
région d'utilisation
 impact de la région d'utilisation de l'organisme dans document fusionné 188
 impact sur champs affichés lors de la création d'un modèle de document 464, 485
 impact sur champs affichés lors de la création d'un modèle de rapport 487
 impact sur champs affichés lors de l'ajout de conditions génériques 388

regroupements
 dans une grille 32
relève
 outil de planification 123
 planification 118
 processus de planification 119
remplir un questionnaire 310
rémunération
 dans un poste 63
 définir dans l'assignation de poste de l'employé 131
 définir dans l'échelle salariale 41
responsable de dossier
 changer à partir d'une campagne d'entretiens 276
 définir 162
 modifier 166

- S -

salaires
 définir dans l'assignation de poste 131
 définir dans le poste (structure organisationnelle) 63
 définir dans l'échelle salariale 41
salariés
 à haut potentiel 172
sécurité
 des agendas 411
 des modèles de documents 467
 des questionnaires 525
 des recherches de personnel 404
soutien technique 37
structure GPEC
 associer un poste à un emploi 107
 définir les exigences dans un niveau 91
 définir les missions/tâches dans un niveau 104
 domaines 84
 emplois 89
 métiers 86
 notions de base 82
structure organisationnelle
 associer exigences à un poste 65
 configurer référentiel de missions/tâches 79
 copier un poste 108
 définir 49
 définir la rémunération d'un poste 63
 définir les échelles salariales 41
 définir les postes 53
 définition 39
 filtrer les postes 107

structure organisationnelle
 historique des changements 110
 vue organigramme des postes 62

successeurs potentiels
 analyser écarts entre exigences d'un poste et qualification d'un employé 123
 désigner 120
 visualiser 123

supprimer
 un enregistrement d'une liste 26, 35

- T -

tableaux
 insérer dans modèle de document/modèle de portail 497

tableaux de données
 insérer dans modèle de document/modèle de portail 488

tâches
 ajouter à un niveau dans structure GPEC 104
 configurer les grilles d'évaluation 537
 configurer référentiel dans structure organisationnelle 79
 configurer un questionnaire pour évaluation pendant entretien 223, 312
 définir dans un poste 81
 évaluer pendant l'entretien 337
 visualiser dans le dossier d'un employé 155

tâches APS
 ajout d'un historique à l'assignation du poste dans fiche de l'employé 114

tâches APS (modèles disponibles)
 employé - fusionner des documents 478
 événement de l'employé - fusionner des documents 478
 général - assigner des objectifs collectifs aux employés 336

tâches APS (tâches systèmes)
 calculer les distances 369
 géolocaliser les adresses 370
 validation du statut d'occupation du poste 79

TimeLine
 visualiser les événements des employés 161

trier une liste 24, 33

Type de contrat
 associer à un poste dans structure organisationnelle 55

Type de contratType de contratType de contratType de contrat
 de contrat

associer à un poste dans structure organisationnelle 57

type de temps pour l'abondement 138

types de champs 17

types de fenêtres 13
 fenêtres flottantes 36
 fenêtres principales 20
 fenêtres secondaires 35

types d'entretiens 209
 ajouter 209
 configurer modèle de document 240
 configurer questionnaire dynamique 223
 copier 246
 filtrer 243
 modifier 244
 supprimer 246

- U -

unité de mesure
 modifier 368
 modifier dans la région d'utilisation 367, 368

utilisateurs
 ajouter à un agenda collectif 452
 soumettre une demande pour obtenir 15

- V -

vacances
 configurer l'affichage dans le calendrier des événements 171
 planifier 168

vacant, poste 133

validation des codes postaux 20

- W -

Word
 créer un modèle de document à partir d'un fichier Word 459
 définir correspondances pour champs de fusion dans modèle de document 464
 modifier un modèle de document à partir d'un fichier Word 466