ORACLE
PEOPLESOFT ENTERPRISE

PeopleSoft Enterprise 9.0 Ressources Humaines : PeopleBook Gestion des Profils

Décembre 2006

ORACLE

PeopleSoft Enterprise 9.0 Ressources Humaines : PeopleBook Gestion des Profils
SKU HRCS9HMP-B 1206FRA
Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

Ce produit (logiciel et documentation) contient des informations qui sont la propriété d'Oracle Corporation. Fourni sous accord de licence, il est soumis à des restrictions relatives à l'utilisation et à la publication, et est protégé par les lois relatives aux droits d'auteur, aux brevets, et à la propriété intellectuelle et industrielle. Il est interdit de procéder à l'ingénierie inverse du logiciel, de le désassembler ou de le décompiler, excepté à des fins d'interopérabilité avec des logiciels tiers ou tel que prescrit par la loi.

Les informations fournies dans la documentation sont susceptibles de modification sans préavis. Par ailleurs, Oracle Corporation ne garantit pas que la documentation est exempte d'erreurs et vous invite, le cas échéant, à lui en faire part par écrit. Ce document peut contenir des erreurs. A l'exception du cadre défini par l'accord de licence concernant ce produit, toute reproduction ou transmission, même partielle, sous quelque forme et par quelque procédé que ce soit, quel qu'en soit l'usage, est interdite.

Si le produit a été livré au Gouvernement des Etats-Unis, ou à une entité qui délivre la licence de ce produit ou l'utilise pour le compte du Gouvernement des Etats-Unis, la notice suivante s'applique :

Informations relatives aux logiciels libres

Oracle décline toute responsabilité quant à l'utilisation ou à la distribution de tout logiciel ou de toute documentation libre ou en libre essai et quant à tout préjudice résultant de l'utilisation desdits logiciel et documentation. Les logiciels ci-après peuvent être utilisés dans les produits PeopleSoft appartenant à Oracle et selon les décharges suivantes.

Apache Software Foundation

Ce produit comprend un logiciel développé par Apache Software Foundation (http://www.apache.org/). Copyright © 2000-2003 The Apache Software Foundation. Tous droits réservés. Concédé dans la licence Apache, Version 2.0; ce fichier ne doit être utilisé que dans le cadre de la licence. Vous pouvez vous procurer une copie de licence à l'adresse http://www.apache.org/licenses/LICENSE-2.0.

A moins qu'une loi applicable ou un accord écrit ne l'exige, le logiciel est concédé sous licence et distribué EN L'ETAT, SANS AUCUNE GARANTIE OU CONDITION , explicite ou implicite. Reportez-vous aux conditions données dans la licence pour connaître les restrictions et autorisations en vigueur pour les versions localisées.

OpenSSL

Copyright © 1998-2005 The OpenSSL Project. Tous droits réservés.

Ce produit comprend un logiciel développé par OpenSSL Project à utiliser dans OpenSSL Toolkit (http://www.openssl.org/).

CE LOGICIEL EST FOURNI "EN L'ETAT" PAR OpenSSL PROJECT QUI NE DONNE AUCUNE GARANTIE, EXPLICITE OU IMPLICITE, NOTAMMENT QUANT A SA QUALITE MARCHANDE OU A SON ADEQUATION A UN BUT PARTICULIER. OpenSSL PROJECT OU SES COLLABORATEURS NE POURRONT ÊTRE EN AUCUN CAS TENUS POUR RESPONSABLES DES PRÉJUDICES DIRECTS, INDIRECTS, SPÉCIAUX, INCIDENTS OU EXEMPLAIRES (NOTAMMENT, MAIS SANS QUE CELA NE SOIT LIMITATIF, DES PRÉJUDICES LIÉS A L'ACHAT DE PRODUITS OU DE SERVICES DE REMPLACEMENT, A UNE PERTE D'UTILISATION, UNE PERTE DE CHIFFRE D'AFFAIRES, UNE PERTE DES DONNÉES OU AUX INTERRUPTIONS D'ACTIVITÉ) QUELLE QU'EN SOIT LA CAUSE ET QU'ILS SOIENT LIÉS À UNE RESPONSABILITE, UNE ACTION CONTRACTUELLE, DE RESPONSABILITÉ DIRECTE OU EXTRA-CONTRACTUELLE (Y COMPRIS POUR NÉGLIGENCE OU AUTRE), EN RELATION AVEC TOUTE UTILISATION DU PRÉSENT LOGICIEL, ET CE, INDÉPENDAMMENT DU CARACTÈRE PRÉVISIBLE OU NON DE CES PRÉJUDICES.

Loki Library

Copyright © 2001 par Andrei Alexandrescu. Ce manuel est accompagné du code suivant : Alexandrescu, Andrei. "Modern C++ Design: Generic Programming and Design Patterns Applied". Copyright © 2001 Addison-Wesley. L'autorisation d'utiliser, de copier, modifier, distribuer et vendre ce logiciel pour tout usage est ici gratuitement accordé, à condition que la notification de copyright ci-dessus apparaisse sur toutes les copies et que ladite notification et la présente autorisation apparaissent dans la documentation qui l'accompagne.

Helma Project

Copyright © 1999-2004 Helma Project. Tous droits réservés. CE LOGICIEL EST FOURNI "EN L'ETAT" ET AUCUNE GARANTIE, EXPLICITE OU IMPLICITE, NOTAMMENT AUCUNE GARANTIE IMPLICITE QUANT A SA QUALITE MARCHANDE OU A SON ADEQUATION A UN BUT PARTICULIER N'EST DONNEE. HELMA PROJECT OU SES COLLABORATEURS NE POURRONT ÊTRE EN AUCUN CAS TENUS POUR RESPONSABLES DES PRÉJUDICES DIRECTS, INDIRECTS, SPÉCIAUX, INCIDENTS OU PUNITIFS (NOTAMMENT, MAIS SANS QUE CELA NE SOIT LIMITATIF, DES PRÉJUDICES LIÉS A L'ACHAT DE PRODUITS OU DE SERVICES DE REMPLACEMENT, A UNE PERTE D'UTILISATION, UNE PERTE DE CHIFFRE D'AFFAIRES, UNE PERTE DES DONNÉES OU AUX INTERRUPTIONS D'ACTIVITÉ) QUELLE QU'EN SOIT LA CAUSE ET QU'ILS SOIENT LIÉS À UNE RESPONSABILITE, UNE ACTION CONTRACTUELLE, DE RESPONSABILITÉ DIRECTE OU EXTRA-CONTRACTUELLE (Y COMPRIS POUR NÉGLIGENCE OU AUTRE), EN RELATION AVEC TOUTE UTILISATION DU PRÉSENT LOGICIEL, ET CE, INDÉPENDAMMENT DU CARACTÈRE PRÉVISIBLE OU NON DE CES PRÉJUDICES.

Helma comprend un logiciel tiers mis en vente sous différentes conditions d'utilisation du logiciel. Consulter la liste des licences dans le répertoire de distribution Helma.

Sarissa

Copyright © 2004 Manos Batsis.

Cette bibliothèque est un logiciel libre. Il peut être librement mis à la disposition des utilisateurs et/ou modifié sous les conditions d'utilisation de la GNU Lesser General Public License publiées par la Free Software Foundation : version de licence 2.1, ou toute version ultérieure disponible.

Cette bibliothèque est fournie dans le but d'aider les utilisateurs, mais SANS AUCUNE GARANTIE explicite ou implicite, notamment quant à sa QUALITE MARCHANDE ou à son ADEQUATION A UN BUT PARTICULIER. Voir la GNU Lesser General Public License, pour plus d'informations à ce sujet.

Vous devez avoir reçu une copie de la GNU Lesser General Public License livrée avec la bibliothèque. Si ce n'est pas le cas, écrivez à : Free Software Foundation, Inc., 59 Temple Place, Suite 330, Boston, MA 02111-1307 USA.

ICU

Licence ICU - Copyright NOTIFICATION DE COPYRIGHT ET D'AUTORISATION D' UTILISATION ICU 1.8.1 et versions ultérieures © 1995-2003 International Business Machines Corporation et autres. Tous droits réservés.

L'autorisation d'utiliser, copier, modifier, fusionner, publier distribuer et/ou vendre ce logiciel est ici gratuitement accordé sans restriction, à toute personne obtenant une copie de ce logiciel et de la documentation qui l'accompagne, ainsi qu'aux personnes à qui le logiciel est fourni, à condition que la notification de copyright ci-desous apparaisse sur toutes les copies et que ladite notification et la présente autorisation apparaissent dans la documentation qui l'accompagne CE LOGICIEL EST FOURNI "EN L'ETAT" ET AUCUNE GARANTIE, EXPLICITE OU IMPLICITE, NOTAMMENT AUCUNE GARANTIE QUANT A SA QUALITE MARCHANDE OU A SON ADEQUATION A UN BUT PARTICULIER OU QUANT AU RESPECT DES DROITS DE PARTIES TIERS N'EST DONNEE. LE DETENTEUR OU LES DETENTEURS DU COPYRIGHT NE POURRONT ÊTRE EN AUCUN CAS TENUS POUR RESPONSABLES DES PRÉJUDICES DIRECTS, INDIRECTS, SPÉCIAUX, OU INCIDENTS NOTAMMENT LIES A UNE PERTE D'UTILISATION, A UNE PERTE DES DONNEES OU A UNE PERTE DE CHIFFRE D'AFFAIRES, QUELLE QU'EN SOIT LA CAUSE ET QU'ILS SOIENT LIÉS À UNE ACTION CONTRACTUELLE, DE NEGLIGENCE OU EXTRA-CONTRACTUELLE, EN RELATION AVEC TOUTE UTILISATION OU PERFORMANCE DU PRÉSENT LOGICIEL. Le nom du détenteur du copyright ne sera pas utilisé dans la publicité ou pour favoriser la vente, l'utilisation ou d'autres rapports d'affaire avec ce logiciel sans autorisation écrite préalable dudit détenteur.

Toutes les marques mentionnées ici sont des marques déposées et sont la propriété de leurs détenteurs respectifs.

Sun's JAXB Implementation – JDSDK 1.5 relaxngDatatype.jar 1.0 License

Copyright © 2001, Thai Open Source Software Center Ltd, Sun Microsystems. Tous droits réservés.

CE LOGICIEL EST FOURNI "EN L'ETAT" PAR LES DETENTEURS DU COPYRIGHT ET LEURS COLLABORATEURS ET NE DONNE AUCUNE GARANTIE, EXPLICITE OU IMPLICITE, NOTAMMENT QUANT A SA QUALITE MARCHANDE OU A SON ADEQUATION A UN BUT PARTICULIER. LES ADMINISTRATEURS OU LEURS COLLABORATEURS NE POURRONT ÊTRE EN AUCUN CAS TENUS POUR RESPONSABLES DES PRÉJUDICES DIRECTS, INDIRECTS, SPÉCIAUX, INCIDENTS OU EXEMPLAIRES (NOTAMMENT, MAIS SANS QUE CELA NE SOIT LIMITATIF, DES PRÉJUDICES LIÉS A L'ACHAT DE PRODUITS OU DE SERVICES DE REMPLACEMENT, A UNE PERTE D'UTILISATION, UNE PERTE DE CHIFFRE D'AFFAIRES, UNE PERTE DES DONNÉES OU AUX INTERRUPTIONS D'ACTIVITÉ) QUELLE QU'EN SOIT LA CAUSE ET QU'ILS SOIENT LIÉS À UNE RESPONSABILITE, UNE ACTION CONTRACTUELLE, DE RESPONSABILITÉ DIRECTE OU EXTRA-CONTRACTUELLE (Y COMPRIS POUR NÉGLIGENCE OU AUTRE), EN RELATION AVEC TOUTE UTILISATION DU PRÉSENT LOGICIEL, ET CE, INDÉPENDAMMENT DU CARACTÈRE PRÉVISIBLE OU NON DE CES PRÉJUDICES.

W3C IPR SOFTWARE NOTICE

Copyright © 2000 World Wide Web Consortium, (Massachusetts Institute of Technology, Institut National de Recherche en Informatique et en Automatique, Keio University). Tous droits réservés.

Note: Vous pouvez vous procurer la version originale de la licence et de la notification de copyright de W3C à l'adresse http://www.w3.org/Consortium /Legal/copyright-software-19980720.

CE LOGICIEL ET LA DOCUMENTATION QUI L'ACCOMPAGNE SONT FOURNIS "EN L'ETAT" ET LES DETENTEURS DU COPYRIGHT NE DONNENT AUCUNE GARANTIE, EXPLICITE OU IMPLICITE, NOTAMMENT AUCUNE GARANTIE QUANT A SA QUALITE MARCHANDE OU A SON ADEQUATION A UN BUT PARTICULIER OU QUANT AU RESPECT DES DROITS DES PARTIES TIERS. LES DETENTEURS DU COPYRIGHT NE POURRONT ETRE EN AUCUN CAS TENUS POUR RESPONSBALE DES PREJUDICES DIRECTS, INDIRECTS, SPECIAUX OU INCIDENTS EN RELATION AVEC TOUTE UTILISATION DU PRESENT LOGICIEL OU DE LA DOCUMENTATION QUI L'ACCOMPAGNE.

Table des matières

Préface générale
A propos de ce PeopleBook xi
Prérequis des applications PeopleSoft Enterprise xi
Généralités sur les applications xi
Mises à jour de la documentation et documentation imprimée xii
Obtenir les mises à jour de la documentation xii
Télécharger et commander la documentation imprimée xii
Ressources complémentaires xiii
Conventions typographiques et visuelles xiv
Conventions typographiques xiv
Conventions visuelles xv
Codes pays, régions et secteurs d'activité xvi
Codes devise xvi
Commentaires et suggestions xvi
Eléments communs aux différents PeopleBooks xvii

Préface
Préface PeopleSoft Enterprise Ressources Humaines : Gestion des Profils xxi
Produits PeopleSoft xxi
Principes généraux de PeopleSoft Enterprise SIRH xxi
Structure des PeopleBooks xxi

Chapitre 1
Introduction à PeopleSoft Gestion des Profils 1
Généralités sur PeopleSoft Gestion des Profils 1
Processus de gestion des profils 4
Domaines d'intégration de PeopleSoft Gestion des Profils 5
Implémentation de PeopleSoft Gestion des Profils 6

Chapitre 2
Paramétrer le catalogue de contenu 9
Comprendre le catalogue de contenu 9
Paramétrer le catalogue de contenu 12

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

Définir des types de contenu.....15
Comprendre les propriétés des types de contenu.....15
Comprendre les types de contenu au format libre.....15
Pages utilisées pour définir les types de contenu.....17
Définir les propriétés d'un type de contenu.....17
Définir des règles de relation entre les types de contenu.....20
Définir des éléments de contenu.....22
Pages utilisées pour définir des éléments de contenu.....23
Définir le détail des éléments de contenu.....23
Définir les descriptions de niveaux de maîtrise.....25
Définir les relations entre les éléments de contenu.....25
Ajouter des éléments de contenu à des groupes.....26
Définir des groupes de contenu.....27
Pages utilisées pour définir des groupes de contenu et des membres.....28
Définir des groupes de contenu.....28
Définir les membres d'un groupe de contenu.....29
Définir des modèles d'évaluation.....30
Comprendre les modèles d'évaluation.....30
Paramétrer les modèles d'évaluation.....31
Ajouter des explications aux notes d'évaluation.....34

Chapitre 3
Paramétrer la gestion des profils.....37
Comprendre la gestion des profils.....37
Paramétrer la gestion des profils.....40
Elément commun à l'ensemble de ce chapitre.....42
Configurer PeopleSoft Gestion des Profils.....42
Page utilisée pour configurer PeopleSoft Gestion des Profils.....42
Configurer l'installation de PeopleSoft Gestion des Profils.....42
Définir les informations relatives aux études.....44
Comprendre les informations relatives aux études.....44
Pages utilisées pour définir les données relatives aux établissements d'enseignement.....45
Effectuer le suivi des établissements d'enseignement.....45
Définir les attributs d'instance.....46
Comprendre les attributs d'instance.....46
Comprendre l'intégration des attributs d'instance.....50
Page utilisée pour définir les attributs d'instance.....50
Paramétrer les attributs d'instance.....50
Paramétrer les options d'identité et d'association de profil.....52

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

Eléments communs à l'ensemble de cette section....52
Pages utilisées pour définir les options d'identité et d'association de profil....54
Définir les options d'identité de profil....54
Activer les associations de profil....56
Paramétrer les types de profils....57
Pages utilisées pour paramétrer les types de profils....57
Paramétrer les attributs d'un type de profil....59
Définir les identités d'un type de profil....60
Définir le contenu d'un type de profil....61
Sélectionner des types de contenu....63
Définir les sections de contenu....64
Paramétrer les associations d'un type de profil....69
Créer des types de groupes de profils et des groupes de profils....69
Pages utilisées pour créer des types de groupes de profils et des groupes de profils....70
Créer des types de groupes de profils....70
Créer des groupes de profils....71
Paramétrer l'utilisation des états et des profils de XML Publisher....71
Comprendre les états et les modèles XML Publisher....71
Conditions préalables....73
Pages utilisées pour consulter et modifier les états et les modèles XML Publisher....73
Consulter les modèles d'état fournis....74
Modifier un modèle existant....74

Chapitre 4
Paramétrage de la fonction de recherche et de comparaison de profils....77
Comprendre la fonction de recherche et de comparaison de profils....77
Paramétrer les recherches....81
Page utilisée pour paramétrer les types de recherches....81
Paramétrer des types de recherches....81
Créer des index de recherche....82
Comprendre les index de recherche....83
Comprendre la création d'index Verity....86
Conditions préalables....88
Pages utilisées pour créer des index de recherche....88
Exécuter le traitement Générer liste de responsables....88
Exécuter le traitement Gérer index profil....90

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

Chapitre 5
Gérer les profils.....91
Comprendre la gestion des profils.....91
Conditions préalables.....92
Tenir à jour les profils.....92
Comprendre les profils et les types de profils.....93
Comprendre la copie, l'importation et la syndication de profil.....96
Conditions préalables.....97
Eléments communs à l'ensemble de cette section.....98
Pages utilisées pour gérer les profils.....99
Créer et mettre à jour des profils de personne physique.....102
Créer et mettre à jour des profils de personne morale.....105
Ajouter, mettre à jour et consulter le détail des éléments de profil.....110
Ajouter des éléments de profil associés.....111
Consulter les lignes des éléments de profil.....112
Synchroniser les profils de personne physique avec les plans de carrière.....112
Sélectionner les profils en vue de l'importation ou de la syndication.....113
Consulter les sources et les cibles de syndication.....115
Soumettre les modifications des profils de personne physique.....116
Soumettre les modifications des profils de personne morale.....118
Consulter les exceptions de syndication.....119
Consulter le détail des exceptions de syndication.....120
Approuver les modifications de profil.....121
Comprendre le traitement d'approbation des profils.....121
Pages utilisées pour approuver les profils.....123
Consulter les transactions d'approbation des profils.....123
Consulter, approuver et refuser les modifications de profil.....125
Rechercher et comparer des profils.....126
Comprendre la fonction de recherche et de comparaison de profils.....126
Comprendre les scores de profil de la fonction de recherche et de comparaison.....130
Pages utilisées pour rechercher et comparer des profils.....139
Sélectionner un profil source.....141
Définir des critères de recherche.....143
Consulter les résultats de la recherche.....144
Sélectionner les profils à comparer.....146
Consulter les résultats de la comparaison.....147
Gérer les listes d'intérêt.....147
Comprendre les listes d'intérêt.....148
Eléments communs à l'ensemble de cette section.....148
Pages utilisés pour gérer les listes d'intérêt.....148

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

Gérer les listes d'intérêt des salariés.....149
Consulter les listes d'intérêt par profil.....149
Suivi de la formation.....150
Comprendre le suivi de la formation des salariés.....150
Pages utilisées pour suivre la formation des salariés.....150
Suivre la formation des salariés.....150

Chapitre 6
Adéquation des compétences par rapport aux rôles.....153
Comprendre les comparaisons de profils.....153
Comprendre l'adéquation des rôles.....155
Attribution de points et niveaux d'importance.....155
Evaluations multiples.....157
Définir les types d'évaluations de chaque analyse d'adéquation.....159
Page utilisée pour définir les types d'évaluations d'une analyse d'adéquation.....159
Définir les types d'évaluations d'une analyse d'adéquation.....159
Analyser l'adéquation entre salariés et rôles.....160
Conditions préalables.....161
Pages utilisées pour analyser l'adéquation entre salariés et rôles.....161
Choisir un rôle et analyser l'adéquation au niveau des familles.....162
Analyser l'adéquation au niveau des compétences.....163
Consulter le détail de l'adéquation au niveau des compétences.....164
Analyser l'adéquation au niveau des réalisations.....165
Consulter les écarts d'adéquation entre un salarié et un rôle.....166
Analyser l'adéquation entre rôles et salariés.....168
Conditions préalables.....168
Pages utilisées pour analyser l'adéquation entre rôles et salariés.....169
Sélectionner un salarié et analyser l'adéquation au niveau des familles.....170
Analyser l'adéquation au niveau des compétences.....170
Consulter le détail de l'adéquation au niveau des compétences.....171
Analyser l'adéquation au niveau des réalisations.....172
Consulter les écarts d'adéquation entre un rôle et un salarié.....173
Analyser l'adéquation entre équipes et projets.....173
Conditions préalables.....173
Pages utilisées pour analyser l'adéquation entre équipes et projets.....175
Définir des équipes de salariés.....175
Analyser l'adéquation de l'équipe au niveau des compétences.....176
Analyser l'adéquation au niveau des réalisations.....177

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

Chapitre 7
Exécuter les états relatifs au catalogue de contenu et au profil.....179
Générer un état des éléments du catalogue de contenu.....179
Page utilisée pour exécuter l'état Liste catalogue contenu.....179
Exécuter l'état Liste catalogue contenu.....179
Consulter les catégories de compétence.....180
Exécuter les états de profil.....181
Pages utilisées pour exécuter des états de profil.....182
Exécuter l'état Profil personne.....184
Exécuter l'Etat profil personne morale.....185

Chapitre 8
(GBR) Gérer le système des NVQ (National Vocational Qualifications).....187
Comprendre le système des NVQ.....187
Paramétrer les données relatives aux NVQ.....189
Comprendre le paramétrage des NVQ.....189
Pages utilisées pour paramétrer les organismes de certification NVQ.....190
Affecter des organismes de certification aux NVQ.....190
Effectuer le suivi des NVQ des salariés.....191
Consulter les synthèses NVQ.....191
Pages utilisées pour consulter les données des NVQ.....192
Consulter les NVQ d'un salarié.....192
Consulter les salariés associés à un NVQ.....192
Exécuter les états NVQ.....193
Pages utilisées pour exécuter les états NVQ.....194
Exécuter le traitement Evaluation/plan salarial NVQ.....194

Annexe A
Propriétés des types de contenu et de profils.....197
Comprendre les propriétés.....197
Propriétés des types de contenu.....197
Propriétés des types de profils.....201

Glossaire des termes PeopleSoft Enterprise.....207

Index 237

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

A propos de ce PeopleBook

Les PeopleBooks PeopleSoft Enterprise vous apportent les informations dont vous avez besoin pour implémenter et utiliser les applications PeopleSoft Enterprise d'Oracle.

Cette section traite des sujets suivants :

- Prérequis des applications PeopleSoft Enterprise.
- Généralités sur les applications.
- Mises à jour de la documentation et documentation imprimée.
- Ressources complémentaires.
- Conventions typographiques et visuelles.
- Commentaires et suggestions.
- Eléments communs aux différents PeopleBooks.

Remarque : les PeopleBooks documentent uniquement les éléments de page du système PeopleSoft, tels que les champs et les cases à cocher, qui nécessitent des explications complémentaires. Si un élément n'est pas abordé en même temps que la tâche ou le processus pour lequel il est utilisé, cela signifie qu'il ne nécessite pas d'autres explications ou bien qu'il est présenté avec les éléments communs à la section, au chapitre, au PeopleBook ou à la ligne de produits. Les éléments communs à toutes les applications PeopleSoft Enterprise sont définis dans cette préface.

Prérequis des applications PeopleSoft Enterprise

Pour profiter pleinement des informations de ces PeopleBooks, vous devez disposer des connaissances de base nécessaires à l'utilisation des applications PeopleSoft Enterprise.

Il peut également être souhaitable d'assister au minimum à un cours de présentation.

Vous devez savoir naviguer dans le système, ajouter, mettre à jour et supprimer des informations à l'aide des menus, des pages ou des fenêtres PeopleSoft Enterprise. Vous devez également savoir naviguer sur le web et connaître l'interface Microsoft Windows ou Windows NT.

Les PeopleBooks ne reviennent pas sur la navigation ni sur les autres notions élémentaires. Ils présentent les informations dont vous avez besoin pour utiliser le système et pour implémenter le plus efficacement possible les applications PeopleSoft Enterprise.

Généralités sur les applications

Chaque application est accompagnée d'un PeopleBook qui donne des informations sur l'implémentation et les traitements de votre base de données PeopleSoft Enterprise.

Vous trouverez également des informations importantes sur l'installation et la configuration de votre système dans le PeopleBook PeopleSoft Principes généraux. La plupart des lignes de produits dispose d'une version spécifique de ce PeopleBook. La préface de chaque PeopleBook identifie les PeopleBooks Généralités sur les applications de PeopleSoft qui lui sont associés.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

Le PeopleBook de généralités sur les applications PeopleSoft aborde des thèmes importants qui s'appliquent à plusieurs ou à toutes les applications PeopleSoft Enterprise. Que vous implémentiez une seule application, un ensemble d'applications d'une même ligne de produits ou l'intégralité de la ligne, vous devez savoir lesquels utiliser. Ils fournissent les éléments de départ des tâches d'implémentation de base.

Mises à jour de la documentation et documentation imprimée

Cette section explique comment :

- Obtenir les mises à jour de la documentation.
- Télécharger et commander la documentation imprimée.

Obtenir les mises à jour de la documentation

Vous trouverez les mises à jour et la documentation complémentaire de cette version, mais aussi des versions précédentes, sur le site web PeopleSoft Customer Connection d'Oracle. A partir de la section Documentation du site PeopleSoft Customer Connection d'Oracle, vous pouvez télécharger des fichiers pour compléter votre Bibliothèque de PeopleBooks. Vous y trouverez de nombreuses informations utiles et continuellement actualisées ainsi que des mises à jour de la documentation complète PeopleSoft Enterprise livrée sur votre CD-ROM des PeopleBooks.

Important ! Avant de procéder à une mise à niveau, vous devez prendre connaissance des dernières instructions de mise à niveau sur le site PeopleSoft Customer Connection d'Oracle. En effet, Oracle actualise constamment ces instructions en fonction des améliorations apportées.

Voir aussi

Site web PeopleSoft Customer Connection d'Oracle, http://www.oracle.com/support/support_peoplesoft.html

Télécharger et commander la documentation imprimée

Outre la documentation complète livrée sur votre CD-ROM des PeopleBooks, Oracle met à votre disposition la documentation PeopleSoft Enterprise livrée sur son site web. Vous pouvez :

- Télécharger des fichiers PDF.
- Commander des versions imprimées et reliées de la documentation.

Télécharger des fichiers PDF

Vous pouvez télécharger des versions PDF de la documentation PeopleSoft Enterprise en ligne sur Oracle Technology Network. Oracle met à disposition les fichiers PDF en ligne de chaque nouvelle édition majeure d'un logiciel après sa mise sur le marché.

Voir Oracle Technology Network, http://www.oracle.com/technology/documentation/psftent.html.

Commander des versions imprimées et reliées de la documentation

Vous pouvez commander des versions imprimées et reliées de certains documents sur le site d'Oracle Store.

Voir Oracle Store, http://oraclestore.oracle.com/OA_HTML/ibeCCtpSctDspRte.jsp?section=14021

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

Ressources complémentaires

Les ressources suivantes se trouvent sur le site web PeopleSoft Customer Connection d'Oracle :

Ressource	Navigation
Informations sur la gestion des applications	Updates + Fixes
Schémas des processus de gestion	Support, Documentation, Business Process Maps
Répertoire de services interactif	Support, Documentation, Interactive Services Repository
Configurations logicielle et matérielle	Implement, Optimize + Upgrade, Implementation Guide, Implementation Documentation and Software; Hardware and Software Requirements
Guides d'installation	Implement, Optimize + Upgrade; Implementation Guide; Implementation Documentation and Software; Installation Guides and Notes
Informations sur les intégrations	Implement, Optimize + Upgrade; Implementation Guide; Implementation Documentation and Software; Pre-Built Integrations for PeopleSoft Enterprise and JD Edwards EnterpriseOne Applications
Configurations techniques minimum (MTRs)	Implement, Optimize + Upgrade; Implementation Guide; Supported Platforms
Mises à jour de la documentation	Support, Documentation, Documentation Updates
Politique de support des PeopleBooks	Support, Support Policy
Notes préliminaires de mise à jour	Support, Documentation, Documentation Updates, Category, Release Notes
Calendrier de disponibilité des produits	Support, Roadmaps + Schedules
Nouveautés des versions	Support, Documentation, Documentation Updates, Category, Release Notes
Proposition de valeur	Support, Documentation, Documentation Updates, Category, Release Value Proposition
Intention de développement	Support, Documentation, Documentation Updates, Category, Statement of Direction
Assistance	Support, Troubleshooting
Mise à niveau	Support, Documentation, Upgrade Documentation and Scripts

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

Conventions typographiques et visuelles

Cette section traite des sujets suivants :

- Conventions typographiques.
- Conventions visuelles.
- Codes pays, régions et secteurs d'activité.
- Codes devise.

Conventions typographiques

Le tableau ci-dessous regroupe les conventions typographiques utilisées dans les PeopleBooks :

Convention typographique ou visuelle	Description
Gras	Indique les noms de fonction, les noms de fonction de gestion, les noms d'événement, les noms de fonction système, les noms de méthode et les structures syntaxiques du PeopleCode, ainsi que les mots réservés au PeopleCode qui doivent être inclus tels quels dans l'appel de fonction.
Italique	Indique les valeurs d'un champ ainsi que les titres de publication (PeopleSoft Enterprise ou autre). Dans la syntaxe PeopleCode, les éléments en italique sont des paramètres fictifs qui représentent les arguments que votre programme doit fournir. Enfin, nous utilisons l'italique lorsque nous désignons des mots ou des lettres en tant que tels. Par exemple : saisissez la lettre *O*.
TOUCHE+TOUCHE	Indique une combinaison de touches à activer pour déclencher une action. Par exemple, le signe plus (+) placé entre deux noms de touche signifie que vous devez maintenir la première touche enfoncée pendant que vous appuyez sur la seconde. Ainsi, ALT+W signifie que vous devez maintenir la touche ALT enfoncée pendant que vous appuyez sur W.
`Police monospace`	Indique qu'il s'agit d'un exemple de programme PeopleCode ou d'un échantillon d'autre code.
" " (guillemets)	Indique un titre de chapitre dans un renvoi ou un mot employé dans une acception inhabituelle.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

Convention typographique ou visuelle	Description
. . . (points de suspension)	Indique que l'élément ou la série qui précède peut être répété X fois dans la syntaxe PeopleCode.
{ } (accolades)	Indique qu'il existe un choix entre deux options dans la syntaxe PeopleCode. Celles-ci sont séparées par une barre (|).
[ ] (crochets)	Indique qu'il s'agit d'éléments facultatifs dans la syntaxe PeopleCode.
& (esperluette)	Lorsqu'elle est placée devant un paramètre dans la syntaxe PeopleCode, l'esperluette indique que celui-ci est déjà une instance. On utilise des esperluettes devant toutes les variables PeopleCode.

Conventions visuelles

Les PeopleBooks comprennent les conventions visuelles ci-dessous.

Remarques

Les remarques correspondent à des informations importantes que vous devez prendre en considération lorsque vous utilisez l'application PeopleSoft Enterprise.

Remarque : exemple de remarque.

Une remarque introduite par le terme *Important !* est à lire absolument : elle indique ce que vous devez faire pour que le système fonctionne correctement.

Important ! Exemple de remarque importante.

Avertissements

Les avertissements correspondent à des informations essentielles de configuration. Veillez à bien prendre connaissance de ces messages d'avertissement.

Avertissement ! Exemple d'avertissement.

Références croisées

Les PeopleBooks fournissent des références croisées sous la rubrique "Voir aussi" ou sur une ligne distincte précédée du terme *Voir.* Il s'agit de renvois à d'autres documents ayant un rapport avec le sujet venant d'être abordé.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

Codes pays, régions et secteurs d'activité

Les informations s'appliquant à un pays, une région ou un secteur d'activité particulier sont précédées d'un code standard mis entre parenthèses. Ce code apparaît généralement au début de l'en-tête d'une section ; il peut également apparaître au début d'un commentaire ou d'un texte.

Exemple d'en-tête spécifique d'un pays : "(FRA) Embaucher un salarié"

Exemple d'en-tête spécifique d'une région : "(Amérique Latine) Paramétrer les amortissements"

Codes pays

Les pays sont identifiés à l'aide des codes ISO (Organisation internationale de normalisation).

Codes régions

Les régions sont identifiées par nom de région. Les codes région ci-dessous peuvent apparaître dans les PeopleBooks :

- Asie du Pacifique
- Europe
- Amérique Latine
- Amérique du Nord

Secteurs d'activité

Les industries sont identifiées par nom de secteur d'activité et par abréviation. Les secteurs d'activité ci-dessous peuvent apparaître dans les PeopleBooks :

- USF (Gouvernement fédéral américain)
- E&G (Secteur Public)

Codes devise

Les montants monétaires sont identifiés par un code devise ISO.

Commentaires et suggestions

Nous accordons beaucoup d'importance aux commentaires de nos utilisateurs. Merci de nous faire part de vos commentaires et suggestions sur ces PeopleBooks ou sur tout autre document Oracle. Veuillez envoyer vos suggestions à votre responsable de documentation, par la poste à Oracle Corporation, 500 Oracle Parkway, Redwood Shores, CA 94065, Etats-Unis ou par courrier électronique à l'adresse suivante appsdoc@us.oracle.com.

Sans pouvoir vous assurer que nous répondrons à tous les messages, nous prendrons en considération tous vos commentaires et suggestions.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

Eléments communs aux différents PeopleBooks

Code demande Code représentant un ensemble de critères de sélection pour un état ou un traitement.

Code utilisateur Code désignant la personne qui a généré une transaction.

Console de traitements Lien permettant d'accéder à la page Liste traitements, sur laquelle vous pouvez consulter le statut des demandes de traitement soumises.

Date effet Date à laquelle la ligne d'une table prend effet ou à laquelle commence une action. Par exemple, si vous souhaitez clôturer un livre le 30 juin, la date d'effet de la clôture sera fixée au 1er juillet. Cette date détermine également le moment où vous pouvez consulter ou modifier les données. Les pages et les traitements par lots qui utilisent ces données pointent sur la ligne courante.

Description Texte libre pouvant comporter 30 caractères au maximum.

Description abrégée Texte libre pouvant comporter 15 caractères au maximum.

En date du Dernière date à laquelle un état ou un traitement comporte des données.

Entité Code représentant une structure organisationnelle autonome. Vous pouvez utiliser une entité pour définir des unités régionales ou départementales au sein d'une organisation plus vaste.

Exécuter, Exé. Bouton permettant d'accéder à la page Demande Ordonnanceur de traitements, sur laquelle vous pouvez préciser l'emplacement d'exécution d'un traitement ou d'une tâche, ainsi que le format de sortie.

Gestionnaire des états Lien permettant d'accéder à la page de consultation des états, sur laquelle vous pouvez afficher le contenu des états, vérifier leur statut et consulter des messages détaillés (description d'un état, notamment).

Référentiel Code représentant un ensemble de lignes dans une table de référence. Les référentiels permettent de partager des données de contrôle et des options de traitement entre différentes entités. L'objectif est de réduire la redondance des données et les tâches de maintenance. Lorsque vous affectez un référentiel à un groupe d'enregistrements d'une entité, vous précisez que toutes les tables du groupe sont communes à cette entité et à celles pour lesquelles le même référentiel est associé au même groupe d'enregistrements. Vous pouvez, par exemple, définir un groupe de codes emploi communs à plusieurs entités. A chaque entité partageant ces codes emploi est affecté le même référentiel pour ce groupe d'enregistrements.

Une fois, Chaque fois et **Jamais** Sélectionnez **Une fois** pour que la demande soit exécutée lors du prochain traitement par lots. Après exécution de ce traitement, la fréquence est ramenée automatiquement à **Jamais.**

Sélectionnez Chaque fois pour que la demande soit exécutée à chaque fois que le traitement par lots est lancé.

Sélectionnez **Jamais** pour que la demande ne soit pas prise en compte au moment de l'exécution du traitement par lots.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

Termes Enterprise One

Centre coûts Saisissez un code alphanumérique qui identifie une entité distincte au sein de l'entreprise pour laquelle vous souhaitez suivre l'évolution des coûts. Dans certains systèmes, une entité est appelée magasin/usine.

Code catégorie Saisissez un code de catégorie spécifique. Les codes catégorie, définis et personnalisés par l'utilisateur, permettent de gérer les besoins de votre organisation en termes de suivi et de reporting.

Code monétaire Saisissez un code à trois caractères qui représente la monnaie de transaction. JD Edwards EnterpriseOne inclut des codes monétaires reconnus par l'Organisation internationale de normalisation (ISO). Les codes monétaires sont stockés dans la table F0013.

Code monétaire simulation Saisissez un code à trois caractères afin d'indiquer la devise que vous souhaitez utiliser pour la consultation des montants des transactions. Ce code permet d'afficher les montants des transactions dans la devise indiquée plutôt que celle utilisée lors de la saisie.

Date effet Saisissez la date à laquelle une adresse, un article, une transaction ou un enregistrement devient actif. Le sens de ce champ diffère selon le programme. Par exemple, la date d'effet peut représenter l'une des dates suivantes :

- Date à laquelle un changement d'adresse devient effectif.
- Date à laquelle un bail devient effectif.
- Date à laquelle un prix devient effectif.
- Date à laquelle un cours de change de devise devient effectif.
- Date à laquelle un taux de taxe devient effectif.

Date G/L (date du grand livre) Saisissez la date qui identifie la période de comptabilisation d'une transaction. Le système compare la date que vous avez saisie sur la transaction au modèle de date fiscal affecté à la société pour extraire le numéro de période et l'exercice fiscal ainsi que les dates de validation.

Date lot Saisissez la date de création du lot. Si vous ne renseignez pas ce champ, le système affiche la date système comme date de lot.

Magasin/usine Saisissez un code qui identifie une entité de distribution ou de production distincte, notamment un emplacement d'entrepôt, un projet, un centre de charge, un magasin ou une usine. Dans certains systèmes, ces centres d'activités sont appelés des entités.

Numéro document Affiche un numéro qui identifie le document d'origine : une pièce, une facture, une écriture de journal, un relevé d'heures, etc. Sur les écrans de saisie, vous pouvez affecter un numéro de document spécifique ou automatique à l'aide du programme Numéros suivants.

Numéro lot Affiche le numéro de traitement d'un groupe de transactions. Sur les écrans de saisie, vous pouvez affecter un numéro de lot spécifique ou automatique à l'aide du programme Numéros suivants (P0002).

Numéro référence Saisissez un numéro unique qui identifie l'enregistrement principal relatif à l'entité. Le numéro de référence est un code qui permet d'identifier un client, un fournisseur, une société, un salarié, un postulant, un participant, un

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

locataire, un site, etc. Suivant l'application, ce champ correspond à un numéro de client, fournisseur, société, salarié, postulant, participant, etc.

Période comptable et **Exercice**

Saisissez un numéro qui identifie la période et l'exercice dans le grand livre. Dans de nombreux programmes, vous pouvez laisser ces champs à blanc afin d'utiliser la période et l'exercice fiscal en cours figurant dans le programme (P0010), Noms et numéros de sociétés.

Société

Saisissez un code qui identifie de manière spécifique une organisation, une entité de financement ou autre entité comptable. Le code société doit préalablement exister dans la table F0010 et identifier une entité comptable produisant un bilan complet.

Société document

Saisissez le numéro de société associé au document. Ce numéro, utilisé conjointement avec le numéro de document, le type de document et la date GL, identifie de manière unique un document d'origine.

Si vous affectez les numéros dans un ordre consécutif par société et exercice fiscal, le système utilise la société qui figure sur le document pour extraire le bon numéro.

Si un ou plusieurs documents d'origine présentent un même type et numéro de document, vous pouvez utilisez le critère société pour afficher le document que vous souhaitez.

Statut lot

Affiche un code issu de la table des codes définis par l'utilisateur, (UDC) 98/IC, qui indique le statut de comptabilisation du lot. Les valeurs possibles sont :

Blanc : le lot en attente d'approbation n'est pas comptabilisé.

A : le lot est approuvé pour comptabilisation ; il est équilibré, ne contient pas d'erreurs mais n'a pas encore été comptabilisé.

D : la comptabilisation du lot s'est déroulée normalement.

E : le lot est en erreur. Vous devez corriger le lot avant de le soumettre au traitement de comptabilisation.

P : le traitement de comptabilisation est en cours. Le lot est momentanément inaccessible jusqu'à la fin du traitement. En cas d'erreurs au cours du traitement, la valeur du statut passera à *E*.

U : le lot est momentanément inaccessible car il est en cours d'utilisation, ou semble l'être, car une coupure de courant s'est produite pendant le traitement.

Type document

Saisissez un code à deux caractères issu de la table UDC 00/DT qui identifie l'origine et l'objet de la transaction : une pièce, une facture, une écriture de journal ou un relevé d'heures, par exemple. JD Edwards EnterpriseOne réserve ces préfixes pour les types de documents indiqués :

P : documents fournisseurs.

R : documents clients.

T : documents de saisie des heures et de la paie.

I : documents relatifs aux stocks.

O : documents relatifs aux commandes fournisseurs.

S : documents relatifs aux commandes clients.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

Préface PeopleSoft Enterprise Ressources Humaines : Gestion des Profils

Cette préface couvre les aspects suivants :

- Produits PeopleSoft.
- Principes généraux de PeopleSoft Enterprise SIRH.
- Structure des PeopleBooks.

Remarque : ce PeopleBook documente uniquement les éléments de page qui requièrent de plus amples explications. Un élément peut donc ne pas être présenté avec le traitement ou la tâche qui l'utilise si aucune autre explication n'est nécessaire ou s'il a déjà été défini en tant qu'élément commun à la section, au chapitre, au PeopleBook ou à la ligne de produits.

Produits PeopleSoft

Ce PeopleBook documente le produit Gestion des Profils de PeopleSoft Enterprise Ressources Humaines.

Principes généraux de PeopleSoft Enterprise SIRH

Vous trouverez également des informations importantes sur l'installation et la configuration de votre système dans le *PeopleBook PeopleSoft Enterprise 9.0 : Principes généraux de PeopleSoft SIRH*.

Voir aussi

PeopleSoft Enterprise 9.0 : PeopleBook Principes généraux de PeopleSoft SIRH, "Préface PeopleSoft Enterprise Principes généraux de PeopleSoft SIRH"

Structure des PeopleBooks

Les PeopleBooks sont tous structurés de la même façon. Connaître cette structure vous permettra de mieux les utiliser.

La structure des PeopleBooks reflète la hiérarchie des tâches qui incombent à l'utilisateur. En effet, chaque chapitre décrit un processus nécessaire au paramétrage ou à l'utilisation de l'application. Viennent ensuite les sections de chapitre qui décrivent les tâches au sein d'un processus. Les sous-sections au sein d'une section documentent quant à elles une seule étape d'une tâche donnée.

Certains PeopleBooks peuvent être divisés en parties. Les parties d'un PeopleBook peuvent regrouper des chapitres traitant de processus métier ou d'implémentations similaires au sein d'une application, ou encore une ou deux applications qui s'intègrent dans une solution métier globale. Lorsqu'un PeopleBook est divisé en parties, chacune d'elles est divisée en chapitres.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

Le tableau ci-après illustre l'ordre des chapitres dans un PeopleBook et en donne une description.

Chapitres	Description
Préface	Il s'agit du chapitre que vous êtes en train de lire. Il vous explique les points suivants : • Mode d'emploi du PeopleBook Principes généraux. • Structure des PeopleBooks. • Eléments communs à l'ensemble du PeopleBook, si nécessaire.
Introduction à…	Ce chapitre donne les directives qui vous permettront d'implémenter votre application. Il vous explique les points suivants : • Processus de gestion documentés dans le PeopleBook. • Domaines d'intégration à d'autres applications. • Articulation schématique de notre documentation avec le processus d'implémentation global ; ce chapitre ne propose donc pas les instructions étape par étape d'une implémentation effective.
Navigation	(Facultatif) Certaines applications PeopleSoft contiennent des pages de navigation personnalisées qui regroupent des dossiers prenant en charge un processus de gestion, une tâche ou un rôle utilisateur spécifique. Ce chapitre donne alors des informations générales sur la navigation spécifique de ces pages. **Remarque :** cela ne s'applique qu'à certaines applications.
Comprendre…	(Facultatif) Il s'agit d'un chapitre d'introduction qui présente dans les grandes lignes le produit et ses fonctionnalités.
Paramétrer et implémenter...	Il peut s'agir d'un ou plusieurs chapitres dans lesquels vous trouverez des informations qui vous aideront à paramétrer et implémenter le produit. Si, par exemple, le produit intègre la fonctionnalité X, ce chapitre est consacré au paramétrage de cette fonctionnalité, pas nécessairement à son utilisation. Pour cela, reportez-vous au chapitre du processus de gestion correspondant. **Remarque :** si le volume d'informations relatives au processus de gestion ne suffit pas à constituer un chapitre à part entière, ces informations sont alors regroupées au sein du chapitre sur le paramétrage.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

Chapitres	Description
Processus de gestion	Il peut s'agir d'un ou plusieurs chapitres dans lesquels vous trouverez des informations relatives à des processus de gestion spécifiques, chacun de ces chapitres portant généralement sur un domaine fonctionnel particulier. Si, par exemple, le produit intègre la fonctionnalité X, ce chapitre est consacré à son utilisation, pas nécessairement à son paramétrage. Pour cela, reportez-vous au chapitre correspondant sur le paramétrage et l'implémentation. **Remarque :** si le volume d'informations relatives au paramétrage et à l'implémentation ne suffit pas à constituer un chapitre à part entière, ces informations sont alors regroupées au sein du chapitre consacré aux processus de gestion.
Annexes	(Facultatif) Au besoin, une ou plusieurs annexes peuvent être ajoutées au PeopleBook. Celles-ci apportent un complément d'informations à la documentation principale.
Annexes sur les workflows fournis dans PeopleSoft	(Facultatif) Les annexes sur les workflows fournis dans PeopleSoft décrivent l'ensemble des workflows de l'application. **Remarque :** elles ne concernent que certaines applications.
Annexe des états	(Facultatif) Cette annexe propose une description sommaire de tous les états de l'application. La documentation détaillée sur l'utilisation de ces états est généralement présentée dans le chapitre sur les processus de gestion.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

CHAPITRE 1

Introduction à PeopleSoft Gestion des Profils

Ce chapitre couvre les aspects suivants :

- Généralités sur PeopleSoft Gestion des Profils.
- Processus de gestion des profils.
- Domaines d'intégration de PeopleSoft Gestion des Profils.
- Implémentation de PeopleSoft Gestion des Profils.

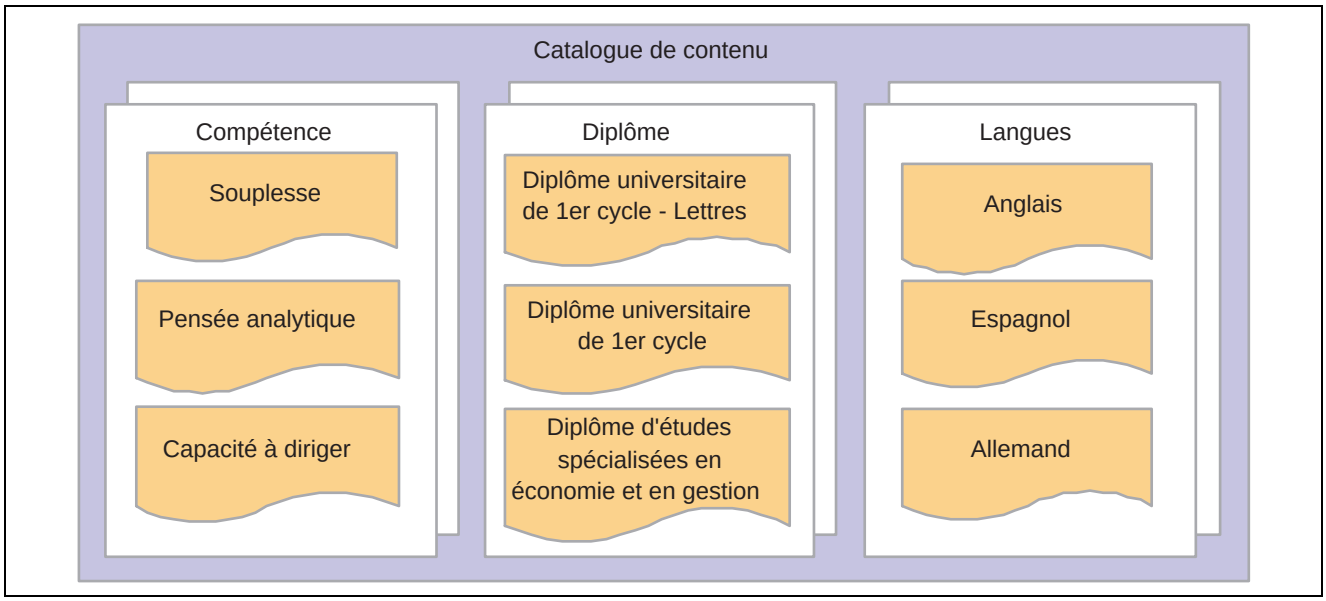
Généralités sur PeopleSoft Gestion des Profils

Les profils sont utilisés par de nombreuses organisations pour décrire les attributs de postes ou d'individus. En règle générale, ils résument les compétences et les qualifications propres à un poste ou à une personne. Les profils sont très utiles pour le suivi des compétences et des réalisations des salariés, la planification de carrière, l'identification des besoins en formation, la gestion des performances et le processus de recrutement, lorsqu'il s'agit de définir les exigences d'un poste et les candidats adéquats. Le processus de gestion des profils offre un cadre de traitement pour le développement et la gestion des profils qui répondent aux besoins de votre secteur d'activité ou de votre organisation. La fonction de recherche et de comparaison de profils permet de rechercher des profils en adéquation avec les critères définis par l'utilisateur et de les comparer facilement.

Catalogue de contenu

Le catalogue de contenu constitue la source des compétences, des réalisations et des autres données que les administrateurs, les responsables et les salariés ajoutent à leurs profils, comme illustré dans le graphique ci-après :

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.



Catalogue de contenu

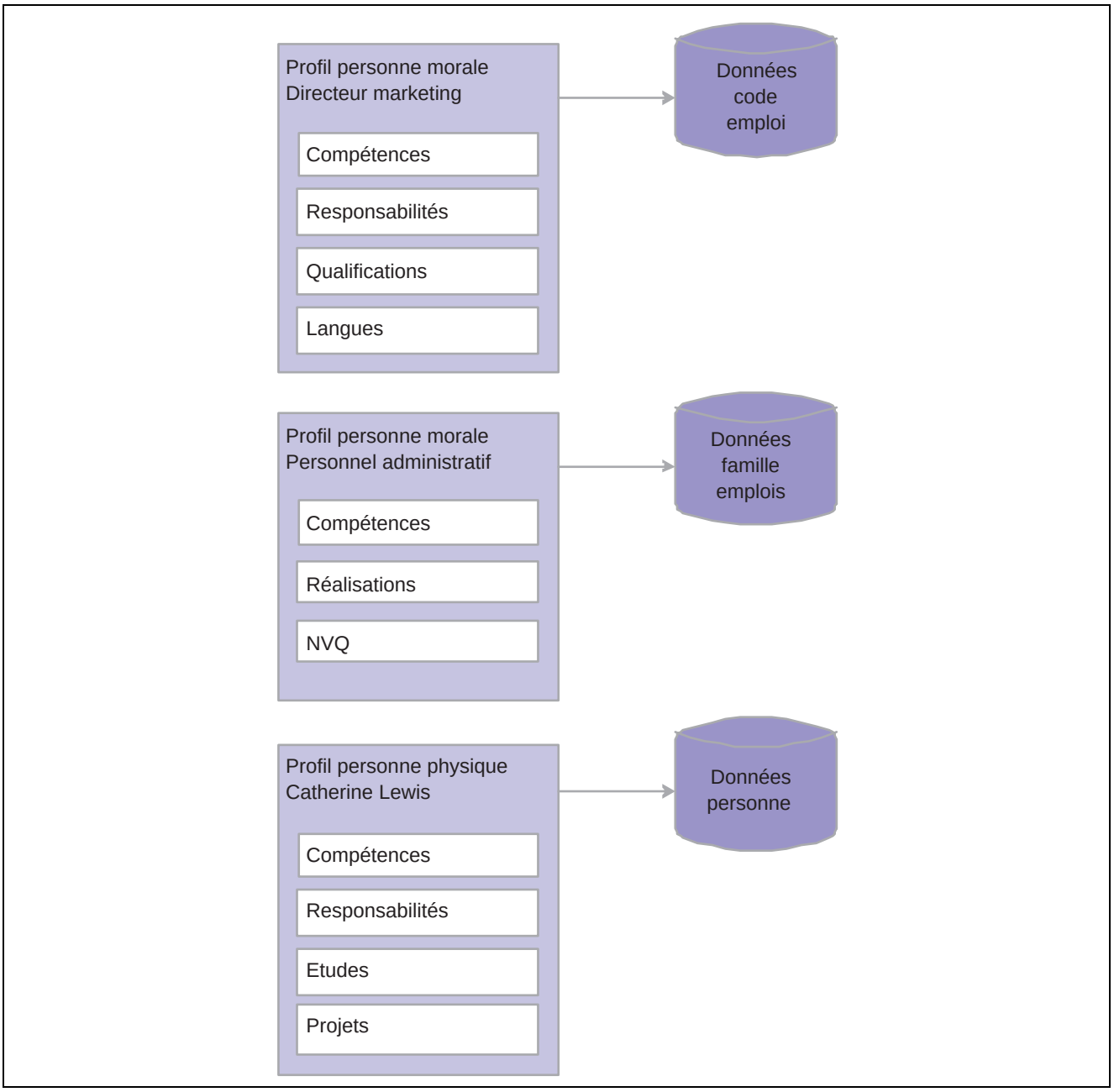
Les informations du catalogue de contenu sont organisées par type de contenu. Un ensemble prédéfini de types de contenu est fourni pour les types courants, tels que les compétences, les langues, les diplômes, les certificats et les licences. Les administrateurs de profils ajoutent des éléments aux types de contenu fournis.

Toutefois, vous n'êtes pas limité à ceux-ci. Vous pouvez étoffer le catalogue de contenu en définissant d'autres types de contenu et en y chargeant de nouveaux éléments. Les organisations sont ainsi en mesure de configurer le catalogue de contenu en fonction de leurs besoins spécifiques et d'en utiliser les informations dans les profils.

Profils de personne physique et de personne morale

Tout comme vous avez paramétré le catalogue de contenu afin d'y inclure les attributs pour lesquels effectuer un suivi, vous devez définir un ensemble de profils en adéquation avec les besoins de votre organisation. Le graphique ci-après illustre comment PeopleSoft Gestion des Profils permet de configurer du contenu de profil et d'associer les profils à tout objet du système :

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.



Profils

Les types de contenu du catalogue permettent de créer des types qui définissent la structure des profils. Le type de profil permet de définir les types et les propriétés de contenu qui apparaissent dans le profil et le traitement des approbations associé à ce contenu. Il permet également d'indiquer si le profil est associé à un code de personne afin de créer des profils de personne physique, ou à des entités commerciales, telles qu'un code emploi ou des postes, afin de créer des profils de personne morale.

Vous pouvez définir le nombre de types de profils nécessaires à votre entreprise. Quatre types de profils sont fournis en tant que données système. Utilisez les types CLUSTER, ROLE et JOB pour créer des profils de personne morale et le type PERSON pour créer des profils qui décrivent vos salariés.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

PeopleSoft Gestion des Profils propose des fonctions de syndication et d'importation afin d'alléger l'administration du contenu de profil. Les administrateurs de profils peuvent paramétrer du contenu de profil commun une seule fois puis le réutiliser dans des profils associés. La syndication permet en outre de mettre à jour automatiquement des profils cible contenant du contenu syndiqué après modification du profil source.

Le traitement des approbations est un aspect optionnel de la gestion de profils. Si nécessaire, paramétrez un mode de traitement des approbations au moyen du cadre de traitement standard des approbations de SIRH et servez-vous en pour contrôler les modifications de sections particulières des profils de personne physique et de personne morale. PeopleSoft fournit des modes de traitement des approbations répondant à ces scénarios mais vous pouvez modifier ou créer des définitions en fonction de vos besoins :

- Les modifications que les salariés apportent à leur profil de personne physique (dans PeopleSoft eGestion de Carrière) sont soumises à leur responsable en vue de son approbation.
- Les modifications que les responsables apportent aux profils de personne morale (dans PeopleSoft eGestion de Carrière) sont soumises à l'administrateur de profils en vue de son approbation.

Rechercher et comparer des profils

La fonction de recherche et de comparaison de profils de PeopleSoft Gestion des profils permet de créer des recherches qui fonctionnent avec votre catalogue de contenu et vos profils. Voici quelques exemples de types de recherches possibles :

- Recherche de profils d'emploi en adéquation avec le profil d'un salarié.
- Recherche d'un salarié en adéquation avec le profil d'un appel à candidature.
- Sélection d'un profil d'emploi et recherche d'autres profils similaires.

Les recherches sont liées aux rôles, ce qui permet de créer un ensemble de recherches propres aux salariés, aux responsables et aux administrateurs.

La fonction de recherche et de comparaison de profils s'appuie sur le moteur de recherche Verity afin de rechercher des données de profil en fonction de critères spécifiques. Les résultats s'affichent sous forme de liste de profils classés en fonction de leur adéquation avec les critères.

La fonction de comparaison permet la comparaison en ligne d'un profil source donné à un ou plusieurs profils cible. Le contenu du profil source et des profils cible est affiché dans des colonnes adjacentes, ce qui permet à l'administrateur de voir les différences entre les profils.

Processus de gestion des profils

PeopleSoft Gestion des Profils propose les processus de gestion suivants :

- Gestion des profils de personne physique et de personne morale.

  Les administrateurs créent des profils reposant sur les types disponibles et sélectionnent des éléments dans le catalogue de contenu. Ils créent et tiennent à jour ces profils de personne physique et de personne morale pour des entités telles qu'un code emploi, un poste ou un rôle.

- Gestion des listes d'intérêt.

  Une liste d'intérêt regroupe des profils de personne morale associés à un salarié. Elle permet aux salariés d'identifier les profils qui les intéressent. Les administrateurs de profils peuvent ajouter des profils dans ces listes, ou en supprimer.

- Gestion des approbations de profil.

 Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

La gestion des approbations permet aux administrateurs de consulter les modifications de profil qui leur sont envoyées par le moteur de workflow d'approbation, puis de les approuver ou de les refuser. Ils peuvent également consulter les informations d'approbation des modifications déjà approuvées ou refusées.

- Recherche et comparaison de profils.

  Les administrateurs ont accès à un ensemble prédéfini de recherches pour leur rôle. Ils peuvent rechercher des profils cible en adéquation avec un profil source ou avec les critères qu'ils ont définis. Les résultats présentent l'adéquation la plus élevée selon un score de profil calculé par le moteur de recherche. Les administrateurs peuvent comparer les profils figurant parmi les résultats ou utiliser la fonction de comparaison sur les profils sélectionnés.

- Adéquation des compétences et des réalisations avec les rôles.

  Les options d'adéquation avec les rôles permettent aux administrateurs de profils de comparer les compétences et les réalisations d'une personne ou d'une équipe à celles requises par un rôle.

- (GBR) Gestion du système des NVQ (National Vocational Qualifications).

  PeopleSoft Gestion des Profils fournit des types de contenu et de profils pour le suivi et le reporting des salariés inscrits au système des NVQ.

Ces processus de gestion sont détaillés dans les chapitres de ce PeopleBook qui leur sont consacrés.

Domaines d'intégration de PeopleSoft Gestion des Profils

PeopleSoft Gestion des Profils s'intègre à d'autres processus de gestion de PeopleSoft Enterprise Ressources Humaines :

- Planification des carrières et des successions.
- Suivi de la formation.
- Administration du personnel.

  Il s'agit notamment du traitement du grade militaire et de l'ajout d'instances d'emploi pour les employés du gouvernement fédéral des Etats-Unis.

- Gestion du secteur public français.

Ce module s'intègre également à d'autres applications de PeopleSoft Enterprise SIRH :

- eGestion de Carrière

  eGestion de Carrière fournit au salarié et au responsable des options en libre-service qui complètent les fonctions de l'administrateur de PeopleSoft Gestion des Profils.

- eGestion des Performances
- Gestion des Talents
- Passerelle Candidat
- Campus Libre-Service

PeopleSoft Gestion des Profils s'intègre aussi à :

- PeopleSoft Enterprise Learning Management, Finances, CRM et eGestion des Performances.
- Applications tierces.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

Vous pouvez intégrer PeopleSoft Gestion des Profils à du contenu tiers pour charger du contenu de compétence dans le catalogue de contenu.

Les domaines d'intégration sont abordés dans les chapitres de ce PeopleBook consacrés à l'implémentation.

Implémentation de PeopleSoft Gestion des Profils

Le Gestionnaire de paramétrage PeopleSoft permet, pour les fonctionnalités implémentées, de générer une liste des tâches de paramétrage pour votre organisation. Ces tâches comprennent les composants à paramétrer, classés dans l'ordre de saisie des données dans les tables de composant, ainsi que des liens vers le PeopleBook correspondant.

PeopleSoft Gestion des Profils propose également des interfaces de composant pour vous aider à charger les données de votre système existant dans les tables de ce module. Pour alimenter ces tables, exécutez l'utilitaire ExcelToCI avec les interfaces de composant.

Le tableau ci-dessous dresse la liste de tous les composants pour lesquels des interfaces de composant sont fournies :

Composant	Interface de composant	Références
JPM_CAT_ITEMS	CI_JPM_CAT_ITEMS_COMP	Voir Chapitre 2, "Paramétrer le catalogue de contenu," page 9.
JPM_CAT_ITEMS	CI_JPM_CAT_ITEMS_CRITERIA	Voir Chapitre 2, "Paramétrer le catalogue de contenu," page 9.
JPM_CAT_ITEMS	CI_JPM_CAT_ITEMS_ELEMENT	Voir Chapitre 2, "Paramétrer le catalogue de contenu," page 9.
JPM_CAT_ITEMS	CI_JPM_CAT_ITEMS_GOAL	Voir Chapitre 2, "Paramétrer le catalogue de contenu," page 9.
JPM_CAT_ITEMS	CI_JPM_CAT_ITEMS_HON	Voir Chapitre 2, "Paramétrer le catalogue de contenu," page 9.
JPM_CAT_ITEMS	CI_JPM_CAT_ITEMS_LIC	Voir Chapitre 2, "Paramétrer le catalogue de contenu," page 9.
JPM_CAT_ITEMS	CI_JPM_CAT_ITEMS_RESP	Voir Chapitre 2, "Paramétrer le catalogue de contenu," page 9.
JPM_CAT_ITEMS	CI_JPM_CAT_ITEMS_SUBCOMP	Voir Chapitre 2, "Paramétrer le catalogue de contenu," page 9.
JPM_NON_PERS_PROFL	HJPM_JPM_NON_PERS_PROFL_SRV	Voir Chapitre 5, "Gérer les profils," page 91.
JPM_PERSON_PROFILE	HJPM_JPM_PERSON_PROFILE_SRV	Voir Chapitre 5, "Gérer les profils," page 91.

 Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

Autres sources d’informations

En phase de planification de votre implémentation, tirez parti de toutes les sources d’informations de PeopleSoft, notamment les guides d’installation, les modèles de données et les schémas de processus de gestion.

Voir aussi

PeopleSoft Enterprise 9.0 : PeopleBook Principes généraux de PeopleSoft SIRH, "Préface PeopleSoft Enterprise Principes généraux de PeopleSoft SIRH"

PeopleBook PeopleTools Enterprise : PeopleSoft Component Interfaces

PeopleBook Enterprise PeopleTools : PeopleSoft Setup Manager

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

 Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

CHAPITRE 2

Paramétrer le catalogue de contenu

Ce chapitre présente le catalogue de contenu et explique comment :

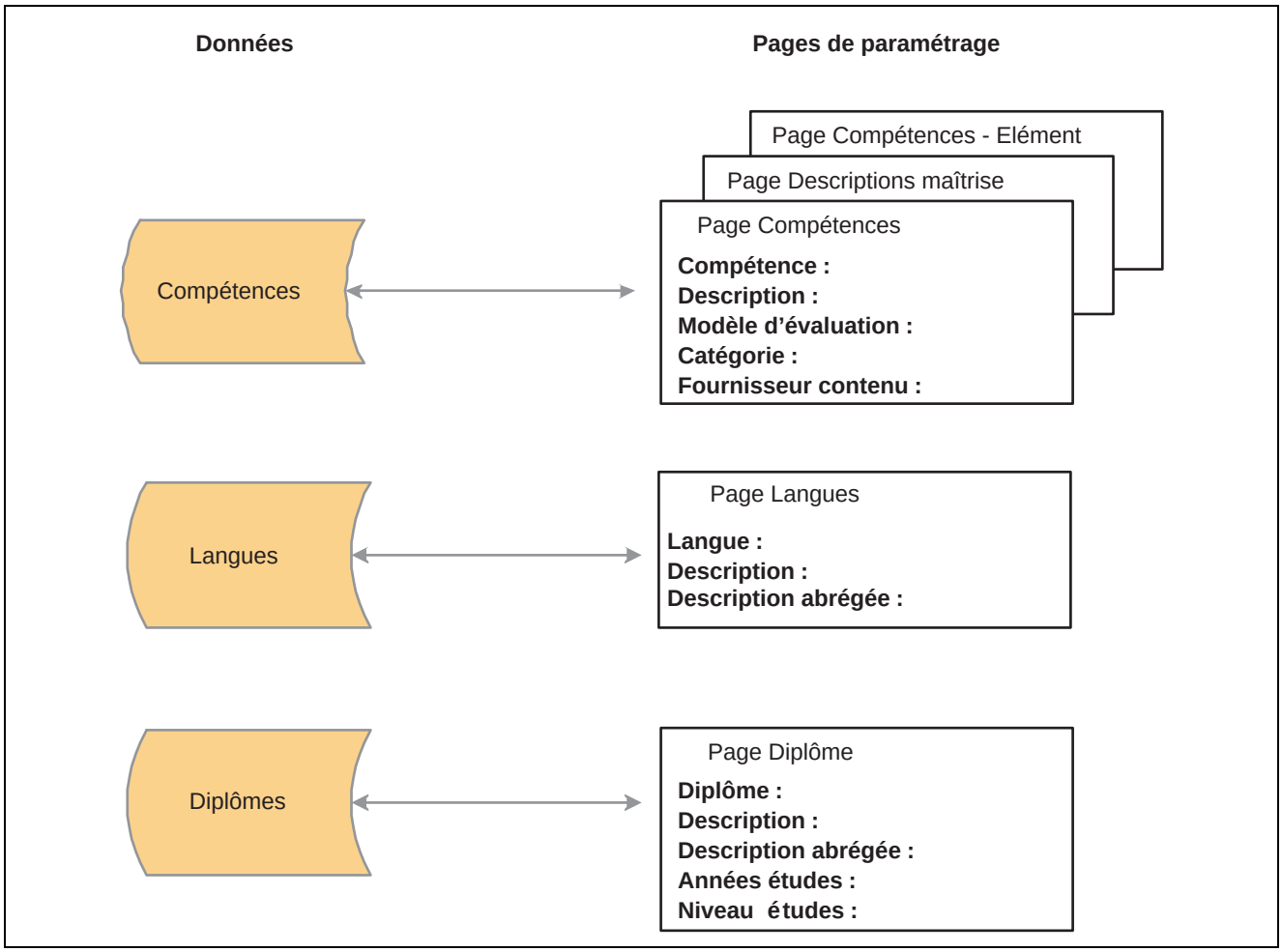
- Définir des types de contenu.
- Définir des éléments de contenu.
- Définir des groupes de contenu.
- Définir des modèles d'évaluation.

Comprendre le catalogue de contenu

Le catalogue de contenu est un référentiel de données qui peut être associé à des profils de personne physique et morale. Il est utilisé par d'autres applications, telles que PeopleSoft Enterprise eGestion des Performances, Gestion des Talents, Passerelle Candidats et Learning Management.

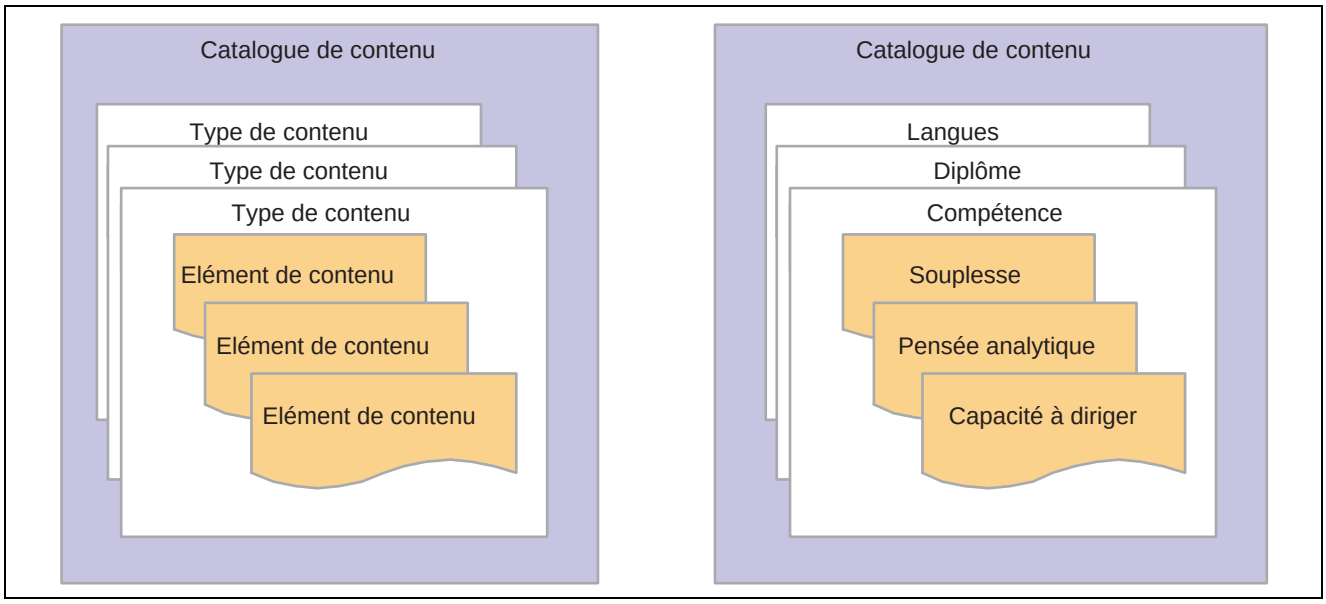
Dans les versions précédentes de PeopleSoft Enterprise SIRH, les informations nécessaires aux profils d'emploi et personnels étaient définies sur différentes pages, comme illustré sur le graphique ci-après :

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.



Structure des versions précédentes de SIRH

Dans PeopleSoft Enterprise SIRH 9.0, le catalogue de contenu remplace ces tables et pages, et offre une structure générique permettant de définir différents types d'information :



Structure du catalogue de contenu

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

Dans le catalogue de contenu, vous définissez les différents types d'information (compétences, diplômes, langues, etc.) en tant que *types de contenu*, et les données de chaque type de contenu en tant qu'*éléments de contenu.* Par exemple, dans le type de contenu DEG (diplômes), un diplôme universitaire de 1er cycle - Lettres (BA) est un élément de contenu.

La structure du catalogue de contenu permet de créer facilement des types de contenu et de les ajouter aux profils de votre organisation.

Données système du catalogue de contenu

Le catalogue de contenu fourni par PeopleSoft contient un ensemble prédéfini de types de contenu. Vous pouvez ajouter des types et des éléments de contenu au catalogue selon les besoins de votre organisation.

Remarque : les éléments de contenu sont fournis par PeopleSoft à titre d'exemples uniquement.

Les types de contenu suivants sont fournis en tant que données système :

Type de contenu	Description
AREA STUDY	Domaines études
COMPETENCY	Compétences
DEG	Diplômes
EDLVLACHV	Etudes
EG SPCL PROJ	Projets spécifiques - SP
ELEMENT	Eléments compétence
GOAL	Objectifs
HON	Prix et distinctions
INITIATIVE	Initiatives
LIC	Certificats/licences
LNG	Langues
MEM	Associations
MISSION	Relevés mission
NVQ	NVQs
NVQ UNIT	Unités NVQ
RANK	Grade militaire
RESP	Responsabilités
SPECL PROJ	Projets spécifiques

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

Type de contenu	Description
SUB COMP	Sous-compétences
SUCCESS	Critères de succès
TST	Tests/examens

Remarque : le type de contenu RANK permet aux organisations militaires d'enregistrer les grades dans les profils. Vous pouvez intégrer la Gestion des Profils avec le composant Données emploi à l'aide du Gestionnaire des événements HCM. Ainsi, lorsque le grade d'une personne est mis à jour dans les Données emploi, le profil est automatiquement actualisé.

Voir *PeopleSoft Enterprise 9.0 Ressources Humaines : PeopleBook Administration du Personnel*, "Augmenter l'effectif," Saisir les données de plan de rémunération.

Voir *PeopleSoft Enterprise 9.0 : PeopleBook Principes généraux de PeopleSoft SIRH*, "Utiliser le gestionnaire d'événements HCM".

Paramétrer le catalogue de contenu

Pour paramétrer le catalogue de contenu, vous devez définir les éléments suivants :

- Types de contenu
- Eléments de contenu
- (Facultatif) Types de groupes et groupes de contenu

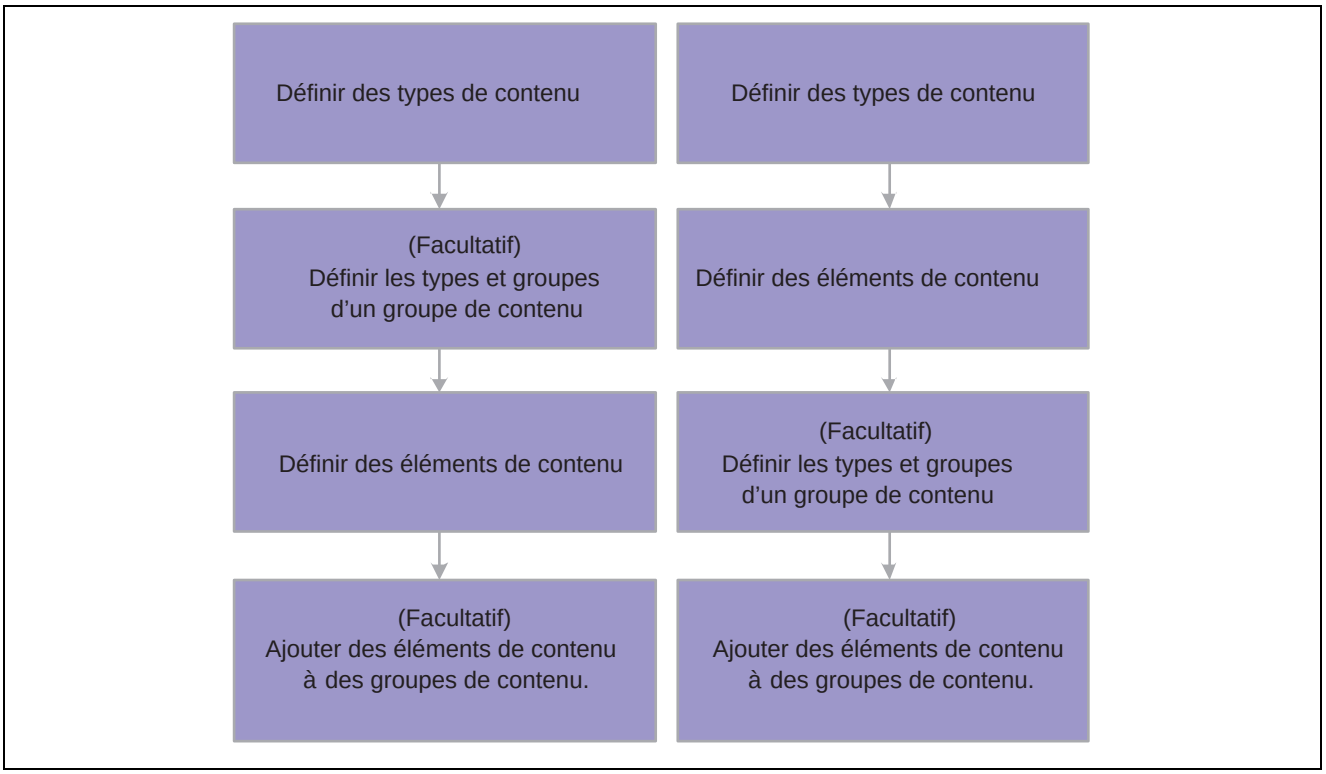
  Les groupes de contenu permettent de catégoriser les éléments d'un type de contenu. Les utilisateurs peuvent ainsi rechercher plus facilement des éléments de contenu lorsqu'il existe de nombreux éléments du même type.

Remarque : si vous souhaitez utiliser des modèles d'évaluation avec votre catalogue de contenu, vous devez les définir sur la page Modèle d'évaluation avant de pouvoir les associer à des éléments de contenu.

Voir Chapitre 2, "Paramétrer le catalogue de contenu," Définir des modèles d'évaluation, page 30.

Ce graphique illustre les deux méthodes de paramétrage du catalogue de contenu :

 Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.



Etapes de paramétrage du catalogue de contenu

La première étape de paramétrage du catalogue de contenu consiste à définir les types de contenu. Vous pouvez ensuite définir les groupes et les éléments de contenu selon l'ordre qui vous convient. Par exemple, si vous savez comment regrouper vos éléments de contenu, créez d'abord les groupes, puis définissez les éléments. A l'inverse, si vous savez quels éléments ajouter, mais n'avez pas encore décidé de la méthode de regroupement à utiliser, vous pouvez définir les éléments, puis créer les groupes de contenu et y ajouter les éléments.

Types et éléments de contenu

Le composant Types contenu (JPM_CAT_TYPES) comprend deux pages :

- La page Types contenu répertorie les propriétés (champs) du type de contenu.

  Pour chaque propriété, vous définissez les attributs du champ tel qu'il apparaît sur la page Eléments contenu.
- La page Règles relation définit la relation qui existe entre le type de contenu et d'autres types de contenu du catalogue.

Le composant de paramétrage des éléments de contenu est le même pour tous les types de contenu, mais les pages et les champs qui s'affichent dépendent de la définition du type de contenu. Le composant Eléments de contenu (JPM_CAT_ITEMS) comporte trois pages :

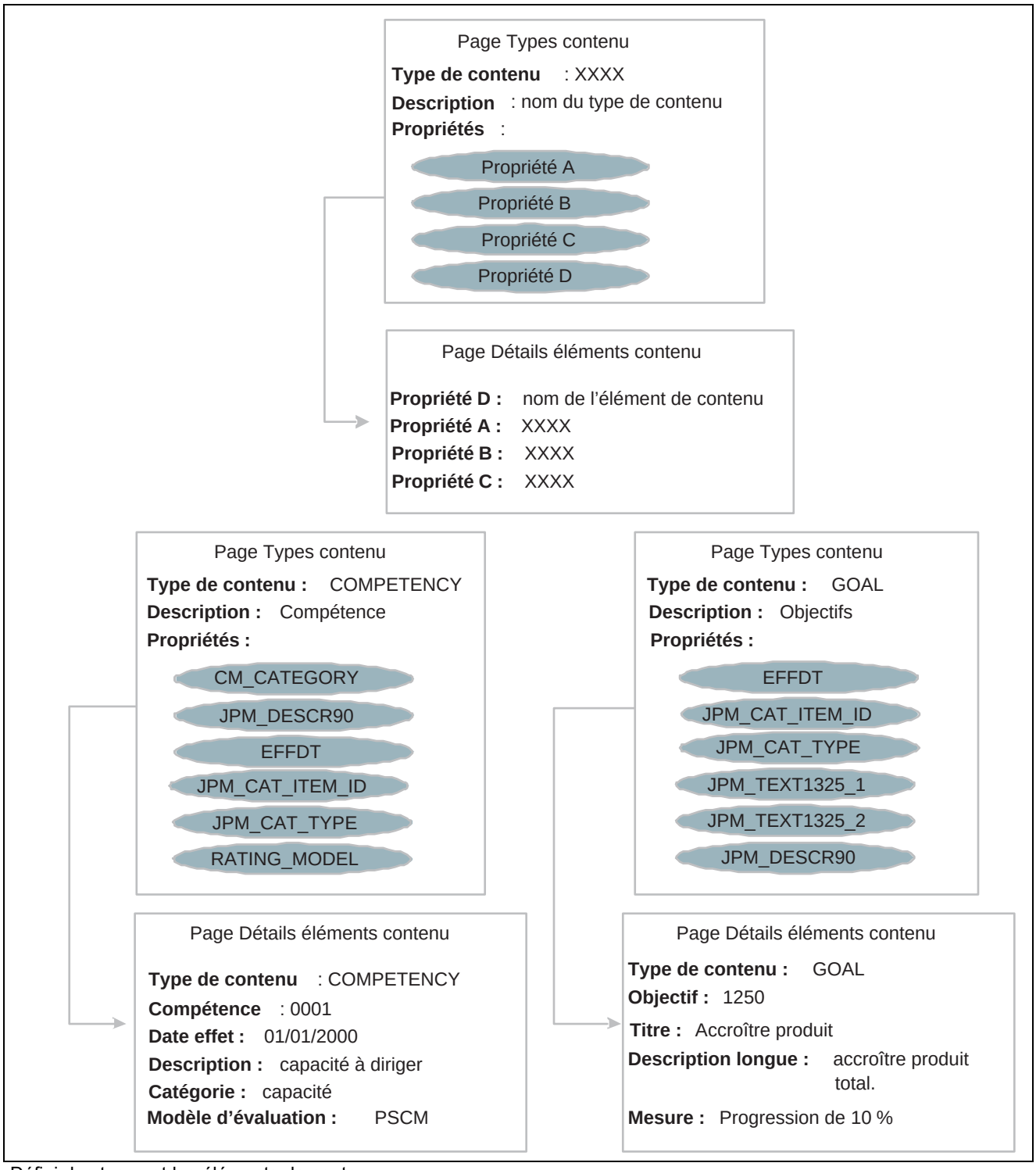
- La page Eléments contenu permet de paramétrer les principales caractéristiques de l'élément de contenu.
- La page Relations permet de définir les relations entre les éléments de contenu.

  Le système masque cette page si aucune règle de relation n'est définie pour le type de contenu.
- La page Membres groupe permet de définir les groupes auxquels appartient l'élément de contenu.

  Le système masque cette page s'il n'existe aucun groupe pour le type de contenu.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

Les champs de la page Eléments contenu dépendent entièrement des propriétés sélectionnées sur la page Types contenu. Le graphique ci-après montre comment les sélections effectuées sur la page Types contenu déterminent les champs qui s'affichent sur la page Eléments contenu :



Définir les types et les éléments de contenu

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

Définir des types de contenu

Cette section présente les propriétés des types de contenu ainsi que les types au format libre, et explique comment :

- Définir les propriétés des types de contenu.
- Définir des règles de relation entre les types de contenu.

Comprendre les propriétés des types de contenu

Un type de contenu est une définition large d'un groupe d'éléments qui peut être ajouté au catalogue de contenu. Pour définir un type de contenu, il suffit d'indiquer les propriétés que tous ses éléments doivent ou peuvent partager. Elles apparaissent sous forme de champs sur la page Eléments contenu. Vous pouvez remplacer le texte par défaut du libellé, sélectionner des valeurs par défaut, indiquer si le champ est en consultation uniquement ou encore s'il doit être masqué sur la page Eléments contenu.

Voir aussi

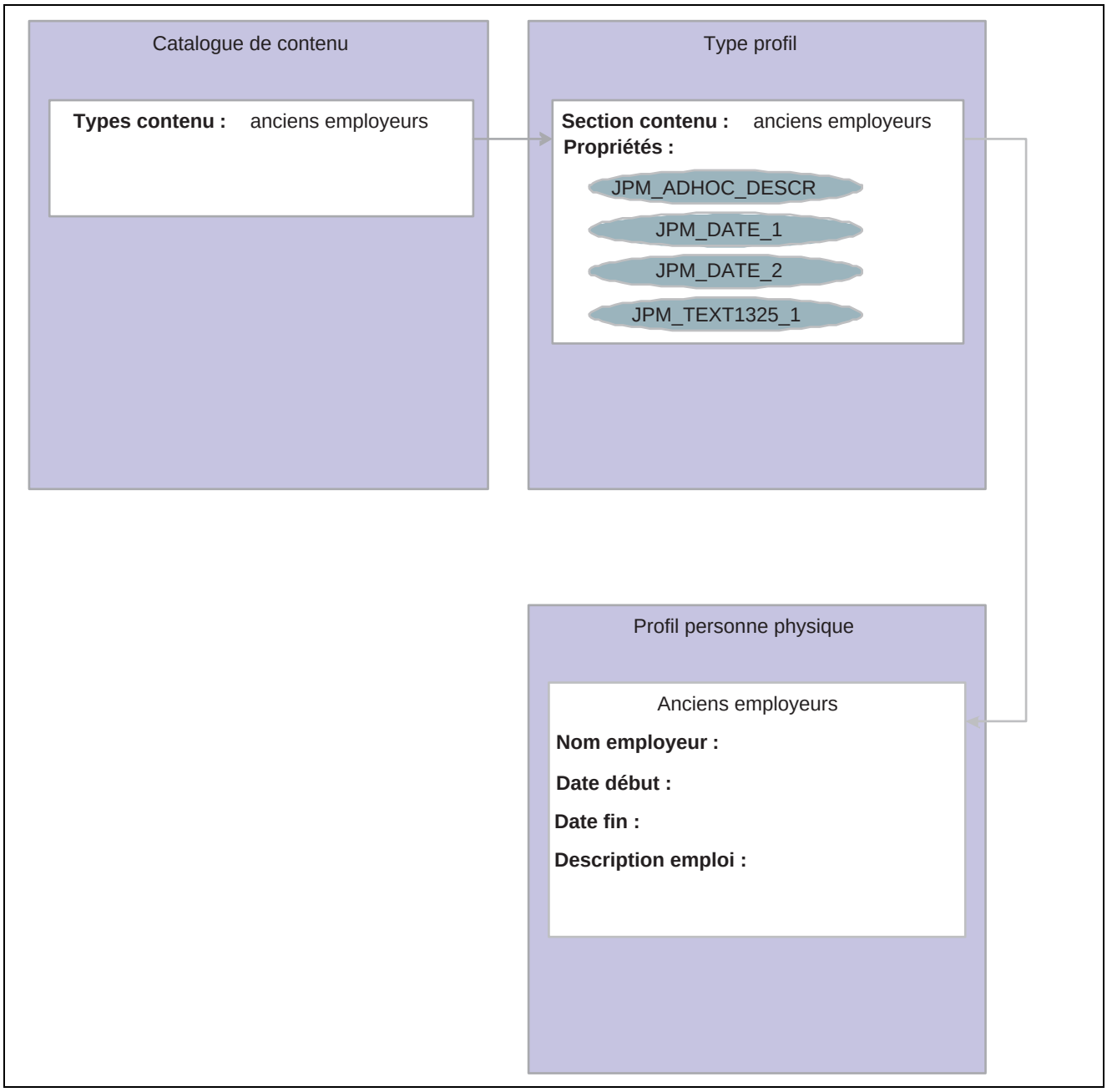
Annexe A, "Propriétés des types de contenu et de profils," Propriétés des types de contenu, page 197

Comprendre les types de contenu au format libre

En fonction des besoins de votre société, le stockage de certains types de contenu de profil dans le catalogue n'est pas toujours recommandé en raison de la quantité de données générée ou de la difficulté à les tenir à jour. Par exemple, imaginons que vous souhaitiez inclure dans les profils de personne physique une section permettant de consigner les anciens employeurs d'un salarié. Or, les noms d'employeurs ne sont pas stockés dans la base de données et les informations ne s'appliquent qu'aux profils de personne physique. Vous pouvez dans ce cas définir des types de contenu au format libre, c'est-à-dire des messages substituables vides. Les types de contenu au format libre ne contiennent pas de champs. Vous ne pouvez pas leur associer d'éléments de contenu.

Pour ajouter un type de contenu au format libre à un type de profil, vous définissez les propriétés (champs) qui déterminent les informations saisies pour ce type de profil spécifique. Le graphique ci-après illustre l'utilisation des types de contenu au format libre pour enregistrer les anciens employeurs :

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.



Exemple de type de contenu au format libre

Dans cet exemple, la définition du type de contenu pour les anciens employeurs n'inclut pas de champs ni d'éléments de contenu. Lorsque ce type de contenu est ajouté au type de profil, des champs correspondant au nom de l'employeur, aux dates de début et de fin de l'emploi, et à la description du poste apparaissent. Sur la page Profil personne physique, les salariés utilisent ces champs pour saisir les informations sur leurs anciens employeurs. Ces informations ne sont pas validées car elles ne sont pas définies sous forme d'enregistrements dans la base de données.

Pour créer un type de contenu au format libre, cochez la case **Format libre uniquement** de la page Types contenu.

Remarque : la fonction de recherche et de comparaison des profils ne tient pas compte des sections de contenu au format libre.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

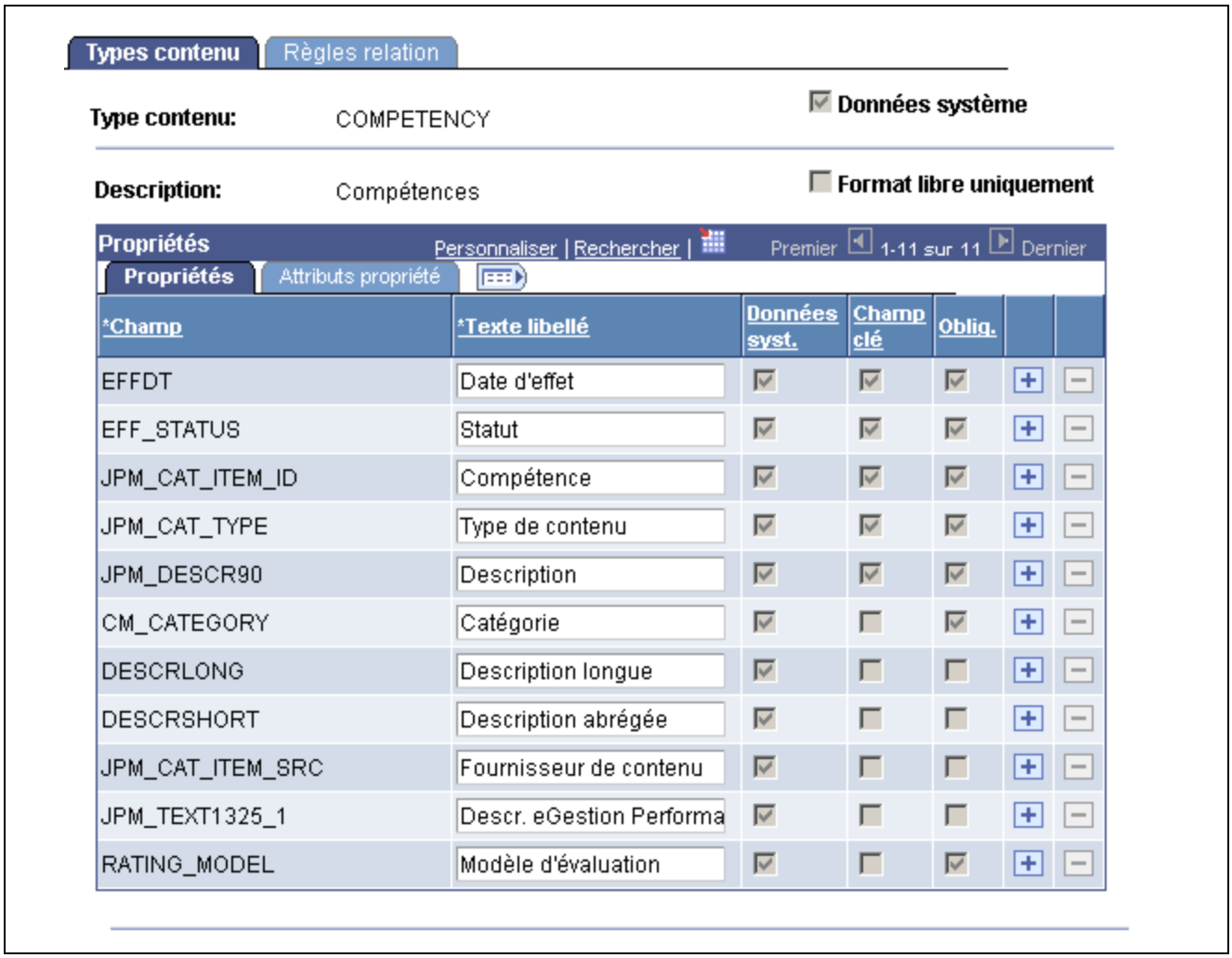
Pages utilisées pour définir les types de contenu

Nom de la page	Nom de l'objet	Navigation	Utilisation
Types contenu	JPM_CAT_TYPES	Paramétrage SIRH, Tables spécifiques produit, Gestion des profils, Catalogue de contenu, Types contenu	Définir les propriétés des types de contenu. Les propriétés sélectionnées pour un type de contenu déterminent les champs qui apparaissent sur la page Eléments contenu et les attributs de ces champs.
Règles relation	JPM_CAT_TYPE_RLAT	Paramétrage SIRH, Tables spécifiques produit, Gestion des profils, Catalogue de contenu, Types contenu, Règles relation	Définir et consulter les relations entre les types de contenu.

Définir les propriétés d'un type de contenu

Accédez à la page Types contenu.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.



Page Types contenu : onglet Propriétés

Données système Les types de contenu pour lesquels la case est cochée sont fournis avec le système.

Format libre uniquement Cochez cette case si vous souhaitez créer un type de contenu au format libre. Vous ne pouvez pas définir de propriétés ni d'éléments de contenu pour ce type de contenu.

Voir Chapitre 2, "Paramétrer le catalogue de contenu," Comprendre les types de contenu au format libre, page 15.

Propriétés

Les propriétés sélectionnées dans cette zone de défilement s'affichent sous forme de champs sur la page Eléments contenu. Utilisez les propriétés afin de définir des éléments pour ce type de contenu.

Tous les types de contenu doivent posséder les cinq propriétés suivantes : Type de contenu (JPM_CAT_TYPE), Code élément contenu (JPM_CAT_ITEM_ID), Date d'effet (EFFDT), Statut (EFF_STATUS) et Description (JPM_DESCR90). Lors de la création d'un type de contenu, le système renseigne automatiquement la grille au moyen de ces propriétés. Vous pouvez uniquement modifier le texte du libellé et la longueur maximum des propriétés Code élément contenu et Description.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

Ajoutez d'autres propriétés nécessaires au suivi des éléments de ce type. Par exemple, vous pouvez ajouter un modèle d'évaluation aux types dont les éléments doivent faire l'objet d'une évaluation (tels que les compétences ou les langues pratiquées) ou une propriété de durée aux types dont les éléments sont suivis en fonction de leur durée.

Propriétés Sélectionnez les propriétés à ajouter à ce type de contenu dans la liste des options disponibles. Pour les types de contenu fournis en tant que données système, vous ne pouvez pas supprimer les propriétés prédéfinies, mais vous pouvez en ajouter d'autres.

Voir Annexe A, "Propriétés des types de contenu et de profils," Propriétés des types de contenu, page 197.

Texte libellé Affiche le texte par défaut du libellé de la propriété sélectionnée. Vous pouvez le remplacer par un libellé plus explicite. Le système affiche ce texte sur la page Eléments contenu. Si la propriété apparaît dans le profil, le texte du libellé s'affiche également sur les pages Profil personne physique et Profil personne morale.

Remarque : nous recommandons vivement de choisir un libellé explicite pour la propriété afin que les utilisateurs sachent exactement quel type d'information saisir dans ce champ sur la page Eléments contenu.

Données syst. Ce champ est en consultation uniquement. PeopleSoft propose certains types de contenu en tant que données système. Cette case est cochée par défaut si la propriété est fournie en tant que donnée système.

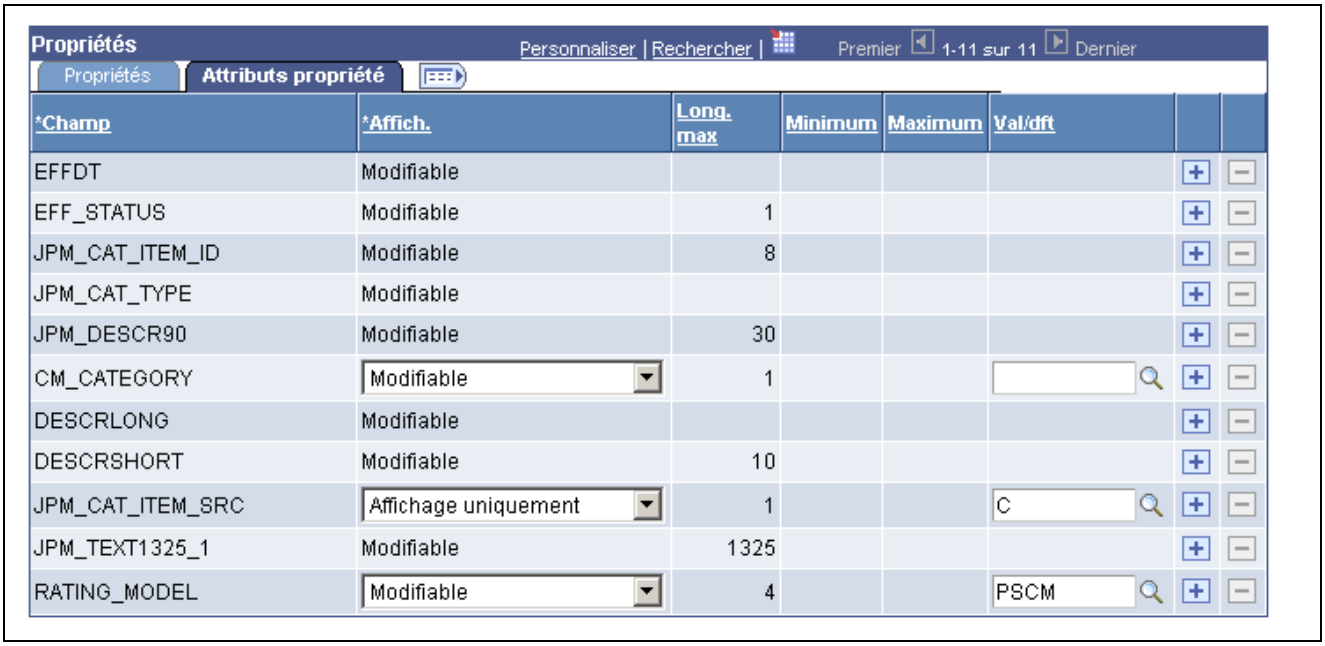
Champ clé Ce champ est en consultation uniquement. Cette case est cochée par défaut si la propriété est un champ clé de l'enregistrement.

Oblig. Cochez cette case pour rendre une propriété obligatoire lors de la définition d'un élément sur la page Eléments contenu.

Attributs propriété

Accédez à l'onglet Attributs propriété.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.



*Champ	*Affich.	Long. max	Minimum	Maximum	Val/dft
EFFDT	Modifiable				
EFF_STATUS	Modifiable	1			
JPM_CAT_ITEM_ID	Modifiable	8			
JPM_CAT_TYPE	Modifiable				
JPM_DESCR90	Modifiable	30			
CM_CATEGORY	Modifiable	1			
DESCRLONG	Modifiable				
DESCRSHORT	Modifiable	10			
JPM_CAT_ITEM_SRC	Affichage uniquement	1			C
JPM_TEXT1325_1	Modifiable	1325			
RATING_MODEL	Modifiable	4			PSCM

Page Types contenu : onglet Attributs propriété

Affich. Indiquez si la propriété est accessible en écriture (*Modifiable*), en lecture seule (*Affichage uniquement*) ou si elle est masquée (*Masqué*) sur la page Eléments contenu. Lorsque vous sélectionnez *Affichage uniquement* ou *Masqué*, le système renseigne la propriété avec la valeur saisie dans le champ Val/dft.

Lors de l'ajout d'un type de contenu à un type de profil, les propriétés et attributs sont copiés par défaut, mais vous pouvez modifier l'attribut d'affichage. Ainsi, une propriété qui a pour valeur *Affichage uniquement* ou *Masqué* dans la définition du type de contenu peut être définie sur *Modifiable* dans un profil.

Long. max Saisissez la longueur de champ maximum de cette propriété.

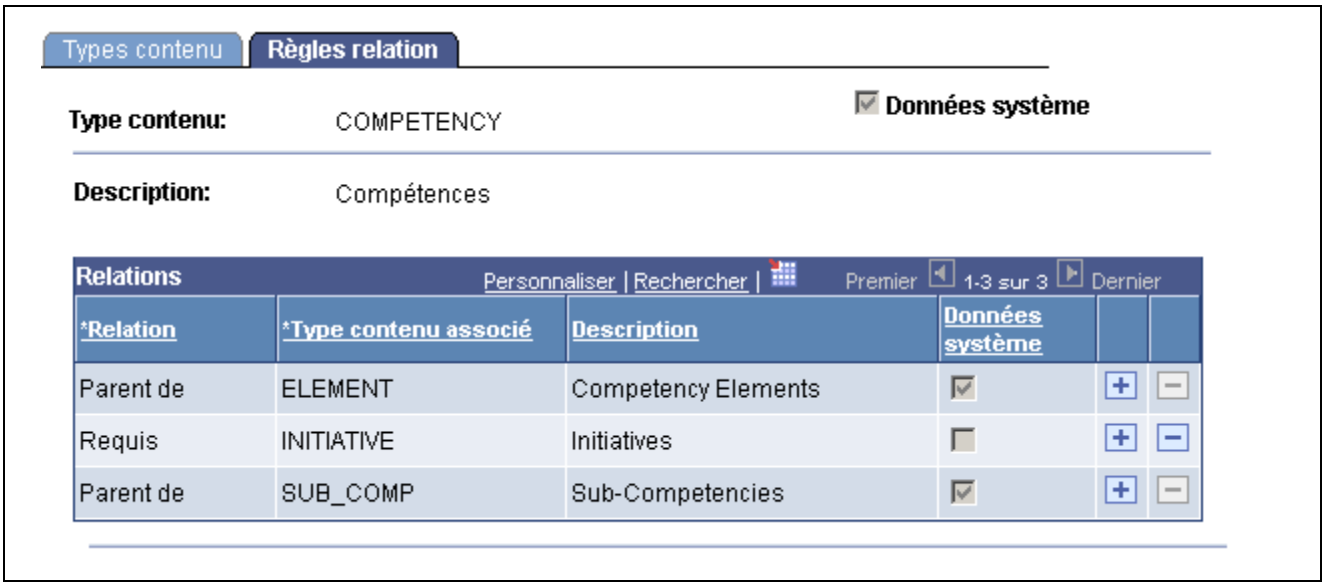
Minimum et **Maximum** Pour les propriétés numériques, saisissez les valeurs minimum et maximum.

Val/dft Saisissez la valeur par défaut de cette propriété. Elle apparaîtra dans le champ correspondant sur la page Eléments contenu. Il est conseillé de sélectionner une valeur par défaut si la propriété est en consultation uniquement ou masquée. Le champ Val/dft est disponible pour les propriétés qui ont des valeurs prédéfinies ou qui ne sont associées qu'à une table d'invite.

Définir des règles de relation entre les types de contenu

Accédez à la page Règles relation.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.



Page Règles relation

Cette page permet de définir la relation qui lie un type de contenu à d'autres types de contenu. Laissez la page vide s'il n'existe aucune règle de relation pour le type de contenu.

Relation Sélectionnez l'une des relations suivantes :

- *Parent de* ou *Enfant de*.

  Les éléments enfant sont ajoutés aux profils sous les éléments parents. Ces relations créent une hiérarchie.

- *Pris en charge* ou *Est pris en charge par*.

  Les éléments pris en charge ou qui prennent en charge n'entretiennent pas de relation hiérarchique entre eux (autrement dit, les éléments pris en charge ne doivent pas nécessairement figurer sous les éléments qui prennent en charge). Cette relation permet néanmoins d'associer ensemble les éléments de ces types à un profil, puis de les consulter ensemble. Les relevés de mission, qui sont pris en charge par les initiatives, et les exigences de l'ADA, qui sont prises en charge par les responsabilités, sont des exemples de ce type de relation.

- *Requis* ou *Requis par*

  Utilisez cette relation lorsqu'un élément dépend de l'achèvement du type de contenu associé. Les types de contenu NVQ et Unité NVQ, pour lesquels la réalisation d'une NVQ nécessite celle d'unités de NVQ, sont des exemples de ce type de relation. Cette relation n'est pas hiérarchique.

Type contenu associé Sélectionnez le type de contenu auquel associer ce type de contenu.

Données système Ce champ est en consultation uniquement. Cette case est cochée par défaut si le type de contenu est fourni en tant que donnée système par PeopleSoft.

Lorsque vous créez une relation sur cette page et enregistrez le type de contenu, le système définit la relation opposée pour le type de contenu associé. Par exemple, imaginons que vous définissiez le type de contenu A et la relation suivante :

Type de contenu A *Parent de* type de contenu B.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

Le système met à jour la définition du type de contenu B pour établir la relation suivante :

Type de contenu B *Enfant de* type de contenu A.

Vous ne pouvez pas créer deux relations différentes entre deux types, ni une relation entre un type et lui-même. Le système affiche un message d'erreur d'insertion de doublon lorsque vous tentez cette opération. Par exemple, le type de contenu COMPETENCY ne peut pas être lié à la fois par la relation *Parent de* et la relation *Pris en charge* avec le type de contenu *SUB_COMP*.

Définir des éléments de contenu

Cette section explique comment :

- Définir le détail des éléments de contenu.
- Définir les descriptions de niveaux de maîtrise.
- Définir les relations entre les éléments de contenu.
- Ajouter des éléments de contenu à des groupes.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

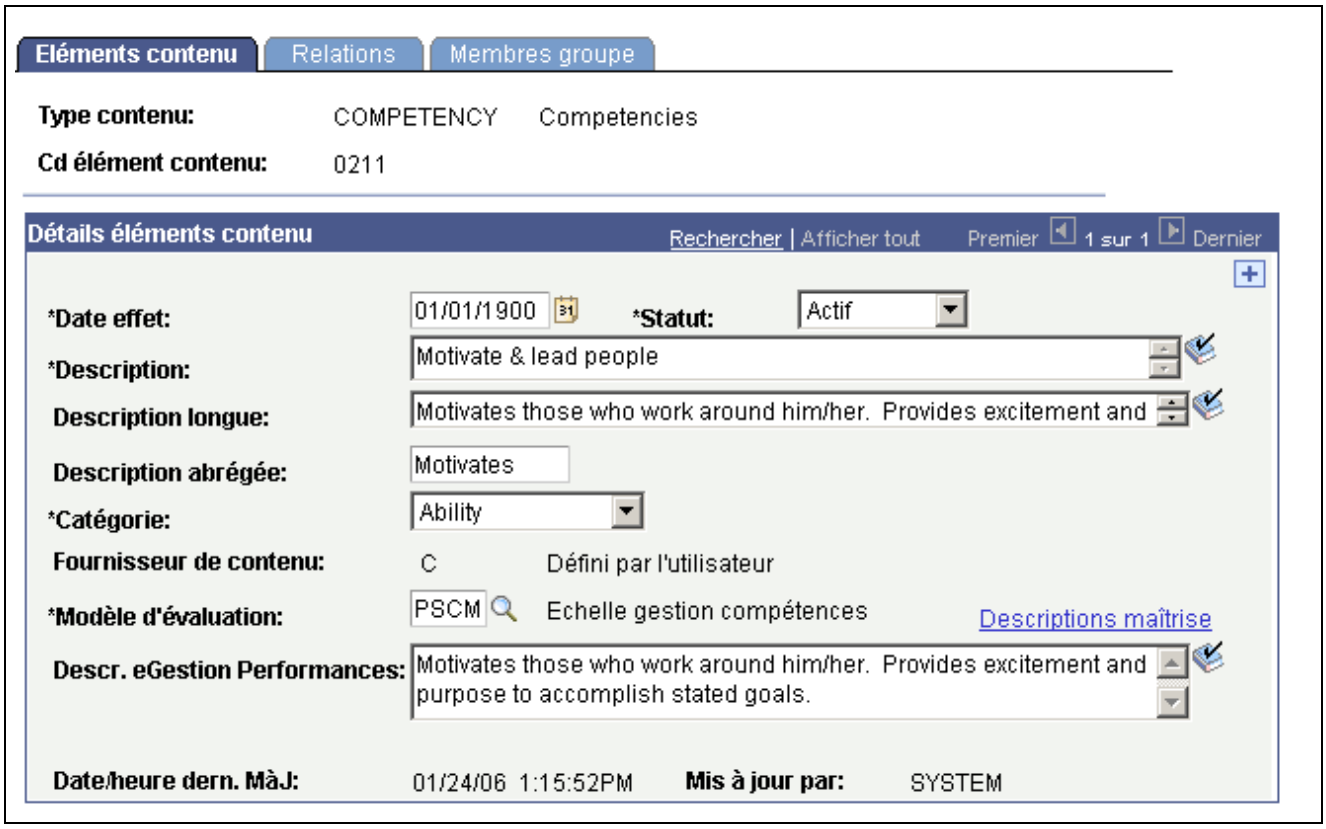
Pages utilisées pour définir des éléments de contenu

Nom de la page	Nom de l'objet	Navigation	Utilisation
Eléments contenu	JPM_CAT_ITEMS	Paramétrage SIRH, Tables spécifiques produit, Gestion des profils, Catalogue de contenu, Eléments de contenu, Eléments contenu	Définir les éléments de contenu pour le type sélectionné.
Elément contenu Descriptions maîtrise	JPM_CAT_ITMRD_SEC	Cliquez sur le lien Descriptions maîtrise de la page Eléments contenu.	Saisir les descriptions des notes d'évaluation de l'élément de contenu. **Remarque :** le lien Descriptions maîtrise n'apparaît que si la propriété RATING_MODEL est incluse dans la définition du type de contenu et qu'un modèle d'évaluation est sélectionné.
Relations	JPM_CAT_ITEM_RLAT	Paramétrage SIRH, Tables spécifiques produit, Gestion des profils, Catalogue de contenu, Eléments de contenu, Relations	Définir et consulter la relation entre des éléments de contenu.
Membres groupe	JPM_CAT_ITEM_GMEMB	Paramétrage SIRH, Tables spécifiques produit, Gestion des profils, Catalogue de contenu, Eléments de contenu, Membres groupe contenu	Ajouter un élément de contenu à des groupes. Cette page permet également d'afficher tous les membres des groupes sélectionnés.

Définir le détail des éléments de contenu

Accédez à la page Eléments contenu.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.



Page Eléments contenu

Remarque : les champs de cette page varient en fonction des propriétés du type de contenu. Chaque propriété de type de contenu s'affiche sous forme de champ sur la page Détails élément contenu et le système attribue aux champs le libellé saisi dans le champ Texte libellé de la page Types contenu.

Descriptions maîtrise

Ce lien n'apparaît que si la propriété RATING_MODEL est incluse dans la définition du type de contenu et qu'un modèle d'évaluation est sélectionné. Cliquez sur ce lien pour accéder à la page Elément contenu Descriptions maîtrise et saisir la description des notes d'évaluation de l'élément de contenu.

La description des niveaux de maîtrise est facultative. Elle permet de décrire la note d'évaluation d'un élément spécifique. Les salariés et les responsables peuvent cependant évaluer les éléments de contenu sans description des niveaux de maîtrise.

Remarque : si vous modifiez le modèle d'évaluation d'un élément auquel sont associées des descriptions de niveaux de maîtrise, le système émet un avertissement car celles-ci peuvent ne pas être valides pour le nouveau modèle d'évaluation.

Les modèles d'évaluation sont définis sur la page Modèle d'évaluation.

Voir Chapitre 2, "Paramétrer le catalogue de contenu," Définir des modèles d'évaluation, page 30.

 Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

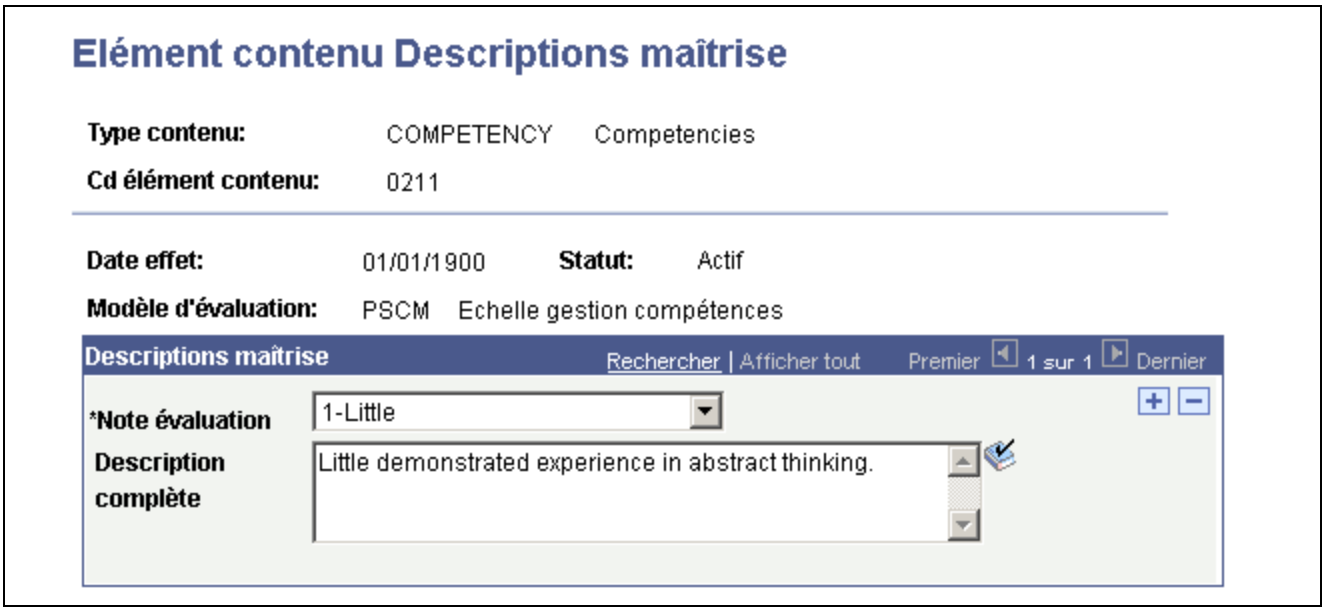
Voir aussi

Annexe A, "Propriétés des types de contenu et de profils," Propriétés des types de contenu, page 197

Chapitre 2, "Paramétrer le catalogue de contenu," Paramétrer le catalogue de contenu, page 12

Définir les descriptions de niveaux de maîtrise

Accédez à la page Elément contenu Descriptions maîtrise.



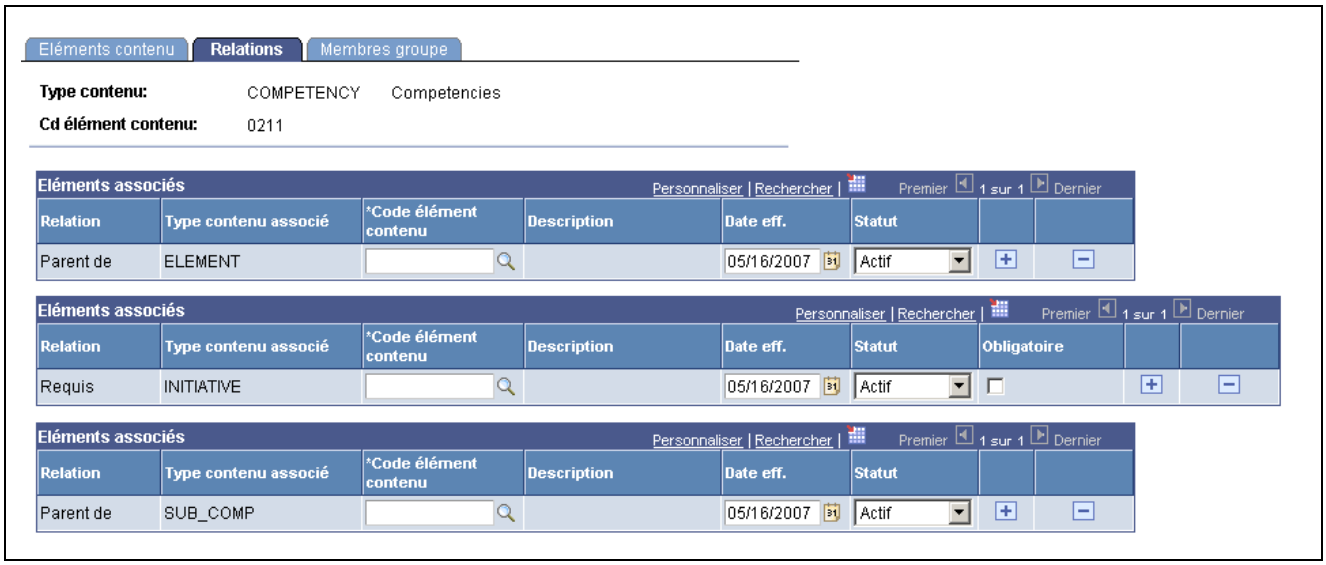
Page Elément contenu Descriptions maîtrise

Note évaluation Sélectionnez une note d'évaluation. Le système vous propose celles du modèle d'évaluation que vous avez sélectionné sur la page Détails élément contenu. Par exemple, vous pouvez expliquer ce que signifient les notes d'évaluation *Expert* (note 5) et *Très bien* (note 4) dans la gestion de conflits. Grâce à ces descriptions, chacun des salariés de votre organisation sera en mesure de comprendre la signification d'une note.

Définir les relations entre les éléments de contenu

Accédez à la page Relations.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.



Page Relations

La page Relations s'affiche s'il existe des règles de relation pour le type de contenu défini sur la page Types contenu - Règles relation. Si tel n'est pas le cas, le système masque cette page.

Remarque : il n'est pas obligatoire de définir des relations entre éléments de contenu.

Eléments associés

Relation Affiche la règle de relation définie pour le type de contenu.

Les relations entre éléments ne doivent pas être différentes de celles qui lient les types de contenu associés. Par exemple, le type COMPETENCY entretient une relation parent/enfant avec le type SUB_COMP. Vous ne pouvez donc pas définir de relation Pris en charge/Est pris en charge par entre une compétence et une sous-compétence au niveau de l'élément de contenu.

Type contenu associé Affiche le type de contenu associé à l'élément.

Code élément contenu Sélectionnez l'élément auquel cet élément est associé. Vous pouvez uniquement sélectionner des éléments du type défini par le champ **Type contenu associé**.

Obligatoire Cette case à cocher ne s'affiche que si le champ **Relation** contient la valeur *Requis* ou *Requis par*. Cochez cette case si l'élément de contenu associé doit être accompli pour que l'élément de contenu qui le requiert puisse l'être à son tour. Par exemple, si une unité NVQ doit être accomplie pour terminer une NVQ, cochez cette case pour ces éléments de contenu.

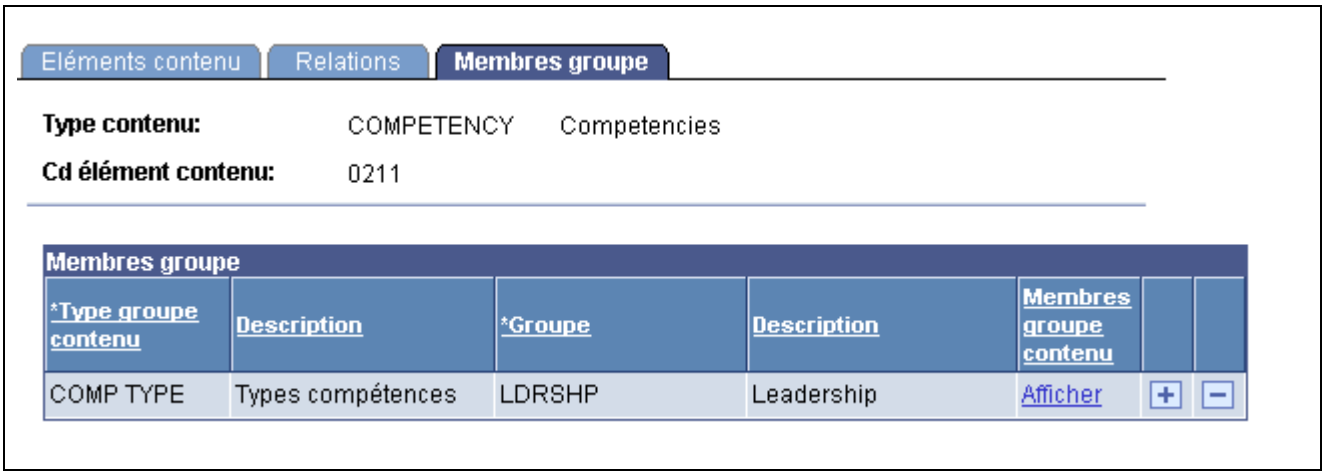
Si la case n'est pas cochée, l'élément associé est facultatif.

Voir Chapitre 8, "(GBR) Gérer le système des NVQ (National Vocational Qualifications)," page 187.

Ajouter des éléments de contenu à des groupes

Accédez à la page Membres groupe.

 Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.



Page Membres groupe

La page Membres groupe s'affiche si des groupes de contenu ont été définis pour le type de contenu. Si aucun groupe n'existe, le système masque cette page. Les groupes de contenu sont définis sur la page Type groupe contenu.

Type groupe contenu Sélectionnez le type de groupe de contenu.

Groupe Sélectionnez un groupe dans la liste.

Membres groupe contenu Cliquez sur le lien Afficher pour accéder à la page Membres groupe contenu qui répertorie les éléments de contenu du groupe sélectionné.

Définir des groupes de contenu

Pour définir des groupes de contenu, utilisez les composants Types groupe contenu (JPM_CAT_GROUPS) et Membres groupe contenu (JPM_CAT_GMEMB). Cette section explique comment :

- Définir des groupes de contenu.
- Définir des membres de groupe de contenu.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

Pages utilisées pour définir des groupes de contenu et des membres

Nom de la page	Nom de l'objet	Navigation	Utilisation
Type groupe contenu	JPM_CAT_GROUPS	Paramétrage SIRH, Tables spécifiques produit, Gestion des profils, Catalogue de contenu, Groupes contenu	Définir les types de groupes de contenu et les groupes qu'ils contiennent.
Membres groupe contenu	JPM_CAT_GMEMB	• Paramétrage SIRH, Tables spécifiques produit, Gestion des profils, Catalogue de contenu, Membres groupe contenu • Cliquez sur le lien Afficher de la page Elément contenu - Membres groupe. • Cliquez sur le lien Ajouter/afficher de la page Type groupe contenu.	Ajouter des éléments de contenu aux groupes de contenu créés sur la page Groupes contenu.

Définir des groupes de contenu

Accédez à la page Type groupe contenu.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

Type groupe contenu

Type contenu: COMPETENCY Competencies

Données système

Type groupe: COMP TYPE

Description: Types compétences

Type groupe contenu — Personnaliser | Rechercher | Afficher tout | Premier 1-10 sur 39 Dernier

*Groupe contenu	*Description	Description abrégée	Membres groupe contenu
ACCNT	Accountability	Accntablty	Ajouter/afficher
ADMIN	Administration	Admin	Ajouter/afficher
BANK	Banking Experience	Banking	Ajouter/afficher
BUSPLN	Business Planning	Bus Plannng	Ajouter/afficher
COMM	Communication	Communictn	Ajouter/afficher
COOP	Cooperative	Cooperativ	Ajouter/afficher
CORP	Corporate	Corporate	Ajouter/afficher
DRV	Drive and Ambition	Drive	Ajouter/afficher
EDUC	Education	Education	Ajouter/afficher
ENTRPR	Entrepreunerial	Entrepren	Ajouter/afficher

Page Type groupe contenu

Type groupe contenu

Ce cartouche répertorie tous les groupes de contenu définis pour le type de groupe de contenu sélectionné.

Groupe contenu Saisissez le nom du groupe de contenu.

Membres groupe contenu Cliquez sur le lien Ajouter/afficher pour accéder à la page Membres groupe contenu, qui répertorie les éléments de contenu appartenant au groupe.

Définir les membres d’un groupe de contenu

Accédez à la page Membres groupe contenu.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

Page Membres groupe contenu

Afficher/modif. Cliquez sur ce lien pour afficher ou modifier la définition de l'élément. Le système affiche alors le composant Elément contenu.

Définir des modèles d'évaluation

Pour définir des modèles d'évaluation, utilisez le composant Modèles évaluation (RATING_MDL_TBL).

Cette section présente les modèles d'évaluation et explique comment :

- Paramétrer les modèles d'évaluation
- Ajouter des explications aux évaluations.

Comprendre les modèles d'évaluation

Les modèles d'évaluation définissent les valeurs utilisables pour mesurer la performance ou le niveau de maîtrise d'un salarié. Ils fournissent des valeurs qualitatives, telles que A, B, C ou D, dont se sert le système pour mesurer ou noter la performance d'un salarié. Chacune de ces valeurs peut être associée à une notation numérique, des points d'évaluation et une fourchette d'évaluation (fourchette de points).

Les modèles d'évaluation sont utilisés par plusieurs applications de PeopleSoft SIRH, notamment :

- Processus de gestion des profils.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

Dans PeopleSoft Gestion des Profils, les modèles d'évaluation sont utilisés pour noter le niveau de maîtrise des salariés pour les éléments figurant sur leur profil de personne physique. Dans les profils de personne morale, vous pouvez spécifier les niveaux de maîtrise attendus pour les éléments du profil. La propriété RATING_MODEL est associée à la table de modèles d'évaluation. Ajoutez cette propriété aux types de contenu et de profils de votre organisation, qui sont mesurés au moyen de modèles d'évaluation, et précisez le modèle d'évaluation utilisé au niveau de l'élément de contenu. Le type de contenu COMPETENCY comprend la propriété RATING_MODEL.

- PeopleSoft Enterprise eGestion des Performances.

  Dans PeopleSoft eGestion des Performances, les modèles d'évaluation sont utilisés pour définir les valeurs des sections d'un document d'évaluation de performance et pour évaluer la performance globale. La méthode de calcul sélectionnée pour l'appréciation globale (section Synthèse globale du document) détermine laquelle de ces valeurs définir dans les modèles d'évaluation. Lorsque vous créez des modèles de document, sélectionnez le modèle d'évaluation qui s'applique à chaque section du document et à chaque élément évalué. Vous pouvez utiliser le même modèle d'évaluation pour tout le document ou en sélectionner un différent pour chaque élément et section.

- Processus de gestion des évaluations des salariés.
- Processus de gestion de la planification des carrières et des successions.
- Processus de gestion des rémunérations de base et du budget.

Voir aussi

PeopleSoft Enterprise 9.0 : PeopleBook eGestion des Performances, "Paramétrer eGestion des Performances," Utiliser la gestion des profils

PeopleSoft Enterprise 9.0 Ressources Humaines : PeopleBook Gestion des Evaluations, "Paramétrer l'évaluation des salariés"

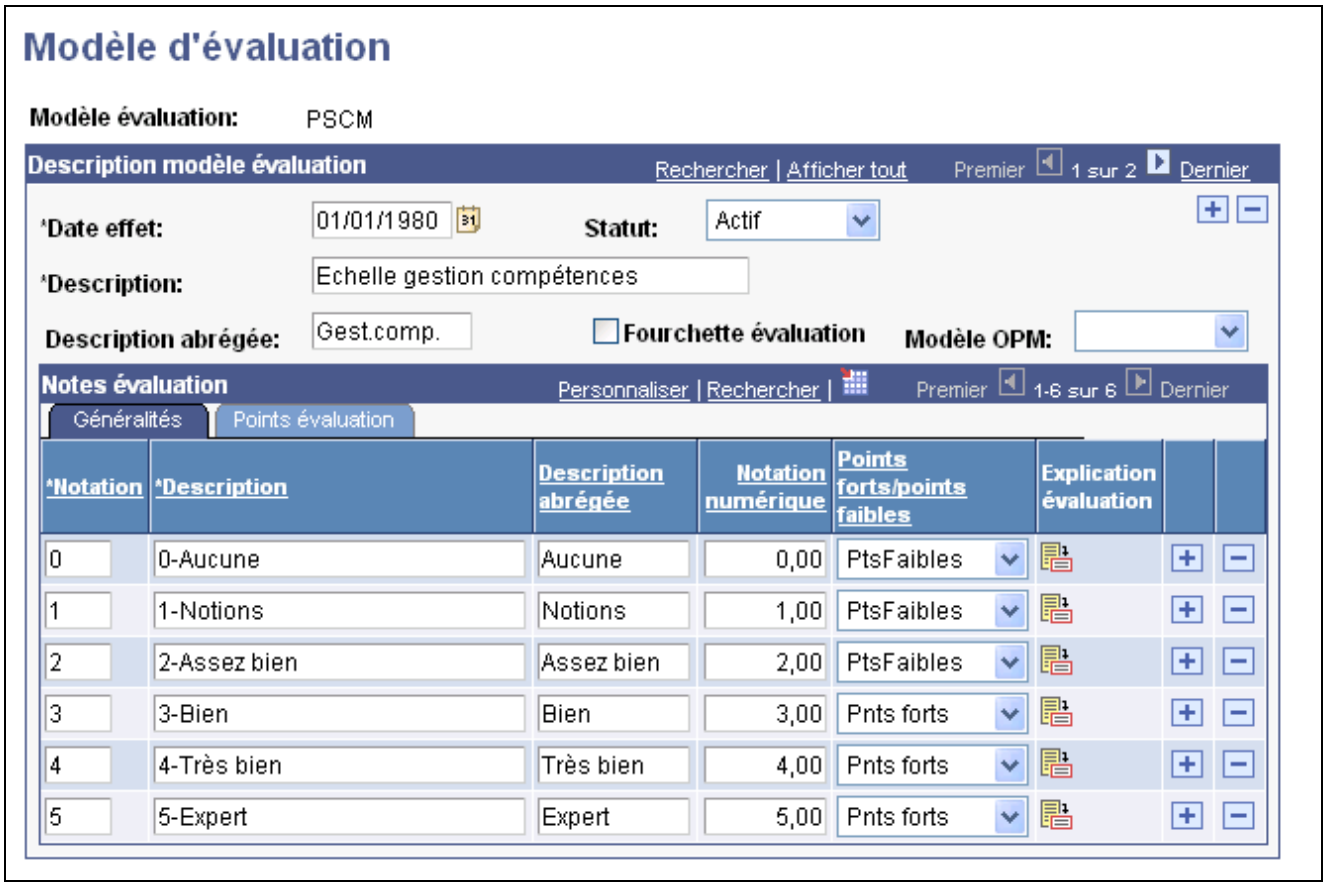
PeopleSoft Enterprise 9.0 Ressources Humaines : PeopleBook Gestion des Salaires, "Paramétrer la gestion des salaires"

PeopleSoft Enterprise 9.0 Ressources Humaines : PeopleBook Planification des Carrières et des Successions, "Planifier les carrières," Evaluer les points forts et les points faibles des salariés

Paramétrer les modèles d'évaluation

Accédez à la page Modèle d'évaluation.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.



Page Modèle d'évaluation : onglet Généralités

Description modèle évaluation

Fourchette évaluation Cochez cette case si vous souhaitez définir ce modèle d'évaluation en tant que modèle de type Fourchette d'évaluation.

Onglet Généralités

Définissez tous les niveaux de notation possibles utilisés pour évaluer un salarié lorsque ce modèle d'évaluation est utilisé. Vous devez définir au minimum deux niveaux de notation. Vous pouvez insérer autant de lignes que vous le souhaitez.

Notation Saisissez un code alphabétique ou numérique correspondant à la note d'évaluation, qualifié de notation qualitative.

Notation numérique Ce champ est utilisé uniquement par PeopleSoft eGestion des Performances. Saisissez une valeur numérique correspondant à la note d'évaluation, le cas échéant. La valeur que vous saisissez ici répond à deux objectifs :

- Pour les sections d'un document d'évaluation de performance qui font appel à une méthode de calcul par moyenne, le système utilise cette valeur pour calculer la moyenne ou la moyenne pondérée de la section. Il utilise aussi cette valeur pour calculer la note d'évaluation moyenne de chaque élément de la section (lorsque des sous-éléments existent).
- Si vous avez coché la case Notation numriq sur la page Structure (EP_TMPL_DEFN3) du composant Définition modèle, la valeur saisie

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

ici s'affiche en regard de la notation sur le document d'évaluation de performance. Cette fonction est particulièrement utile en cas de notations alphabétiques.

Points forts/points faibles Le système utilise cette valeur lors du transfert des compétences entre les processus de gestion des profils et de planification des carrières et des successions. Sélectionnez :

Points faibles si la note d'évaluation indique que ce domaine nécessite une formation supplémentaire ou que la compétence est à perfectionner.

Points forts si la note d'évaluation indique que ce domaine relève de la compétence du salarié.

Transférez les compétences entre le plan de carrière d'un salarié et le profil PERSON à partir de la page Créer plan de carrière - Points forts/points faibles au moyen du lien Synchroniser avec profil, ou à partir de la page Profil personne en sélectionnant *Plan de carrière* dans le champ Actions profil.

Voir *PeopleSoft Enterprise 9.0 Ressources Humaines : PeopleBook Planification des Carrières et des Successions*, "Planifier les carrières," Evaluer les points forts et les points faibles des salariés.

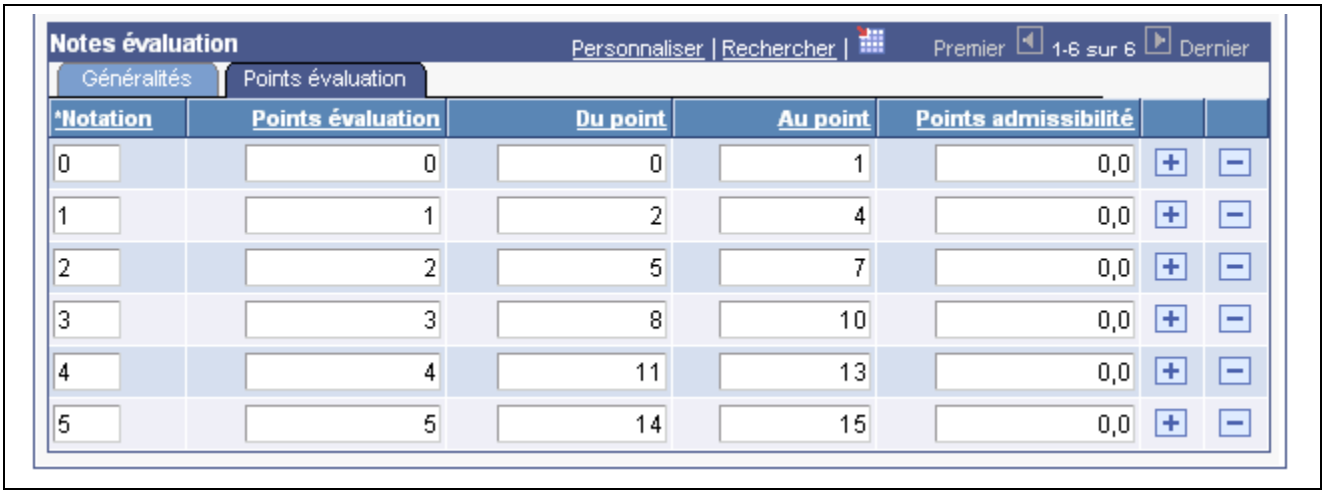
Voir Chapitre 5, "Gérer les profils," Synchroniser les profils de personne physique avec les plans de carrière, page 112.

Cliquez sur cet icone pour afficher la page Consulter explication évaluation.

Voir Chapitre 2, "Paramétrer le catalogue de contenu," Ajouter des explications aux notes d'évaluation, page 34.

Onglet Points évaluation

Accédez à la page Modèle d'évaluation, onglet Points évaluation.



Page Modèle d'évaluation : onglet Points évaluation

Renseignez les champs de cet onglet si vous voulez associer un nombre ou une fourchette de points à chaque niveau de notation défini dans l'onglet Généralités.

Notation La notation saisie dans l'onglet Généralités s'affiche ici. Si vous modifiez cette valeur, le système met automatiquement à jour le champ Notation de l'onglet Généralités en reprenant la nouvelle valeur.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

Points évaluation Saisissez un chiffre, entre 0 et 999, associé à cette notation. Ce champ est utilisé à la fois par PeopleSoft eGestion des Performances et Gestion des Profils.

- eGestion des Performances utilise ce champ pour le calcul de section au moyen de la méthode Addition. Le système utilise alors les points d'évaluation saisis ici pour procéder au calcul.

  Remarque : pour utiliser le traitement Avancement auto. échelon, la méthode Addition est requise.

- Le module PeopleSoft Gestion des Profils utilise la fonction d'adéquation pour déterminer si un salarié a les compétences requises pour un rôle donné. La fonction d'adéquation utilise les points d'évaluation saisis ici. Toutefois, les points d'évaluation ne sont pas utilisés dans la fonction de recherche et de comparaison de profils.

  Voir Chapitre 6, "Adéquation des compétences par rapport aux rôles," page 153.

  Voir *PeopleSoft Enterprise 9.0 Ressources Humaines : PeopleBook Gestion des Salaires*, "Gérer les plans de rémunération, les niveaux et les échelons".

Du point, **Au point** Définissez la fourchette de points devant être associée à cette notation. Ces points sont utilisés pour convertir le nombre total de points en une fourchette d'évaluation ou en une notation qualitative.

La fourchette d'évaluation équivaut en tous points à la notation qualitative ; simplement, au lieu d'être directement attribuée, elle est calculée par addition des points, puis par association de ce chiffre à l'entrée de cette table dont la fourchette saisie dans les champs Du point/Au point inclut la valeur calculée.

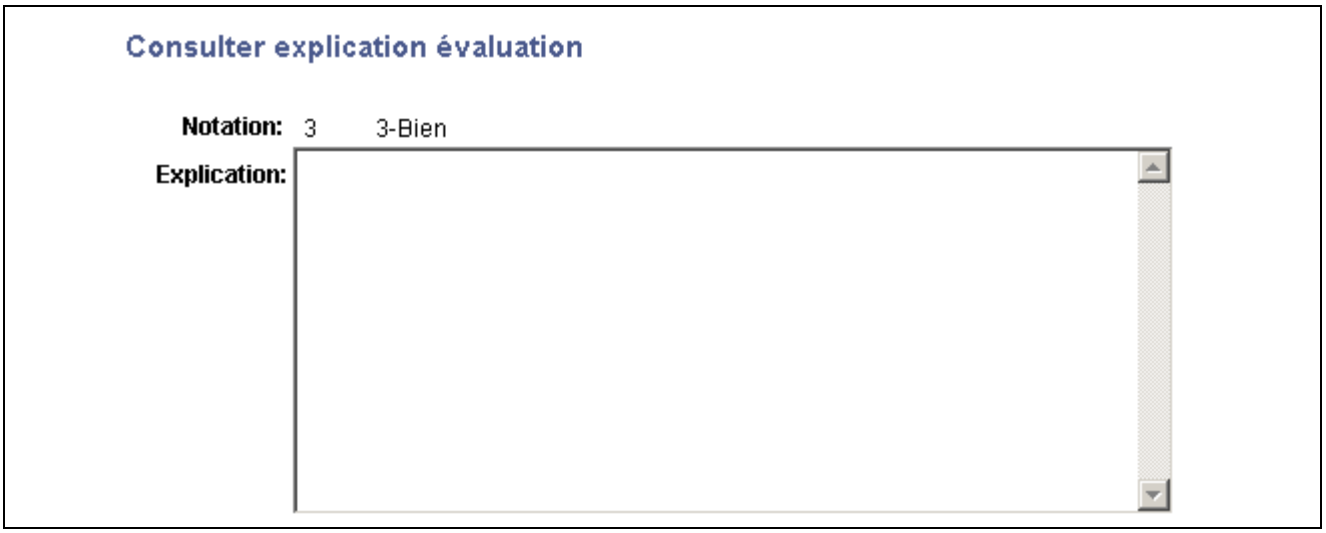
Si la case **Fourchette évaluation** est cochée, vous devez indiquer une valeur dans le champ **Au point**. Lorsque la méthode de calcul utilisée est Fourchette d'évaluation, le système utilise ces champs pour convertir le nombre total de points d'une évaluation en une notation qualitative. Lorsque la méthode de calcul utilisée est Addition, il utilise ces champs pour convertir le nombre total de points d'une section ou d'une évaluation en une notation qualitative.

Points admissibilité Au besoin, saisissez le nombre de points utilisés par la fonction d'admissibilité à l'avancement, ou Shohkaku, propre au Japon, du processus de gestion de la rémunération. Ces points sont utilisés uniquement si la case Postulant avancement (lire Activer pour admissibilité à l'avancement) est cochée dans le cartouche Japon sur la page Consulter historique - Evaluation.

Ajouter des explications aux notes d'évaluation

Accédez à la page Consulter explication évaluation.

 Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.



Page Consulter explication évaluation

Explication Saisissez une description pour cette notation. Vous pouvez utiliser jusqu'à 1 325 caractères. Cette description est utilisée par eGestion des Performances dans le document d'évaluation de performance.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

CHAPITRE 3

Paramétrer la gestion des profils

Ce chapitre présente la gestion des profils, répertorie les éléments communs et explique comment :

- Configurer PeopleSoft Gestion des Profils.
- Définir les informations relatives aux études.
- Définir les attributs d'instance.
- Paramétrer les options d'identité et d'association de profil.
- Paramétrer les types de contenu.
- Créer des types de groupes de profils et des groupes de profils.
- Paramétrer l'utilisation des états et des profils de XML Publisher.

Comprendre la gestion des profils

Les organisations utilisent généralement deux types de profils :

- Profils de personne morale

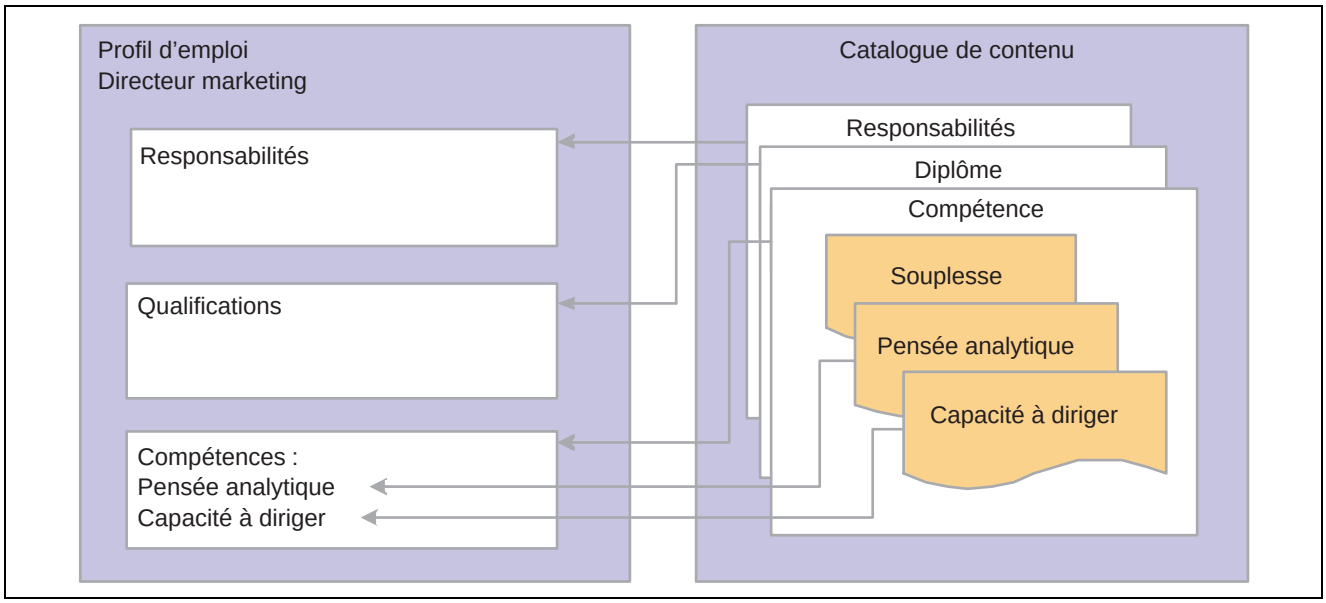
  Ces profils décrivent les compétences, les qualifications et les responsabilités d'un certain code emploi, poste, famille d'emploi ou niveau de salaire, ou d'autres entités du système.

- Profils de personne physique

  Ces profils décrivent les compétences, les réalisations et les performances des personnes. PeopleSoft Gestion des Profils permet de créer des profils pour les salariés, les travailleurs temporaires et les personnes connexes.

Conjointement avec le processus de gestion des profils, le catalogue de contenu constitue la base de la création de tous les profils. Le graphique ci-après montre comment les profils sont élaborés à l'aide des types et des éléments de contenu définis dans le catalogue de contenu :

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.



Relation entre les profils et le catalogue de contenu

Tout comme vous avez paramétré le catalogue de contenu en fonction des besoins de votre organisation, définissez un ensemble de profils en adéquation avec vos besoins. Lorsque les salariés, les responsables et les administrateurs créent des profils, ils sélectionnent des types de profils.

Ces types déterminent les aspects suivants des nouveaux profils :

- Types d'entité auxquels les utilisateurs peuvent associer le profil.
- Contenu du profil.
- Sécurité du profil (qui peut mettre à jour le profil).
- Nécessité ou non d'approuver les modifications apportées au profil.

Types d'entité

Les profils peuvent être classés en deux catégories :

- Profils de personne morale (aussi appelés profils d'emploi)

  Il s'agit des profils créés pour une entité, telle qu'un poste ou un code emploi.

- Profils de personne physique.

  Un profil de personne physique est créé pour un code personne spécifique.

Lorsque vous définissez un type de profil, vous spécifiez le type d'entité que l'utilisateur peut sélectionner lors de la création d'un profil. Par exemple, imaginons que vous définissiez un type de profil et que vous indiquiez qu'il peut être associé à des codes emploi et à des niveaux de salaire. Lorsque les utilisateurs créent un profil de ce type, ils peuvent uniquement sélectionner des codes emploi et/ou des niveaux de salaire pour le nouveau profil. Un type de profil ne peut pas être associé à la fois à des entités et à des personnes.

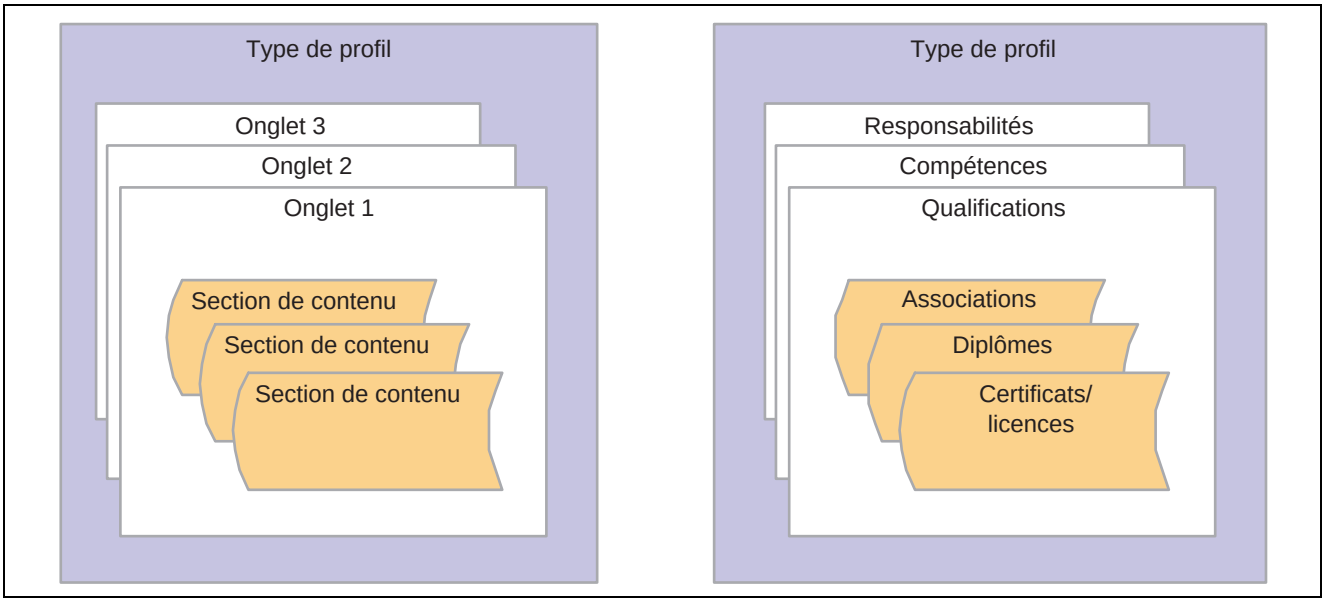
Les entités auxquelles vous pouvez associer un profil sont appelées *options d'identité de profil*. Utilisez la page Options identité profil pour tenir à jour la liste des options d'identité de profil disponibles.

Outre les identités de profil, vous pouvez également lier un type de profil à des entités extérieures au processus de gestion des profils. Ces entités sont connues sous le nom d'*options d'association de profil*. Les modèles d'eGestion des Performances sont liés aux types de profils selon cette méthode. La page Options association profil définit tous les types d'entité qui peuvent être associés à des types de profils.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

Contenu du profil

Ce graphique montre comment le contenu des types de profils (et les profils créés à partir de ces types) est divisé en onglets et en sections de contenu :



Structure du contenu du type de profil

Lorsque vous paramétrez un type de profil, vous définissez le nom de chaque onglet et leur ordre d'affichage dans le profil. Vous ajoutez un ou plusieurs types de contenu à chaque onglet afin de créer des *sections de contenu*. Par exemple, le graphique ci-dessus présente un onglet intitulé Qualifications, qui comporte trois sections de contenu correspondant à trois types de contenu différents : Associations, Diplômes et Certificats/licences. Lorsque les utilisateurs créent un profil à partir de ce type de profil, ils peuvent uniquement ajouter des éléments de contenu de type DEG (Diplômes) à la section de contenu Diplômes. Vous définissez l'ordre d'affichage des sections de contenu sur l'onglet.

Lors de l'ajout d'un type de contenu sur l'onglet, les propriétés et leurs attributs définis pour le type de contenu sont copiés dans la section de contenu. Vous pouvez également ajouter d'autres propriétés à la section ou modifier les attributs de propriété hérités de la définition du type de contenu.

Remarque : la définition du type de contenu n'inclut pas d'éléments de contenu. Le type de profil a pour objectif de fournir la structure du nouveau profil sans contenu détaillé. C'est au moment où ils créent le profil que les utilisateurs ajoutent des éléments de contenu.

Sécurité du profil

Lors du paramétrage d'une section de contenu, vous définissez les rôles autorisés à consulter cette section du profil. Cela permet d'afficher ou de masquer des sections en fonction du type d'utilisateur. Une case à cocher supplémentaire permet de déterminer les rôles habilités à mettre à jour les éléments de la section. Trois rôles sont disponibles :

- Administrateur

  L'administrateur est un utilisateur qui peut accéder au menu Gestion des profils.

- Responsable

  Les responsables sont des utilisateurs qui peuvent accéder aux transactions en libre-service pour la gestion des profils, par le biais du menu Libre-service responsable.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

- Salarié

  Les salariés utilisent le libre-service qui leur est propre pour accéder aux transactions en libre-service pour la gestion des profils.

Les transactions en libre-service des responsables et des salariés sont proposées dans PeopleSoft Enterprise eGestion de Carrière.

Voir *PeopleSoft Enterprise 9.0 : PeopleBook eGestion de Carrière*, "Gérer mes profils".

Approbations de profil

Le traitement des approbations est un aspect optionnel de la gestion de profils. Si vous souhaitez utiliser le workflow d'approbation pour contrôler les modifications des profils, effectuez les opérations suivantes :

1. Paramétrez le traitement des approbations à l'aide du moteur de workflow d'approbation standard de SIRH.
2. Associez la définition des approbations au type de profil.

   Sur la page Types de profil - Attributs, créez une transaction de workflow d'approbation et une définition d'approbation pour le type de profil.
3. Indiquez si les identités nécessitent une approbation (types de profils de personne morale uniquement).

   Vous pouvez faire en sorte que le workflow d'approbation se déclenche lorsque les utilisateurs ajoutent ou modifient des identités de profil associées à un profil de personne morale. Pour cela, cochez la case **Appro. oblig. identités profil** sur la page Types de profil - Identités. Ceci ne s'applique qu'aux types de profils de personne morale. Cette case à cocher n'est pas disponible lorsque vous travaillez avec des types de profils de personne physique.
4. Indiquez les sections de contenu qui nécessitent une approbation.

   Chaque section de contenu d'un type de profil contient une case à cocher **Approbation obligatoire**, qui détermine si les modifications qui lui sont apportées doivent être soumises à approbation. Néanmoins, les approbations ne sont déclenchées que si vous les avez spécifiées au niveau du profil. Si vous avez défini un traitement des approbations pour une section de contenu, lorsque les utilisateurs ajoutent des éléments à un profil, ou suppriment ou modifient des éléments existants, le traitement des approbations démarre.
5. (Facultatif) Ajoutez des propriétés à des sections de contenu pour suivre le statut du workflow.

   Nous recommandons l'ajout d'une propriété de statut de workflow (JPM_WF_STATUS) dans les sections de contenu qui requièrent une approbation pour permettre aux utilisateurs de consulter le statut des éléments de profil lors de leur traitement par le moteur de workflow d'approbation. D'autres propriétés utiles au suivi des approbations sont la date et l'heure de dernière mise à jour (LASTUPDDTTM) ainsi que le code de l'utilisateur ayant effectué la dernière mise à jour (LASTUPDOPRID).

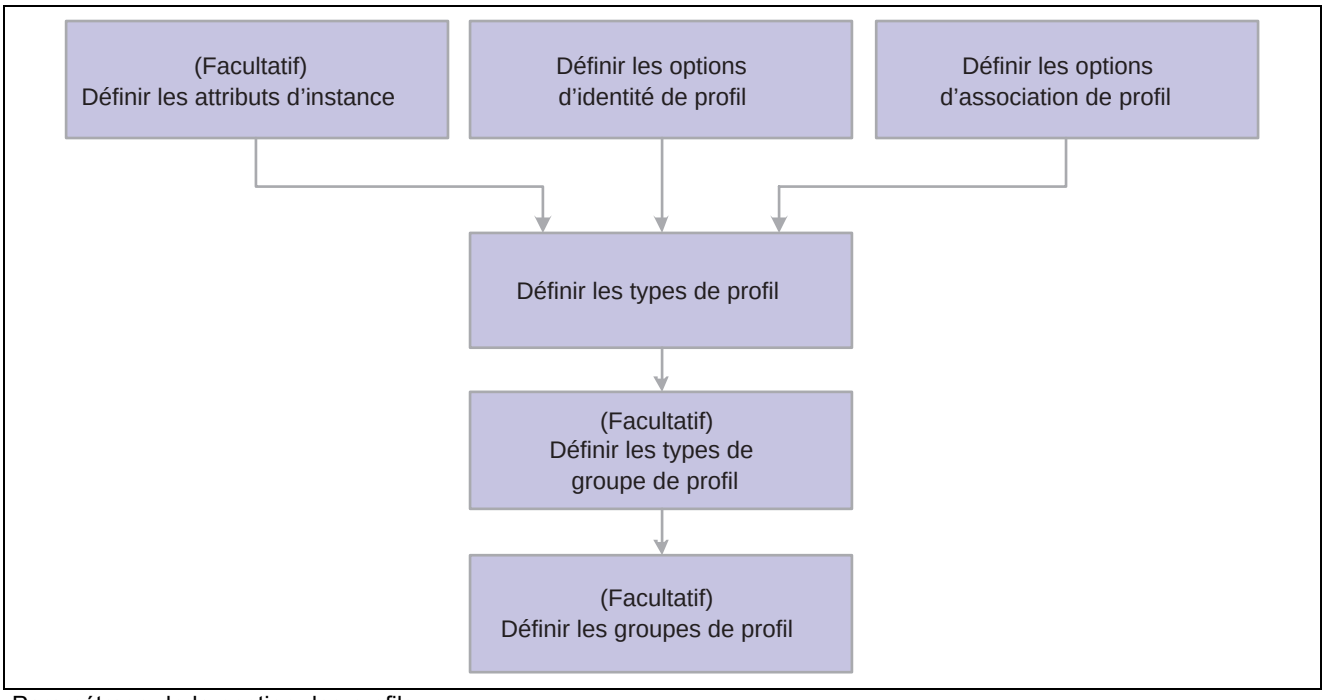
Voir *PeopleSoft Enterprise 9.0 : PeopleBook Principes généraux de PeopleSoft SIRH*, "Paramétrer et utiliser les approbations".

Voir Chapitre 3, "Paramétrer la gestion des profils," Définir les sections de contenu, page 64.

Paramétrer la gestion des profils

Ce graphique illustre les étapes du paramétrage de la gestion des profils :

 Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.



Paramétrage de la gestion des profils

Pour paramétrer la gestion des profils, vous devez définir les éléments suivants :

- (Facultatif) Attributs d'instance.

  En règle générale, ces attributs servent à identifier la personne qui a mis à jour le profil ou le type d'évaluation. Vous pouvez également les utiliser pour restreindre les lignes des éléments de profil visibles par les salariés et les responsables lors des transactions en libre-service.

- Options d'identité de profil.
- (Facultatif) Options d'association de profil.

Remarque : vous n'avez pas besoin de définir les options d'association de profil pour le processus de gestion des profils. Néanmoins, si vous avez installé eGestion des Performances et souhaitez utiliser le contenu de profil pour créer des documents d'évaluation de performance ou de perfectionnement, vous devez définir des options d'association de profil pour ce module.

- Types de profils.
- (Facultatif) Types de groupes de profils et groupes de profils.

  Les types de groupes de profils et les groupes de profils permettent de catégoriser les types de profils. Vous pouvez utiliser les groupes de profils comme critères de la fonction de recherche et de comparaison de profils afin de filtrer les résultats.

Remarque : avant d'utiliser PeopleSoft Gestion des Profils, vous devez également définir les paramètres d'installation sur la page Installation Gestion des profils. Cette opération est décrite dans la prochaine section.

Voir aussi

Chapitre 5, "Gérer les profils," Rechercher et comparer des profils, page 126

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

Elément commun à l'ensemble de ce chapitre

Données système Cette case à cocher apparaît sur les pages de paramétrage des attributs d'instance, des identités et des associations de profil, et des types de profils. Elle est gérée par le système et indique si les données sont transmises en tant que données système. Lorsqu'elle est cochée, la ligne de données est en consultation uniquement.

Configurer PeopleSoft Gestion des Profils

Cette section explique comment configurer l'installation de PeopleSoft Gestion des Profils.

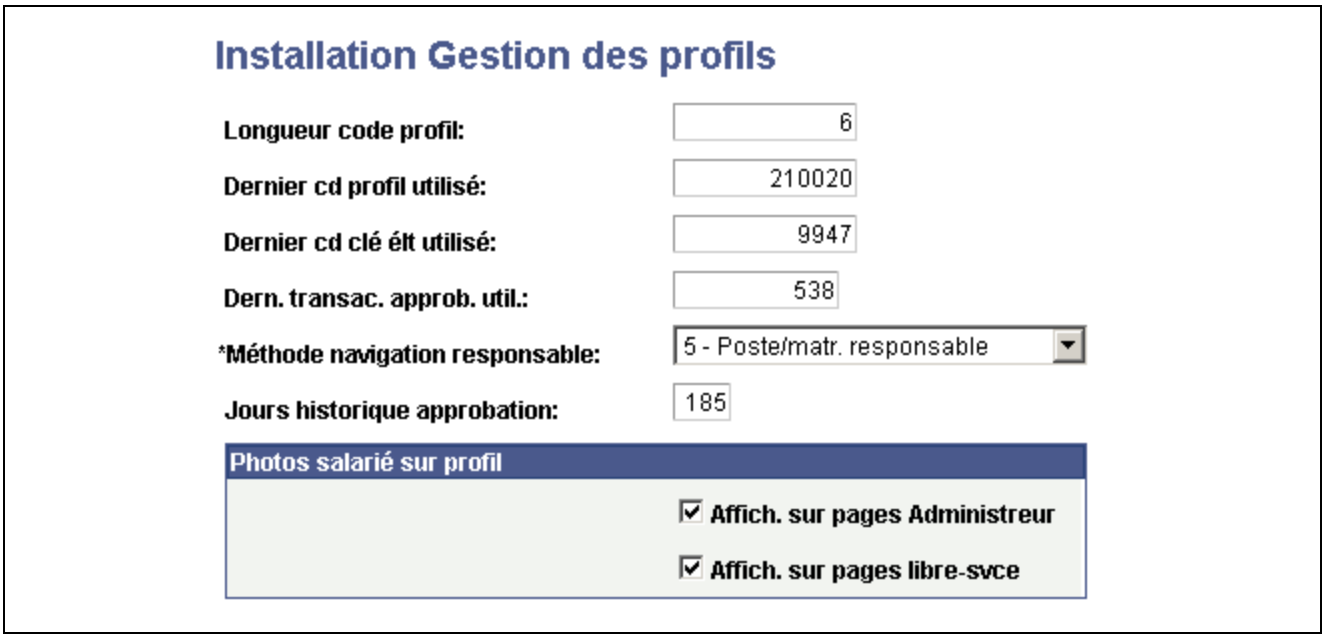
Page utilisée pour configurer PeopleSoft Gestion des Profils

Nom de la page	Nom de l'objet	Navigation	Utilisation
Installation Gestion des Profils	JPM_INSTALLATION	Paramétrage SIRH, Installation, Infos spécifiques pays/produit, Installation Gestion Profil, Installation Gestion des profils	Définir les paramètres d'installation du processus de gestion des profils. Il s'agit entre autres de paramétrer la longueur du code profil ainsi que le dernier numéro utilisé pour le code profil et la transaction d'approbation. Il n'est nécessaire de renseigner cette page qu'une seule fois au cours de l'implémentation.

Configurer l'installation de PeopleSoft Gestion des Profils

Accédez à la page Installation Gestion des profils.

 Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.



Page Installation Gestion des profils

Longueur code profil Saisissez le nombre de caractères du code profil. La longueur maximale autorisée est définie dans PeopleSoft Application Designer. Le système affiche un message d'erreur si vous saisissez une valeur supérieure au maximum autorisé.

Dernier cd profil utilisé Pour permettre au système de définir des numéros pour les codes profil, saisissez le dernier numéro utilisé pour le code profil. Le numéro saisi dans ce champ est automatiquement incrémenté à chaque attribution d'un nouveau code profil.

Vous pouvez attribuer manuellement des codes aux profils de personne morale lors de leur création.

Remarque : pour éviter de vous retrouver avec deux groupes de numéros différents, veillez soit à toujours attribuer les codes profil selon cette méthode, soit à toujours laisser le système s'en charger.

Dernier cd clé élt utilisé Affiche le dernier numéro utilisé pour identifier des éléments de profil. Le système attribue automatiquement un code clé à chaque élément de contenu ajouté à un profil. Ce champ prend la valeur *1* lors de l'installation. Le numéro saisi dans ce champ est automatiquement incrémenté chaque fois qu'un nouvel élément est ajouté à un profil.

Remarque : le code clé d'élément n'est pas visible par les utilisateurs lors du paramétrage ou de l'utilisation de profils.

Dern. transac. approb. util. Affiche le numéro de la dernière transaction d'approbation. Le numéro saisi dans ce champ est automatiquement incrémenté chaque fois qu'une transaction d'approbation est générée pour PeopleSoft Gestion des Profils.

Voir *PeopleSoft Enterprise 9.0 : PeopleBook Principes généraux de PeopleSoft SIRH*, "Paramétrer et utiliser les approbations".

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

Méthode navigation responsable

Sélectionnez la méthode utilisée par le traitement Générer liste de responsables pour déterminer les relations entre les responsables. Choisissez parmi les options suivantes : *2 - Matricule responsable*, *3-Matricule responsable svce*, *4-Poste responsable*, *5-Poste/matr. responsable* ou *6-Poste/responsable svce*.

Voir Chapitre 4, "Paramétrage de la fonction de recherche et de comparaison de profils," page 77.

Jours historique approbation

Saisissez le nombre de jours couverts par l'historique d'approbation disponible dans les pages Profil personne et Profil personne morale. Des liens sur les pages de profil indiquent combien d'éléments de profil ont été approuvés ou refusés au cours d'une période définie par la valeur du champ Jours historique approbation. Lorsque les utilisateurs affichent un profil, le système vérifie l'historique d'approbation pour la période située entre la date système (date du jour) et la date système moins le nombre de jours saisi dans ce champ.

Par exemple, si vous saisissez *31* jours dans ce champ et que la date système est le 2 août, le système recherche les éléments de profil approuvés ou refusés entre le 2 juillet et le 2 août.

Photos salarié sur profil

Affich. sur page Administrateur

Cochez cette case pour consulter les photos du salarié sur les pages de profil de personne utilisées par les administrateurs. Ces pages sont accessibles via le menu Evolution du personnel, Gestion des profils.

Affich. sur pages libre-svce

Cochez cette case pour consulter les photos du salarié sur les pages de profil de personne physique du libre-service accessibles via les menus suivants :

Libre-service, Formation/gestion de carrière

Libre-service responsable, Formation/gestion de carrière

Voir aussi

Chapitre 5, "Gérer les profils," page 91

Définir les informations relatives aux études

Cette section présente les informations relatives aux études et explique comment effectuer le suivi des établissements d'enseignement.

Comprendre les informations relatives aux études

Pour paramétrer les informations relatives aux établissements d'enseignement et les domaines d'étude, utilisez les composants Types d'école (SCHOOL_TYPE_TABLE), Ecoles (SCHOOL_TABLE) et Spécialités (MAJOR_TABLE).

Si vous souhaitez inclure le type d'établissement d'enseignement, l'établissement d'enseignement, la spécialité ou les codes de faculté dans les profils, ajoutez la propriété correspondante aux sections de contenu dans vos types de profils. Les propriétés ci-dessous sont associées aux tables des études :

- SCHOOL_TYPE

 Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

- SCHOOL_CODE
- MAJOR_CODE
- FACULTY_CODE
- SUBFACULTY_CODE

Le type de profil PERSON fourni est configuré pour vous permettre d'enregistrer les informations relatives aux études des salariés. L'onglet Education de ce type de profil contient les sections de contenu Etudes, Diplômes et Domaine études, qui utilisent les informations des tables des études.

Voir aussi

Annexe A, "Propriétés des types de contenu et de profils," Propriétés des types de profils, page 201

Pages utilisées pour définir les données relatives aux établissements d'enseignement

Nom de la page	Nom de l'objet	Navigation	Utilisation
Types d'école	SCHOOL_TYPE_TBL	Paramétrage SIRH, Tables multiproduits, Informations scolarité, Types d'école	Paramétrer les codes des types d'établissement d'enseignement que les salariés ont pu fréquenter (par exemple, des lycées, des universités ou des établissements professionnels).
Ecoles	SCHOOL_TABLE	Paramétrage SIRH, Tables multiproduits, Informations scolarité, Ecoles	Définir les codes d'établissements spécifiques. Les codes école définis ici permettent également d'effectuer le suivi d'informations similaires sur les pages Données salariés ou Formation.
Spécialités	MAJOR_TABLE	Paramétrage SIRH, Tables multiproduits, Informations scolarité, Spécialités	Définir les spécialités les plus fréquemment associées à des certificats ou à des diplômes.

Effectuer le suivi des établissements d'enseignement

Accédez à la page Ecoles.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

Page Ecoles

Pays Sélectionnez le code de pays de l'établissement. Les codes Pays figurent dans la table Pays. Le système affiche un champ associé qui varie selon le pays sélectionné (**Etat, Province** ou **Comté**) et où vous pouvez définir la région du pays où se trouve l'établissement d'enseignement.

Public, **Privé** Sélectionnez une de ces options pour indiquer si l'établissement est public ou privé.

(AUS) Australie

Type institut Sélectionnez un type d'institut pour un établissement australien.

Définir les attributs d'instance

Ce chapitre présente les attributs d'instance et explique comment les paramétrer.

Comprendre les attributs d'instance

Eléments facultatifs des types de profils, les attributs d'instance permettent de distinguer les différentes instances (lignes) d'un élément de profil.

Utilisez le composant Attributs instance (JPM_JP_INST_QUAL) pour définir vos groupes d'attributs d'instance. Définissez les attributs d'instance selon l'une des deux méthodes suivantes :

- En saisissant la valeur de chaque attribut d'instance.

  Lorsque vous définissez les attributs d'instance de cette façon, vous pouvez également désigner ceux que les salariés et les responsables peuvent consulter via le libre-service. Cela peut s'avérer utile, par exemple, si vous ne souhaitez pas que les salariés voient les notations attribuées par leurs collègues, ou pour empêcher les salariés et les responsables de consulter les évaluations réalisées par un comité de direction.

- En sélectionnant un enregistrement dans la base de données.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

Par exemple, si vous spécifiez l'enregistrement PERSON_NAME, le code personne constitue l'attribut d'instance.

Après avoir paramétré les groupes d'attributs d'instance, liez-les aux sections de contenu dans le type de profil. Lorsque les utilisateurs ajoutent ou actualisent un élément de contenu dans une section contenant des attributs d'instance, ils sélectionnent l'attribut d'instance à insérer dans la ligne concernée. Vous pouvez lier une section de contenu à deux attributs d'instance au maximum.

Remarque : les propriétés des attributs d'instance doivent être incluses dans la définition des sections de contenu afin que les utilisateurs puissent sélectionner un attribut d'instance lorsqu'ils ajoutent ou actualisent des éléments de profil.

Les propriétés ci-dessous sont utilisées avec les attributs d'instance :

- JPM_CAT_ITEM_QUAL (attribut d'instance 1).

  Le champ de l'attribut d'instance 1 peut uniquement être associé aux groupes d'attributs d'instance dans lesquels vous définissez chaque valeur.

- JPM_CAT_ITEM_QUAL2 (attribut d'instance 2).

  Le champ de l'attribut d'instance 2 peut uniquement être associé aux groupes d'attributs d'instance définis par un enregistrement.

Le type de profil PERSON fourni comporte deux sections de contenu, Compétences et NVQs, configurées pour utiliser des attributs d'instance. Le tableau suivant présente les champs d'attribut d'instance, leur libellé et les groupes d'attributs d'instance de la section Compétences :

Champ	Libellé de champ	Groupe d'attributs d'instance
JPM_CAT_ITEM_QUAL	Fonction évaluateur	EVAL_TYPE
JPM_CAT_ITEM_QUAL2	Matricule évaluateur	REVIEWER_ID

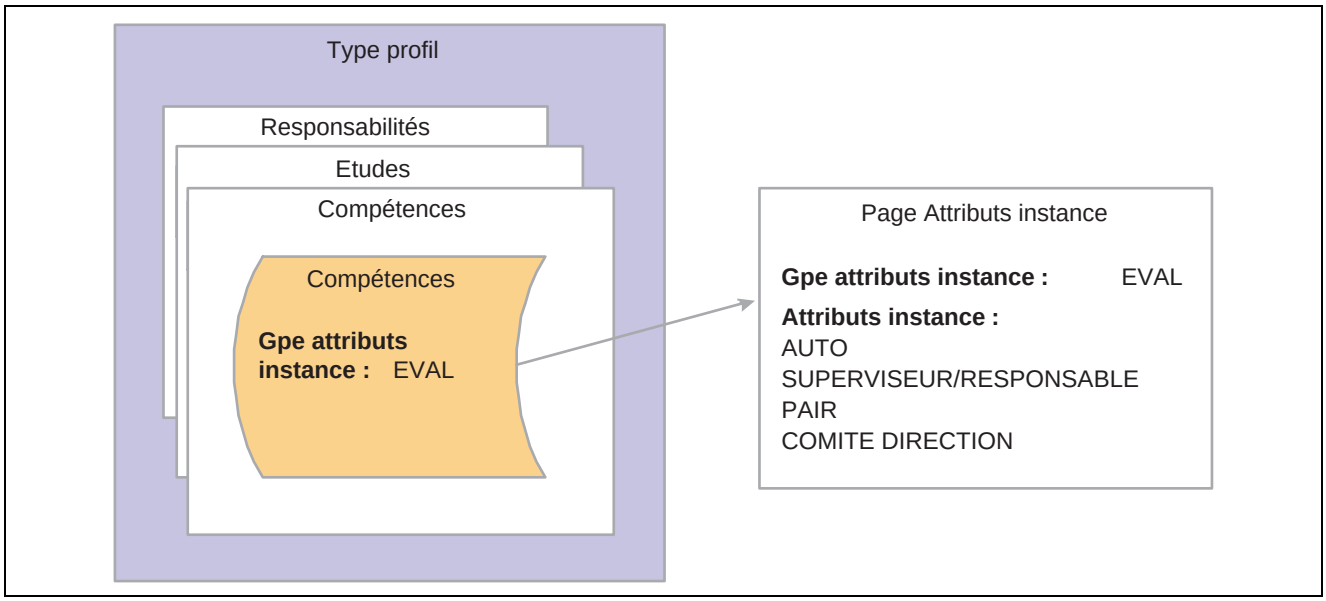
Le tableau suivant présente les champs d'attribut d'instance, le nom de champ et les groupes d'attributs d'instance de la section NVQs :

Champ	Libellé de champ	Groupe d'attributs d'instance
JPM_CAT_ITEM_QUAL	Type évaluation NVQ	REVIEW_TYPE
JPM_CAT_ITEM_QUAL2	Code examinateur	NVQ_REVIEWER

Exemple : utiliser des attributs d'instance

Le graphique ci-après montre comment lier une section de profil à un groupe d'attributs d'instance :

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.



Exemple d'attributs d'instance

Dans cet exemple, l'onglet Compétences comporte une section de contenu pour le type de contenu COMPETENCY, liée à un groupe d'attributs d'instance appelé EVAL.

Imaginons qu'un employé crée un profil, y ajoute les compétences Abstract Thinking (pensée abstraite) et Analytical Thinking (pensée analytique), puis saisisse une notation. Le système crée alors deux éléments de profil contenant les informations suivantes :

Elément de profil	Date d'effet	Notation	Attribut d'instance
Abstract Thinking (pensée abstraite)	16 avril 2006	3-Bien	AUTO
Analytical Thinking (pensée analytique)	16 avril 2006	5-Expert	AUTO

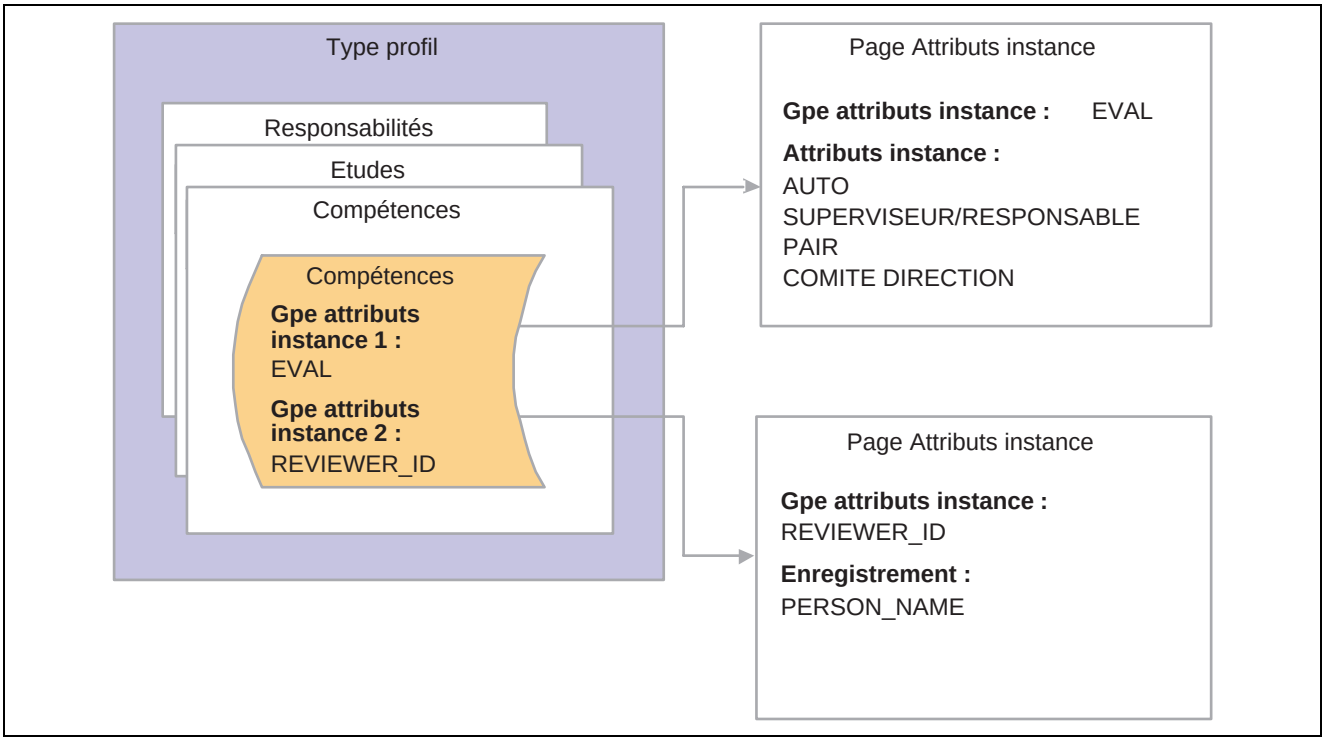
Si le responsable consulte le profil du salarié et ajoute une notation aux compétences, le profil contient alors ces lignes pour les éléments de profil :

Elément de profil	Date d'effet	Notation	Attribut d'instance
Abstract Thinking (pensée abstraite)	16 avril 2006	3-Bien	AUTO
Abstract Thinking (pensée abstraite)	16 avril 2006	4-Très bien	SUPERVISEUR /RESPONSABLE
Analytical Thinking (pensée analytique)	16 avril 2006	5-Expert	AUTO
Analytical Thinking (pensée analytique)	16 avril 2006	4-Très bien	SUPERVISEUR /RESPONSABLE

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

Exemple : utiliser deux groupes d'attributs d'instance

Vous pouvez lier une section de contenu à deux attributs d'instance au maximum. En reprenant l'exemple précédent, imaginons que la section Compétences soit liée au groupe d'attributs d'instance EVAL et à un second groupe d'attributs d'instance lui-même lié à l'enregistrement PERSON_NAME, comme l'illustre le graphique ci-dessous.



Exemple d'utilisation de deux groupes d'attributs d'instance

En utilisant deux groupes d'attributs, vous pouvez identifier de façon unique des lignes qui présentent le même attribut d'instance 1. Par exemple, si une personne est évaluée par un comité, vous pouvez vous servir des attributs d'instance pour enregistrer les notations attribuées par chaque membre du comité. Ce tableau présente les lignes créées pour l'évaluation de chaque membre du comité portant sur le même élément de profil :

Elément de profil	Date d'effet	Notation	Attribut d'instance 1	Attribut d'instance 2
Abstract Thinking (pensée abstraite)	14 mai 2006	3-Bien	COMITE DIRECTION	KU0045
Abstract Thinking (pensée abstraite)	14 mai 2006	5-Expert	COMITE DIRECTION	KU0016
Abstract Thinking (pensée abstraite)	14 mai 2006	4-Très bien	COMITE DIRECTION	KU0119

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

Comprendre l'intégration des attributs d'instance

Les applications qui publient des données dans PeopleSoft Gestion des Profils peuvent utiliser des attributs d'instance. Dans PeopleSoft eGestion des Performances, lorsque vous définissez un modèle de document, vous pouvez désigner l'attribut d'instance à utiliser pour chaque rôle qui participe à un document d'évaluation de performance ou de perfectionnement. Quand les utilisateurs remplissent le document, le système met à jour les données du profil de la personne dans PeopleSoft Gestion des Profils au moyen de l'attribut d'instance indiqué.

Dans PeopleSoft Enterprise Learning Management, vous pouvez également définir l'attribut d'instance utilisé par le système lors de la publication des données de profil dans PeopleSoft Enterprise SIRH. Lorsque les étudiants remplissent les objectifs de formation définis dans PeopleSoft SIRH, le système attribue le statut *Atteint* à l'objectif et publie les données dans SIRH en utilisant la valeur d'attribut d'instance définie.

Voir aussi

PeopleSoft Enterprise 9.0 : PeopleBook eGestion des Performances, "Paramétrer des modèles de document," Définir les sections

PeopleSoft Enterprise 9.0 : PeopleBook Learning Management

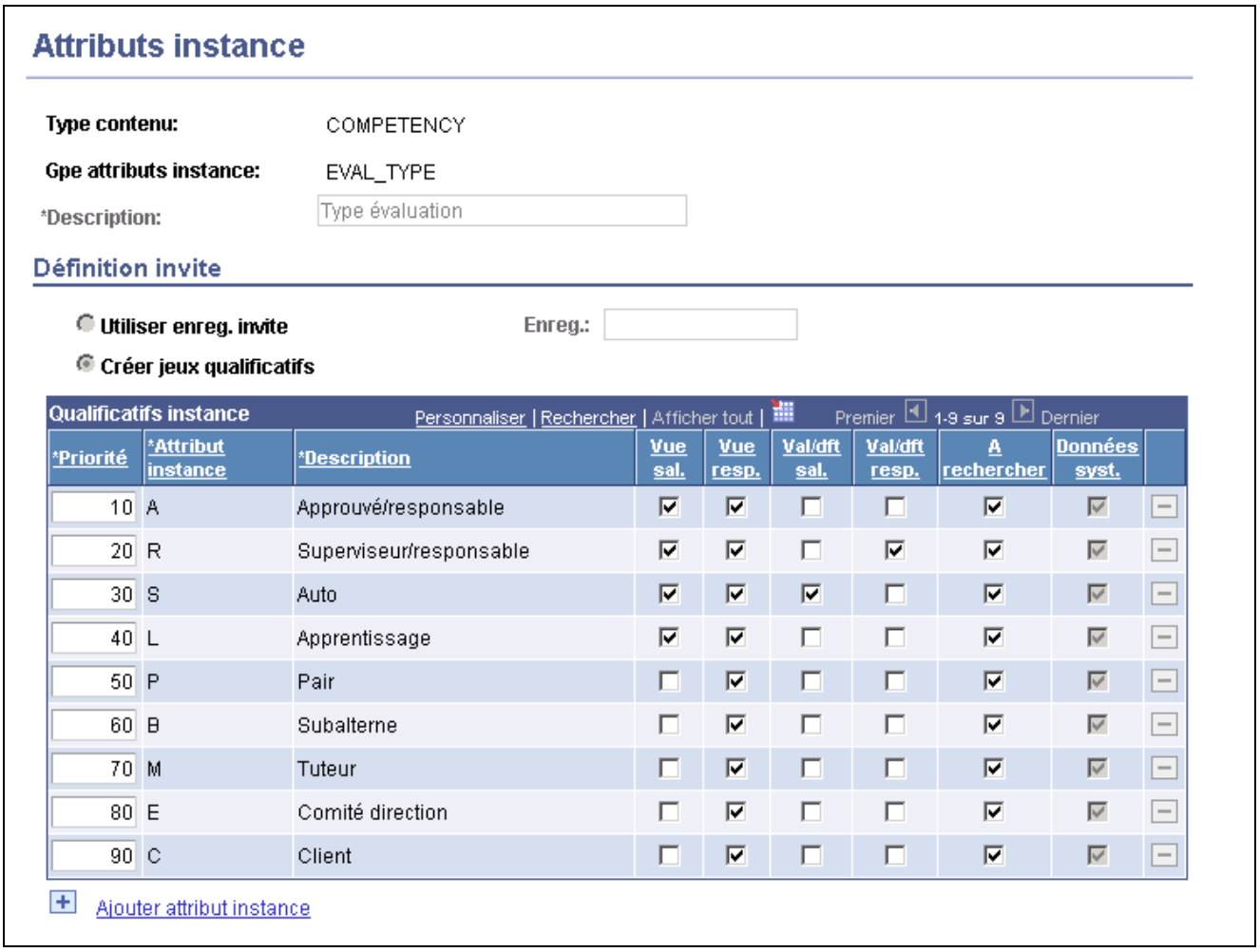
Page utilisée pour définir les attributs d'instance

Nom de la page	Nom de l'objet	Navigation	Utilisation
Attributs instance	JPM_JP_INST_QUAL	Paramétrage SIRH, Tables spécifiques produit, Gestion des profils, Profils, Attributs instance, Attributs instance	Définir des attributs d'instance pour un type de contenu, et indiquer ceux que les salariés et les responsables peuvent consulter.

Paramétrer les attributs d'instance

Accédez à la page Attributs instance.

 Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.



Page Attributs instance

Définition invite

Sélectionnez *Utiliser enreg. invite* pour utiliser un enregistrement de la base de données en tant qu'attribut d'instance. Vous pouvez, par exemple, utiliser l'enregistrement PERSON_NAME à cet effet. Le système rend le champ **Enreg.** disponible et masque la zone de défilement Qualificatifs instance. Lorsque vous définissez une section de contenu dans un type de profil, les attributs d'instance qui utilisent un enregistrement d'invite ne peuvent être associés qu'au champ Attribut instance 2. Vous ne pouvez pas définir d'attributs d'instance reposant sur un enregistrement d'invite dans le champ Attribut instance 1.

Sélectionnez *Créer jeux qualificatifs* pour créer un nouveau groupe d'attributs d'instance dans la zone de défilement Qualificatifs instance. Les attributs d'instance de ce type peuvent être associés au champ Attribut instance 1 sur la page Section contenu. Ils ne peuvent pas être définis dans le champ Attribut instance 2.

Enreg.

Sélectionnez l'enregistrement qui contient les attributs d'instance. Ce champ n'est disponible que si vous sélectionnez *Utiliser enreg. invite.*

Priorité

Saisissez un chiffre qui indique la priorité de l'attribut d'instance. La priorité est inversement proportionnelle au chiffre. Ainsi, l'attribut d'instance possédant le chiffre le plus bas a la priorité la plus élevée. Cette valeur de

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

priorité détermine l'ordre d'affichage des attributs d'instance. Ce champ est également utilisé par le traitement Gérer index profil (JPM_BLD_INDX) qui crée les index Verity employés par la fonction de recherche et de comparaison des profils. Ce traitement s'appuie sur la valeur de priorité pour déterminer la ligne d'élément de profil à inclure dans l'index. Le traitement inclut la ligne dont l'attribut d'instance possède la priorité la plus élevée.

Voir Chapitre 4, "Paramétrage de la fonction de recherche et de comparaison de profils," Créer des index de recherche, page 82.

Attribut instance Saisissez le code d'attribut d'instance et une description dans le champ **Description**.

Vue sal. Cochez cette case pour permettre aux salariés de consulter les lignes d'un profil auxquelles est associé l'attribut d'instance sélectionné.

Vue res. Cochez cette case pour permettre aux responsables de consulter les lignes d'un profil auxquelles est associé l'attribut d'instance sélectionné.

Val/dft sal. Cochez cette case pour désigner l'attribut d'instance utilisé automatiquement dans les transactions en libre-service des salariés. Si vous cochez une case dans cette colonne, lorsque les salariés ajoutent ou actualisent des lignes en libre-service, le système insère l'attribut d'instance sélectionné et les salariés ne peuvent pas le modifier.

Val/dft resp. Cochez cette case pour désigner l'attribut d'instance utilisé automatiquement dans les transactions en libre-service des responsables. Si vous cochez une case dans cette colonne, lorsque les responsables ajoutent ou actualisent des lignes en libre-service, le système insère l'attribut d'instance sélectionné et les responsables ne peuvent pas le modifier.

A rechercher Cochez cette case pour que les éléments de profil dotés de l'attribut d'instance sélectionné soit inclus dans les index Verity. Le traitement Gérer index profil (JPM_BLD_INDX) utilise ce champ pour déterminer les lignes d'élément de profil incluses dans les index Verity employés par la fonction de recherche et de comparaison des profils.

Si la case A rechercher est sélectionnée, toute ligne d'élément de profil associée à l'attribut d'instance sélectionné est toujours exclue des index Verity.

Paramétrer les options d'identité et d'association de profil

Pour paramétrer les options d'identité et d'association de profil de votre organisation, utilisez les composants Options identité de profil (JPM_RLAT_SETUP) et Options association de profil (JPM_RLAT_ASC_SETUP). Cette section explique comment :

- Définir les options d'identité de profil.
- Activer les options d'association de profil.

Eléments communs à l'ensemble de cette section

Activée Cochez cette case pour permettre l'association des types de profils à l'entité désignée dans le champ **Option identité**.

 Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

Si cette case est désélectionnée, vous ne pouvez pas définir de type de profil pour cette entité. Par exemple, si vous la désélectionnez pour l'option JOB_SUB_FUNCTION, vous ne pouvez pas définir de type de profil à l'aide de cette option d'identité.

Dte eff. Indique si le champ de la date d'effet est un champ clé de l'enregistrement sélectionné. Cette case est automatiquement cochée en fonction de la définition de l'enregistrement. Le champ est alors disponible en consultation uniquement.

Nom champ clé 1 Affiche le champ clé de l'enregistrement sélectionné dans Nom enregistrement.

Nom champ clé 2, **Nom champ clé 3**, **Nom champ clé 4** Affiche les champs clé supplémentaires de l'enregistrement. Ces champs sont masqués si l'enregistrement ne possède qu'un champ clé.

Nom enregistrement Sélectionnez l'enregistrement qui définit l'entité spécifiée dans le champ **Option identité**. Ce champ est en consultation uniquement pour les options d'identité fournies en tant que données système (quand la case **Données syst.** est cochée).

Option identité Saisissez le nom de l'entité à laquelle vous pouvez associer un profil. Pour les options d'identité et d'association fournies, ce champ est en consultation uniquement.

Les options d'identité sont des entités au sein du processus de gestion des profils, telles que le code emploi ou le poste, tandis que les options d'association sont des entités extérieures à ce processus. Une option d'association permettant d'associer un type de profil à un modèle de PeopleSoft eGestion des Performances est fournie.

Référ. Indique si Référ. est un champ clé de l'enregistrement sélectionné. Cette case est automatiquement cochée en fonction de la définition de l'enregistrement. Le champ est alors disponible en consultation uniquement.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

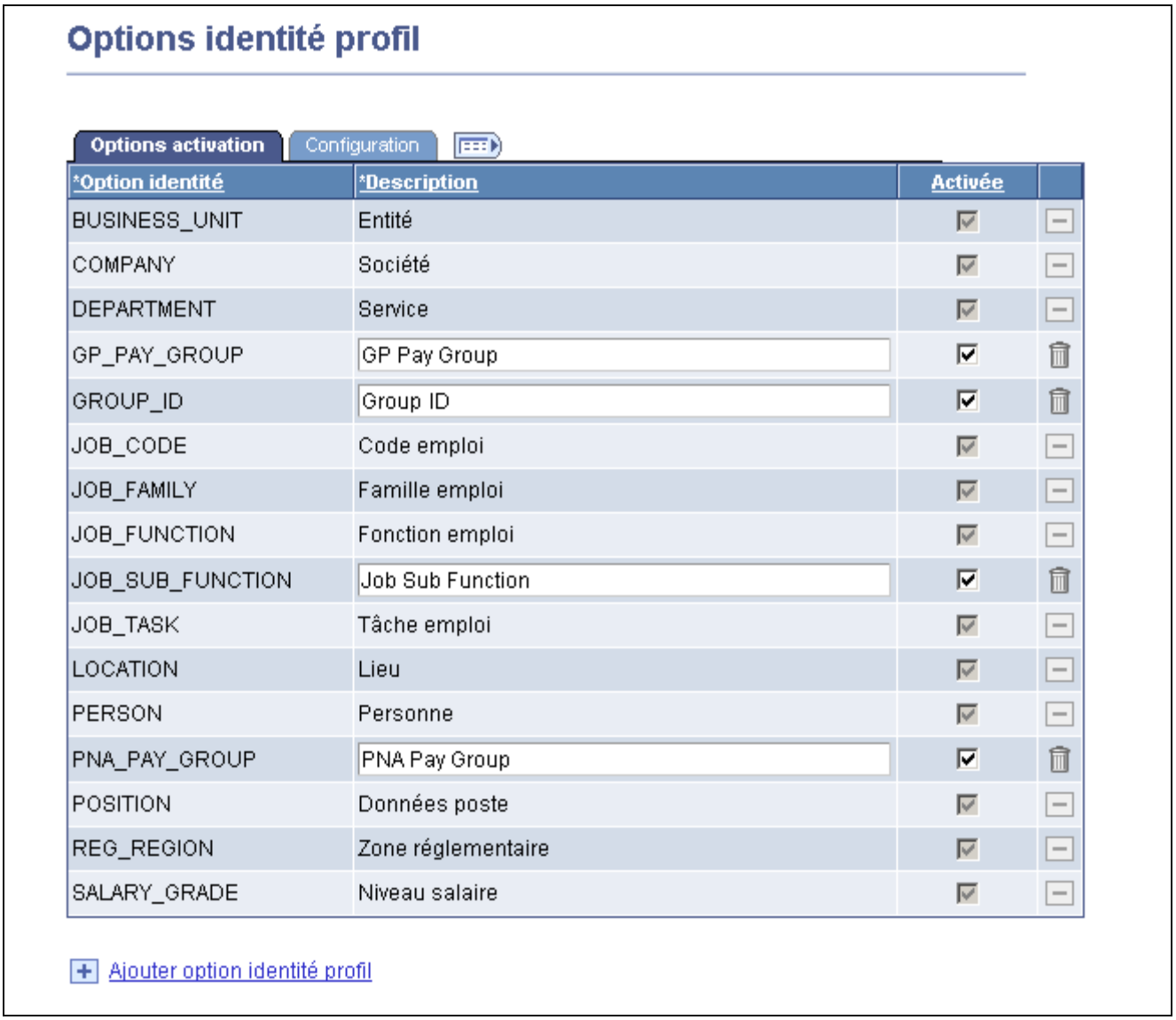
Pages utilisées pour définir les options d'identité et d'association de profil

Nom de la page	Nom de l'objet	Navigation	Utilisation
Options identité profil	JPM_RLAT_SETUP	Paramétrage SIRH, Tables spécifiques produit, Gestion des profils, Profils, Options identité de profil	Définir les entités auxquelles vous pouvez associer des types de profils. Ces entités sont les codes emploi, les fonctions, les familles d'emploi, les personnes et les niveaux de salaire. Les entités activées sur cette page déterminent les options disponibles sur la page Identités du composant Type de profil. Par exemple, si vous activez les codes emploi, vous pouvez paramétrer un type de profil associé à un code emploi. Un groupe d'options d'identité de profil par défaut est fourni, mais vous pouvez supprimer des options et en ajouter à la liste selon vos besoins.
Options association profil	JPM_RLAT_SETUP	Paramétrage SIRH, Tables spécifiques produit, Gestion des profils, Profils, Options association de profil	Définir les entités extérieures au processus de gestion des profils auxquelles vous pouvez lier des types de profils. Une option d'association permettant de lier un type de profil à des modèles de PeopleSoft eGestion des Performances est fournie. Vous pouvez ajouter d'autres associations en fonction de vos besoins.

Définir les options d'identité de profil

Accédez à la page Options identité profil.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.



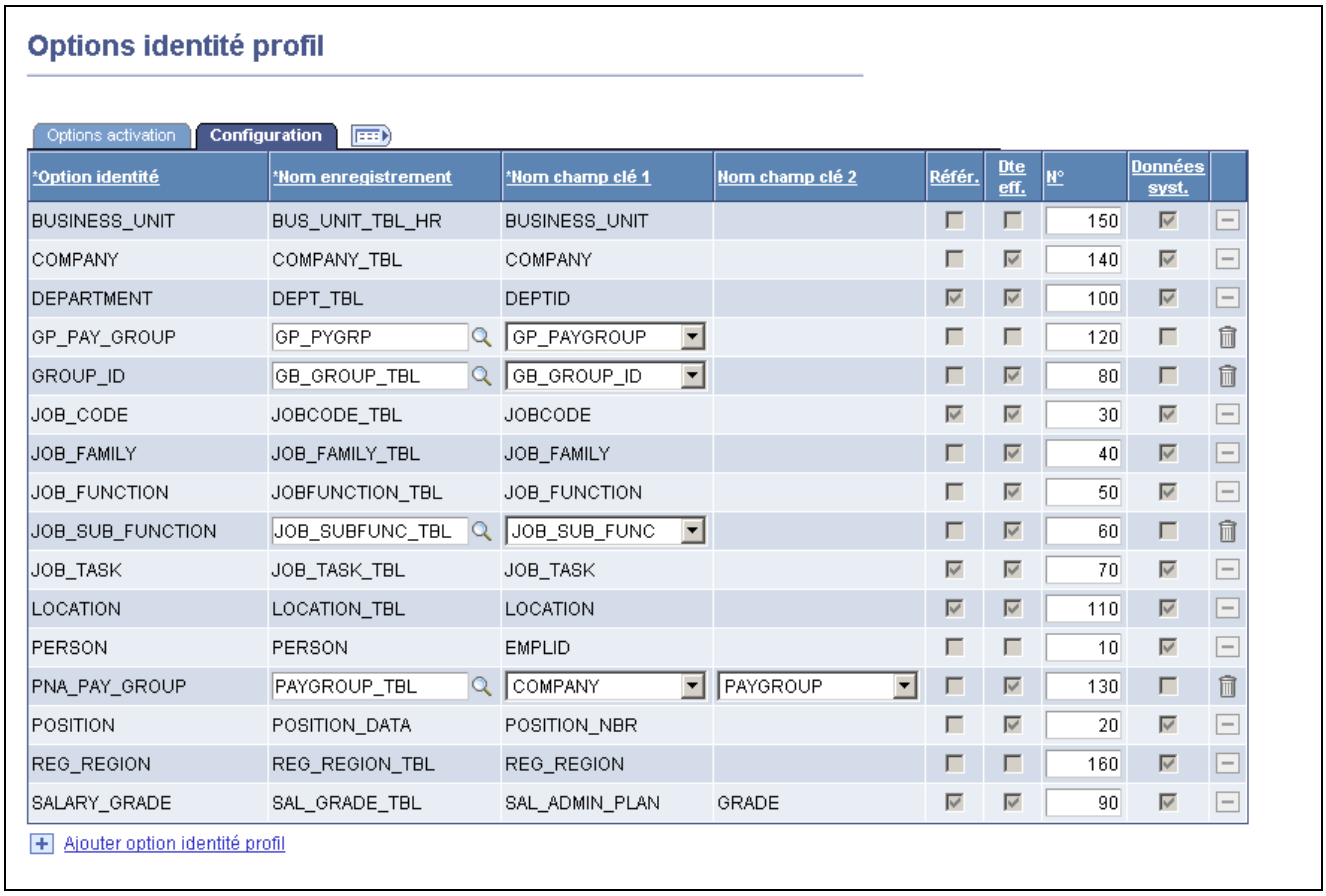
Page Options identité profil : onglet Options activation

Ajouter option identité profil Cliquez sur ce lien pour ajouter une option d'identité de profil.

Configuration

Accédez à l'onglet Configuration.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.



Page Options identité profil : onglet Configuration

N°

Saisissez le numéro qui détermine l'ordre dans lequel sont répertoriés les profils de personne morale associés à l'emploi d'une personne. Le système utilise cette valeur comme suit :

- Le traitement Application Engine Gérer index profil (JPM_BLD_INDX) crée un index Verity pour un ou plusieurs types de profils. Les profils dotés du numéro de séquence le plus bas apparaissent en premier.
- Dans PeopleSoft eGestion de Carrière, lorsque les salariés sélectionnent Mes profils emploi, le système utilise les numéros pour définir l'ordre dans lequel sont répertoriés les profils associés. Les profils dotés du numéro le plus bas apparaissent en premier.
- Dans PeopleSoft eGestion des Performances, lorsque vous créez un document pour un salarié, le système extrait tous les profils d'emploi correspondant d'un salarié et copie le contenu du profil dont la priorité est la plus élevée (numéro le plus faible).

Voir Chapitre 3, "Paramétrer la gestion des profils," Eléments communs à l'ensemble de cette section, page 52.

Activer les associations de profil

Accédez à la page Options association profil.

 Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

Page Options association profil : onglet Options activation

Ajouter options assoc. profil Cliquez sur ce lien pour ajouter une option d'association de profil.

Voir Chapitre 3, "Paramétrer la gestion des profils," Eléments communs à l'ensemble de cette section, page 52.

Paramétrer les types de profils

Utilisez le composant Types de profil (JPM_JP_TYPES) pour paramétrer les types de profils. Cette section explique comment :

- Paramétrer les attributs d'un type de profil.
- Définir les identités d'un type de profil.
- Définir le contenu d'un type de profil.
- Sélectionner des types de contenu.
- Définir les sections de contenu.
- Paramétrer les associations d'un type de profil.

Pages utilisées pour paramétrer les types de profils

Nom de la page	Nom de l'objet	Navigation	Utilisation
Types de profil - Attributs	JPM_JP_TYPE_ATTRIB	Paramétrage SIRH, Tables spécifiques produit, Gestion des profils, Profils, Types de profil, Attributs	Définir les informations de base du type de profil. Si le type de profil est associé au workflow d'approbation, indiquez la transaction et la définition d'approbation sur cette page.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

Nom de la page	Nom de l'objet	Navigation	Utilisation
Types de profil - Identités	JPM_JP_TYPE_IDENT	Paramétrage SIRH, Tables spécifiques produit, Gestion des profils, Profils, Types de profil, Identités	Sélectionner les options d'identité auxquelles le type de profil est associé. Les options d'identité sont des entités telles que le code emploi, le numéro de poste ou la personne. Lorsque les utilisateurs créent des profils reposant sur un type de profil, ils peuvent créer des profils pour les entités définies sur cette page uniquement. Les types de profils actifs doivent disposer d'au moins une option d'identité. Définissez les options d'identité disponibles sur la page Options identité profil.
Types de profil - Contenu	JPM_JP_TYPE_CONT	Paramétrage SIRH, Tables spécifiques produit, Gestion des profils, Profils, Types de profil, Contenu	Définir le contenu du type de profil. Le contenu d'un profil est divisé en onglets, comportant chacun une ou plusieurs sections. Utilisez la page Contenu pour paramétrer les onglets du profil et ajouter des types de contenu à chacun d'eux.
Ajouter section contenu	JPM_JP_ADD_CNT_SEC	• Cliquez sur le lien Ajouter section contenu sur la page Contenu. • Cliquez sur le lien Ajout sous-section sur la page Contenu.	Répertorier les types de contenu pouvant être ajoutés au type de profil. Sélectionnez le type de contenu à ajouter. Le système affiche alors la page Section contenu.
Section contenu	JPM_JP_CONTENT_SEC	• Sélectionnez un type de contenu sur la page Ajouter section contenu. • Cliquez sur le nom de section en hyperlien sur la page Contenu.	Définir les propriétés (champs) qui apparaissent dans une section de contenu, ainsi que leurs attributs. Vous utilisez également cette page pour définir les utilisateurs pouvant accéder à la section de contenu lors de la création ou de l'actualisation de profils.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

Nom de la page	Nom de l'objet	Navigation	Utilisation
Type profil - Associations	JPM_JP_TYPE_ASSOC	Paramétrage SIRH, Tables spécifiques produit, Gestion des profils, Profils, Types de profil, Associations	Sélectionner les associations auxquelles lier le type de profil. Les associations sont des entités extérieures au processus de gestion des profils. Définissez les options d'association disponibles sur la page Options association profil.

Paramétrer les attributs d'un type de profil

Accédez à la page Types de profil - Attributs.

Page Types de profil - Attributs

Synthèse Saisissez une description courte pour le type de profil.

Nom transaction Sélectionnez la transaction du workflow d'approbation associée au type de profil. Vous devez renseigner ce champ si la case Obligatoire est cochée dans l'une des sections de contenu du type de profil ou si la case **Approb. oblig. identités profil** de la page Type profil - Identités est sélectionnée.

Voir Chapitre 3, "Paramétrer la gestion des profils," Définir les sections de contenu, page 64.

Code définition Sélectionnez la définition des approbations du type de profil. Si vous laissez ce champ vide, le système utilise le code de définition d'approbation par défaut pour le code du traitement d'approbation défini dans le champ Nom transaction.

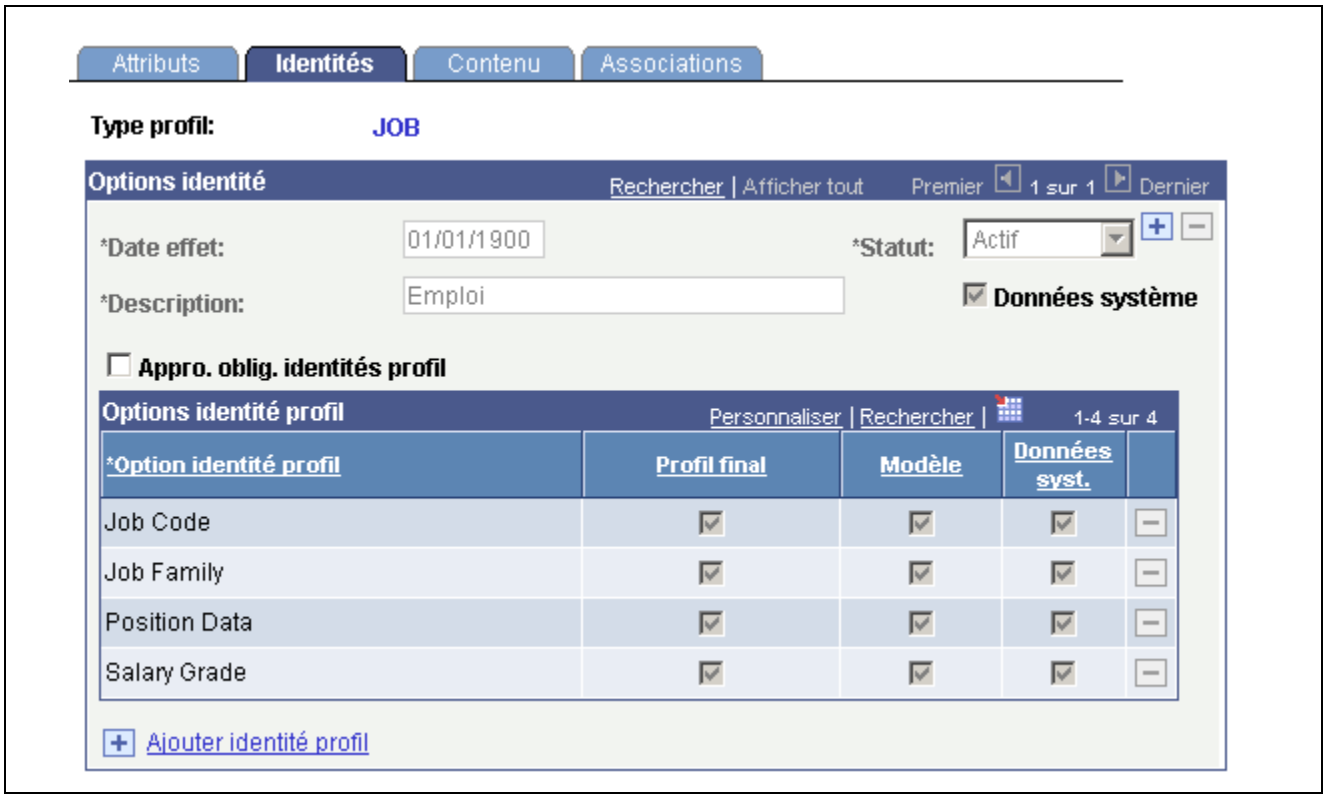
Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

S'il existe plusieurs codes de définition d'approbation, le cadre de traitement des approbations décide de celui à utiliser, en fonction des critères et de la priorité définis dans le composant Paramétrage déf. de traitement. En ce qui concerne les codes de définition utilisés pour le traitement des approbations de PeopleSoft Gestion des Profils, la définition par défaut est dotée d'une priorité de 1 et les autres définitions d'une priorité de 9.

Utilisation type profil Affiche la valeur d'utilisation : *Person* ou *Non-Person*. L'utilisation est déterminée par les options d'identité de profil sélectionnées sur la page Identités. Si le type de profil est lié à un enregistrement dans lequel EMPLID est un champ clé, la valeur du champ Utilisation type profil est *Person.* Autrement, l'utilisation est de type *Non-Person.*

Définir les identités d'un type de profil

Accédez à la page Types de profil - Identités.



Page Types de profil - Identités

Appro. oblig. identités profil Cochez cette case si l'approbation des modifications apportées aux identités de profil associées aux profils de ce type est obligatoire. Cette case est cochée lorsque vous sélectionnez une option d'identité de profil de personne morale.

Option identité profil Sélectionnez un ou plusieurs objets auxquels lier le type de profil. Les objets disponibles dépendent des options d'identité de profil sélectionnées sur la page Options identité profil.

Les types de profils doivent être liés à des options d'identité de personne physique ou morale. Vous ne pouvez pas ajouter à la fois des options d'identité de personne physique et de personne morale à un type de profil. Le système

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

vérifie l'existence d'un seul profil actif par identité dans un type de profil donné.

Voir Chapitre 3, "Paramétrer la gestion des profils," Définir les options d'identité de profil, page 54.

Profil final Cochez cette case si les profils liés à l'objet défini dans le champ **Option identité profil** sont des profils finaux. Un profil final est un profil qui s'affiche dans les vues salariés et responsables du Libre-service. Il est utilisé pour rechercher, établir des correspondances et parcourir.

Modèle Cochez cette case si les profils liés à l'objet défini dans le champ **Option identité profil** sont des profils modèle. Un profil modèle est un profil utilisé pour en créer d'autres.

Ajouter identité profil Cliquez sur ce lien pour ajouter une option d'identité de profil à cette page.

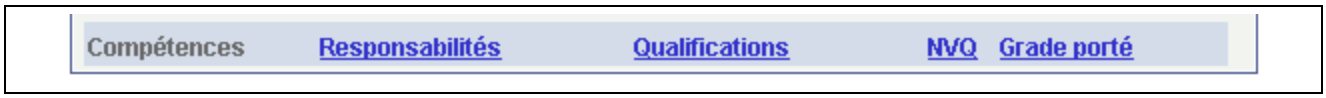
Définir le contenu d'un type de profil

Accédez à la page Types de profil - Contenu.

Page Types de profil - Contenu

Utilisez cette page pour définir le contenu de ce type de profil. Le contenu est divisé en onglets, qui apparaissent sous forme de liens sur la page, comme le montre l'exemple ci-dessous.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.



Exemple de liens représentant des onglets sur la page Types de profil - Contenu.

Cet exemple présente cinq liens d'onglet ; l'onglet Compétences est sélectionné. Cliquez sur le lien de l'onglet que vous souhaitez activer.

L'ordre d'affichage des onglets est déterminé par le champ Ordre onglets. Sur chaque onglet, vous définissez les types de contenu dans la zone de défilement Sections contenu.

Réordonner contenu Cliquez sur ce lien si vous avez modifié la valeur du champ **Ordre onglets** ou **Ordre** de la section. Le système actualise la page pour présenter le nouvel ordre des onglets ou des sections de contenu.

Ajout onglet Cliquez sur ce bouton pour ajouter un onglet au type de profil.

Supprimer onglet Cliquez sur ce bouton pour supprimer l'onglet sélectionné.

Nom onglet Saisissez le nom de l'onglet. Lorsque les utilisateurs créent un profil à l'aide de ce type de profil, le nom de l'onglet apparaît sous forme de lien dans le profil. Par conséquent, il est important d'utiliser des noms explicites et de ne pas laisser les noms par défaut (*Onglet 1*, *Onglet 2*, etc.)

Ordre onglets Saisissez une valeur pour indiquer la position d'affichage de l'onglet.

Toutes les sections Cliquez sur ce lien pour afficher les sections de tous les onglets du type de profil. Le système met à jour le cartouche Sections contenu en y répertoriant les sections de tous les onglets et masque les champs Nom onglet et Ordre onglets.

Sections contenu

Cette zone de défilement présente les sections de l'onglet sélectionné. Si vous cliquez sur le lien **Toutes les sections**, la zone affiche toutes les sections de tous les onglets du type de profil.

Nom section Cliquez sur le nom de section pour consulter et actualiser le détail de la section ou sous-section. Le système affiche la page Section contenu.

Nom section parent Affiche le nom de la section parent. Ce champ n'est renseigné que pour les sous-sections.

Obligatoire Cochez cette case s'il s'agit d'une section obligatoire du profil. Lorsque les utilisateurs créent un profil, le système utilise cette case à cocher pour s'assurer que les sections obligatoires contiennent au moins un élément de profil.

Aller à onglet Si vous souhaitez déplacer une section vers un autre onglet, sélectionnez ce dernier dans la liste et cliquez sur le lien **Réordonner contenu**.

Ordre Saisissez une valeur afin de définir l'ordre d'affichage des sections sur l'onglet dans le profil.

Ajouter section contenu Cliquez sur ce lien pour ajouter une section à la zone de défilement Sections contenu. Le système affiche alors la page Ajouter section contenu, qui contient tous les types de contenu disponibles. Ceux-ci sont définis dans le composant Types contenu.

Voir Chapitre 2, "Paramétrer le catalogue de contenu," Définir des types de contenu, page 15.

 Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

Ajout sous-section

Sélectionnez la section pour laquelle vous souhaitez créer une sous-section et cliquez sur ce lien. Utilisez des sous-sections pour ajouter des types de contenu associés à celui d'une section existante.

Les relations entre les types de contenu sont définies sur la page Règles relation du composant Types contenu.

Voir Chapitre 2, "Paramétrer le catalogue de contenu," Définir des règles de relation entre les types de contenu, page 20.

Par exemple, si vous ajoutez une section Compétences à un onglet, vous pouvez insérer les types de contenu Eléments compétence ou Sous-compétences en tant que sous-sections car ils sont associés au type Compétences.

Lorsque vous cliquez sur ce lien, le système affiche la page Ajouter section contenu, qui contient tous les types de contenu définis comme suit :

- Enfant du type de contenu de la section parent.
- Requis par le type de contenu de la section parent.
- Prend en charge le type de contenu de la section parent.

Sélectionner des types de contenu

Accédez à la page Ajouter section contenu.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

Page Ajouter section contenu

Cette page répertorie les types de contenu que vous pouvez ajouter au type de profil. Les types de contenu déjà inclus dans le type de profil apparaissent sous forme de texte normal et ne comportent pas de lien.

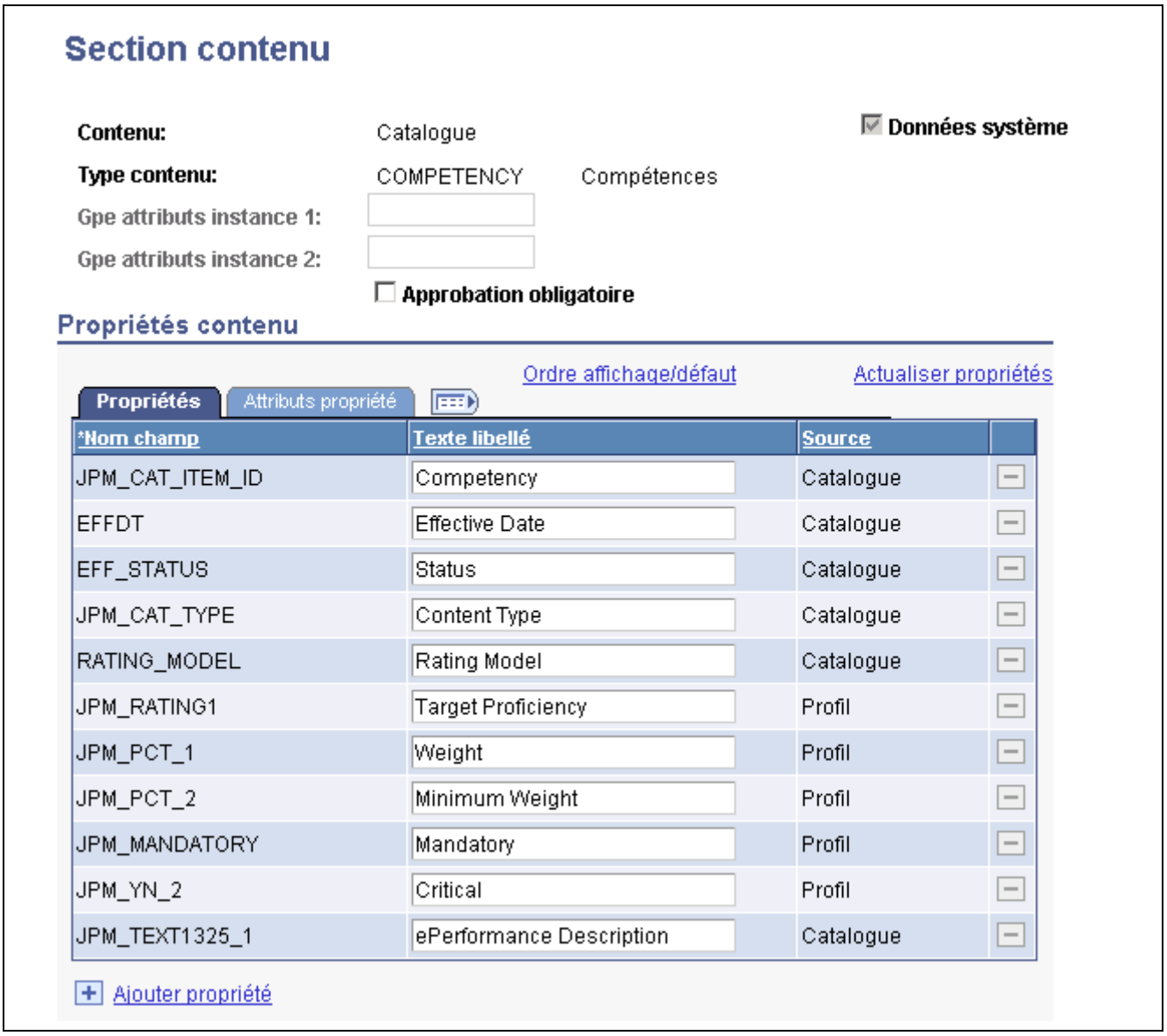
Si vous ajoutez une sous-section, le système affiche les types de contenu qui possèdent une relation de subordination avec le type de contenu de la section parent. Reportez-vous à la section précédente pour plus de détails.

Cliquez sur le lien correspondant au type de contenu à ajouter ou sur le lien Retour page précédente pour annuler l'ajout.

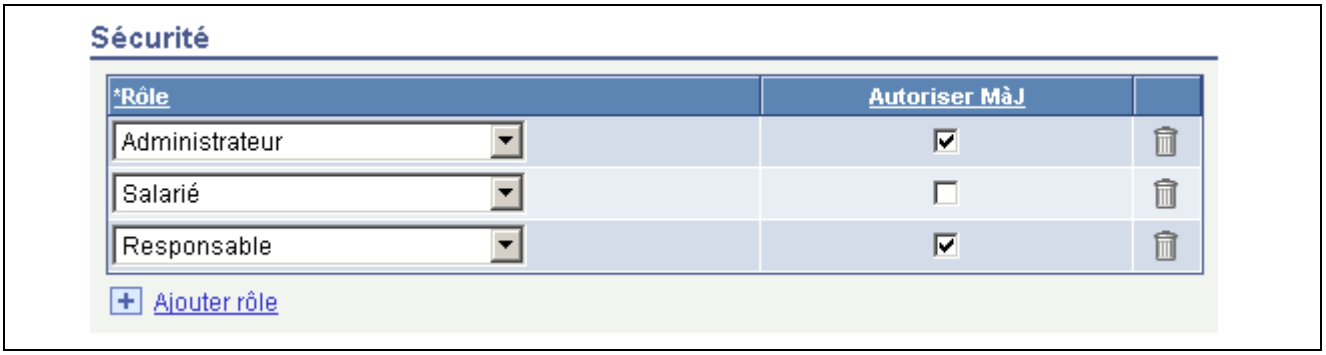
Définir les sections de contenu

Accédez à la page Section contenu.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.



Page Section contenu (1/2)



Page Section contenu (2/2)

Gpe attributs instance 1 (Facultatif). Sélectionnez le groupe d'attributs d'instance que vous souhaitez utiliser pour cette section. Vous pouvez ne sélectionner que des attributs d'instance associés au type de contenu de la section et définis en tant que

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

groupes de valeurs. Vous ne pouvez pas sélectionner de groupes d'attributs d'instance reposant sur des enregistrements d'invite. Définissez les attributs d'instance sur la page correspondante.

Voir Chapitre 3, "Paramétrer la gestion des profils," Définir les attributs d'instance, page 46.

Gpe attributs instance 2 (Facultatif). Si vous souhaitez utiliser deux groupes distincts d'attributs d'instance pour cette section, sélectionnez le second groupe dans ce champ. Vous ne pouvez sélectionner que des attributs d'instance reposant sur des enregistrements d'invite.

Ajouter/suppr. élts n/associés Cochez cette case pour permettre aux utilisateurs d'ajouter des éléments associés aux profils, même si aucune relation n'est définie au niveau de l'élément de contenu. Cette case apparaît si la section de contenu définie est associée à une autre section existante.

Par exemple, si vous créez une section de contenu pour les compétences, puis ajoutez une sous-section pour les sous-compétences, cette case s'affiche pour cette section de contenu. Dans cet exemple, si vous cochez la case, les utilisateurs peuvent ajouter une sous-compétence quelle qu'elle soit au profil.

En revanche, si la case n'est pas cochée, ils peuvent uniquement ajouter une sous-compétence si elle est associée à une compétence du profil. Les relations entre les éléments de contenu sont définies sur la page Eléments contenu - Relations.

Approbation obligatoire Cochez cette case si une approbation est requise pour l'ajout, la suppression ou la mise à jour des éléments du profil.

Propriétés contenu

Si vous paramétrez une section de contenu, ce cartouche répertorie les propriétés définies pour le type de contenu dans le catalogue de contenu. Vous pouvez ajouter d'autres propriétés selon vos besoins.

Remarque : si le format du type de contenu est libre, seule une propriété (un champ de description, JPM_ADHOC_DESCR) est incluse. Vous devez ajouter toutes les autres propriétés requises.

Ordre affichage/défaut Cliquez sur ce lien pour répertorier les propriétés selon leur ordre d'affichage dans le profil, lequel est défini par le système.

Voir Annexe A, "Propriétés des types de contenu et de profils," Propriétés des types de profils, page 201.

Actualiser propriétés Cliquez sur ce lien pour mettre à jour la liste des propriétés en fonction de la définition active du type de contenu. Le système compare cette définition aux propriétés dont la source est *Catalogue*, et met à jour la liste de propriétés et les attributs de propriété en conséquence. Cela permet de synchroniser la section de contenu avec la définition du type de contenu dans le catalogue de contenu.

Lorsque vous créez des sections de contenu pour un type de profil, le système utilise les définitions de type de contenu actives à la date d'ajout des types de contenu. Si vous ajoutez ou supprimez ultérieurement des propriétés, ou modifiez les attributs de propriété de ces types de contenu, les sections de contenu du type de profil ne sont pas automatiquement mises à jour en fonction de la définition révisée. Le lien Actualiser propriétés permet de mettre à jour la section de contenu selon vos besoins.

 Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

Nom champ Affiche le nom du champ si la propriété fait partie de la définition du type de contenu.

Si vous ajoutez une propriété, sélectionnez le nom du champ parmi les options disponibles

Voir Chapitre 2, "Paramétrer le catalogue de contenu," Comprendre les propriétés des types de contenu, page 15.

Voir Annexe A, "Propriétés des types de contenu et de profils," Propriétés des types de profils, page 201.

Texte libellé Affiche le libellé défini pour le champ si la propriété fait partie de la définition du type de contenu. Si vous ajoutez une propriété, saisissez le texte qui doit apparaître pour ce champ sur les pages de profil.

Remarque : nous recommandons vivement de choisir un libellé explicite pour la propriété afin que les utilisateurs sachent exactement quel type d'information saisir dans ce champ lorsqu'ils créent des profils.

Source Affiche la source de la propriété :

Catalogue : si la propriété est incluse dans la définition du catalogue de contenu pour ce type de contenu.

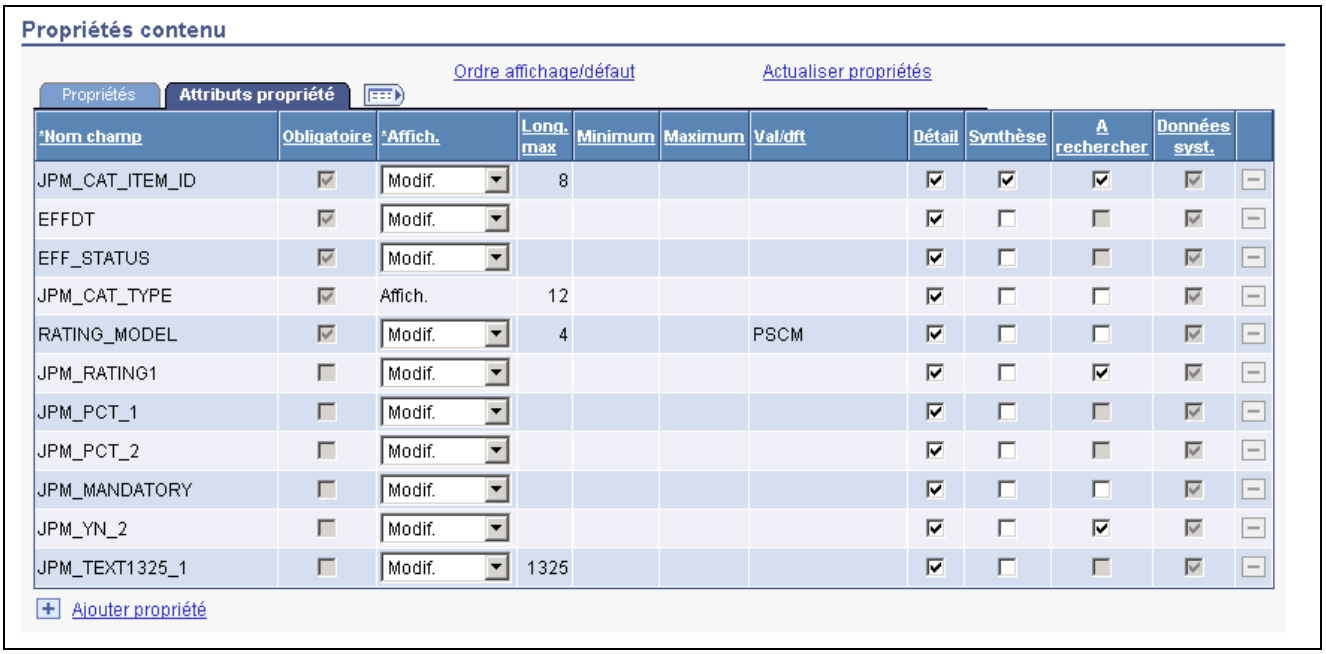
Profil : si vous ajoutez la propriété à la section de contenu à partir de cette page.

Ajouter propriété Cliquez sur ce lien pour ajouter une propriété à la section.

Voir Annexe A, "Propriétés des types de contenu et de profils," Propriétés des types de profils, page 201.

Attributs propriété

Accédez à l'onglet Attributs propriété.



Page Section contenu : onglet Attributs propriété

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

Obligatoire Cochez cette case pour rendre une propriété obligatoire lors de la création d'un profil au moyen de ce type de profil. Si vous cochez la case, les utilisateurs doivent renseigner le champ lorsqu'ils définissent un profil. Si la source de la propriété est *Catalogue*, le paramétrage de cette case à cocher est hérité de la définition du type de contenu et vous ne pouvez pas le modifier.

Affich. Indiquez si la propriété est accessible en écriture (*Modif.*), en lecture seule (*Affich.*) ou si elle est masquée (*Masqué*) sur les pages de profil. Lorsque vous sélectionnez *Affich.* ou *Masqué*, le système renseigne la propriété avec la valeur saisie dans le champ Val/dft. Si vous sélectionnez *Modif.*, le système utilise la valeur par défaut dans le profil, mais les utilisateurs peuvent la remplacer

Long. max Ce champ ne s'applique qu'aux propriétés de type caractère. Si la source de la propriété est *Catalogue*, le système affiche le champ en respectant la longueur définie dans le catalogue de contenu. Si vous ajoutez la propriété au type de profil, saisissez la longueur de champ de cette propriété.

Minimum, **Maximum** Ces champs ne s'appliquent qu'aux propriétés numériques. Ils affichent les valeurs minimum et maximum des propriétés définies dans le catalogue de contenu. Si vous ajoutez la propriété au type de profil, saisissez ces valeurs.

Val/dft Affiche la valeur par défaut définie dans le catalogue de contenu. Si vous ajoutez la propriété au type de profil, saisissez la valeur par défaut. Une valeur par défaut doit être fournie si le champ a pour la valeur *Affich.* et que la case **Obligatoire** est cochée.

Détail Cochez cette case si vous souhaitez que le champ s'affiche sur la page de détail de la section de contenu.

Synthèse Cochez cette case pour afficher le champ sur la page de synthèse lors de la création ou de la consultation d'un profil. Les champs identifiés en tant que synthèses apparaissent automatiquement sur la page de détail.

Voir Chapitre 5, "Gérer les profils," page 91.

A rechercher Cochez cette case si vous souhaitez inclure la propriété dans l'index de recherche utilisé par la fonction de recherche et de comparaison des profils. La case est en consultation uniquement si la propriété n'est pas définie sur A rechercher.

Remarque : le code d'élément (JPM_CAT_ITEM_ID) doit permettre la recherche si vous donnez cette qualité à la section de contenu.

Sécurité

Le cartouche Sécurité répertorie les rôles qui peuvent accéder à la section de contenu lors de la création d'un profil.

Remarque : si vous ne sélectionnez aucun rôle, les utilisateurs ne peuvent pas créer de profils à l'aide de ce type de profil.

Rôle Sélectionnez le rôle pour lequel définir l'accès à la section de contenu. Trois rôles sont disponibles :

Administrateur : les administrateurs créent des profils à l'aide des options du menu Gestion des profils dans Evolution du personnel.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

Salarié : les salariés créent leurs propres profils à l'aide des options disponibles dans Libre-service, Formation/gestion de carrière.

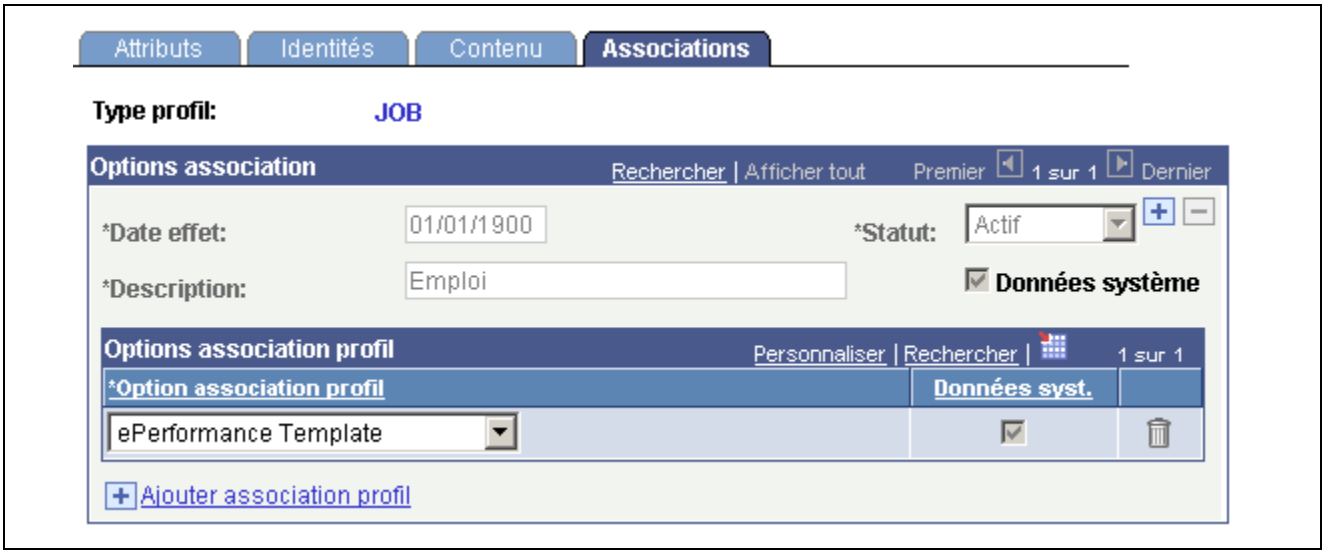
Responsable : les responsables utilisent les transactions en libre-service disponibles dans Libre-service responsable, Formation/gestion de carrière.

Autoriser MàJ Cochez cette case pour permettre aux utilisateurs possédant le rôle défini de mettre à jour la section de contenu d'un profil. Si cette case est désélectionnée, les utilisateurs ne peuvent pas ajouter d'éléments à la section.

Ajouter rôle Cliquez sur ce lien pour ajouter un rôle à la liste des rôles qui ont accès au type de profil.

Paramétrer les associations d'un type de profil

Accédez à la page Types de profil - Associations.



Page Types de profil - Associations

Option association profil Sélectionnez l'objet à lier au type de profil. Les objets disponibles dépendent des options d'association de profil sélectionnées sur la page Options association profil. Le système autorise plusieurs profils actifs par association dans un type de profil donné.

Voir Chapitre 3, "Paramétrer la gestion des profils," Activer les associations de profil, page 56.

Ajouter association profil Cliquez sur ce lien pour ajouter une autre association au type de profil.

Créer des types de groupes de profils et des groupes de profils

Utilisez les composants Types de groupe de profil (JPM_JP_GTYPE_GRP) et Groupes profil (JPM_JP_GROUPS) pour paramétrer les groupes de profils. Cette section explique comment :

- Créer des types de groupes de profils.
- Créer des groupes de profils.

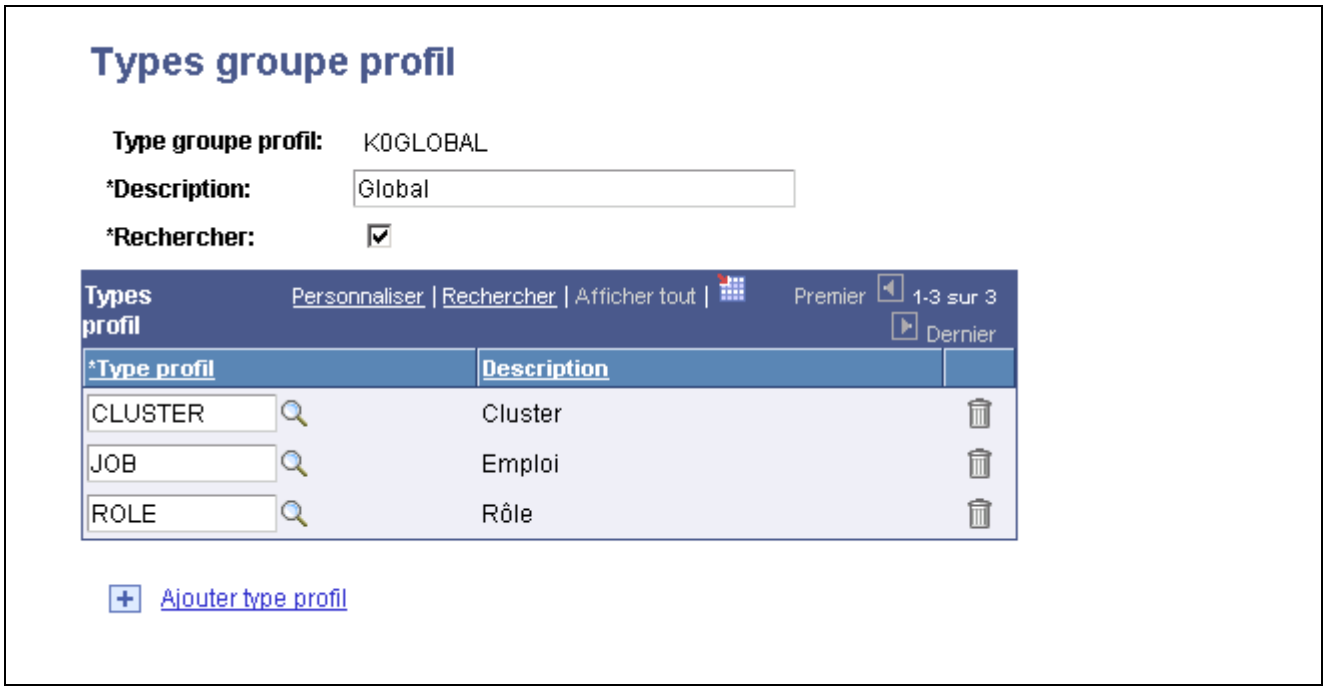
Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

Pages utilisées pour créer des types de groupes de profils et des groupes de profils

Nom de la page	Nom de l'objet	Navigation	Utilisation
Types groupe profil	JPM_JP_GTYPE_GRP	Paramétrage SIRH, Tables spécifiques produit, Gestion des profils, Profils, Types de groupe de profil	Définir des types de groupes de profils.
Groupes profil	JPM_JP_GROUPS	Paramétrage SIRH, Tables spécifiques produit, Gestion des profils, Profils, Groupes profil	Définir des groupes de profils.

Créer des types de groupes de profils

Accédez à la page Types groupe profil.



Page Types groupe profil

Rechercher Cochez cette case pour inclure dans l'index de recherche tous les groupes de profils de ce type.

Type profil Sélectionnez le type de profil à ajouter au type de groupe de profils. Paramétrez les types de profils dans le composant Types de profil.

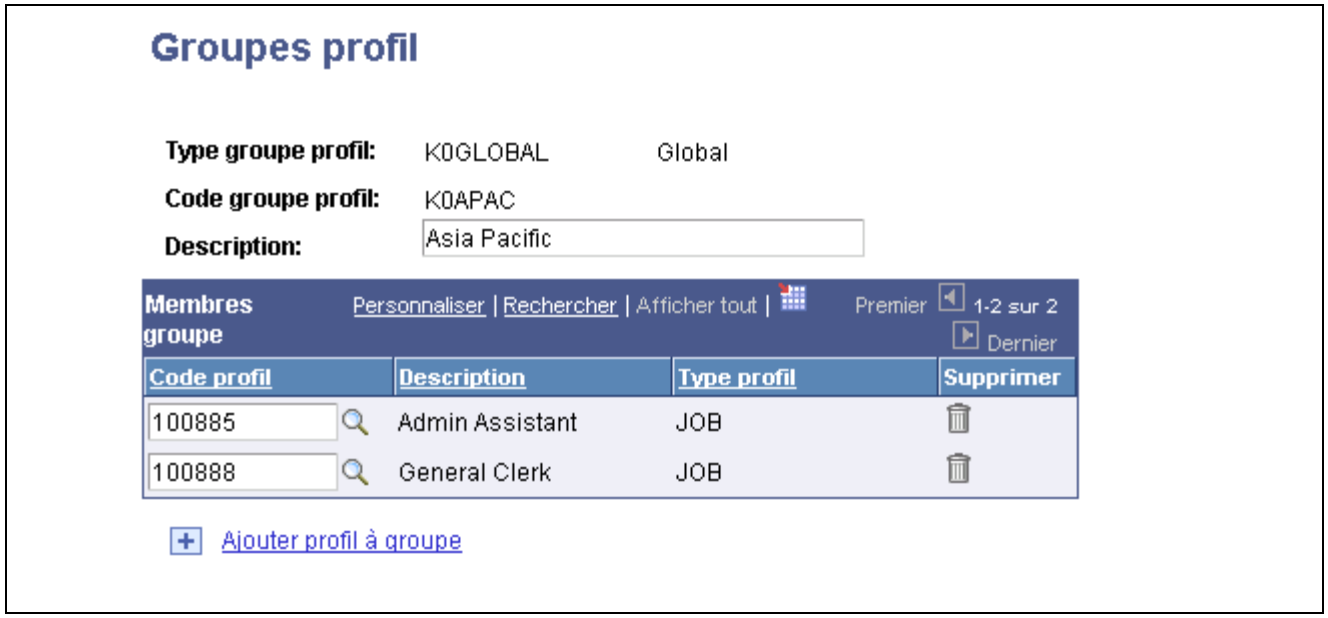
Voir Chapitre 3, "Paramétrer la gestion des profils," Paramétrer les types de profils, page 57.

Ajouter type profil Cliquez sur ce lien pour ajouter un autre type de profil au type de groupe de profils.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

Créer des groupes de profils

Accédez à la page Groupes profil.



Page Groupes profil

Code profil Sélectionnez le profil à ajouter au groupe de profils. Le système affiche sa description.

Ajouter profil à groupe Cliquez sur ce lien pour ajouter un autre profil au groupe.

Paramétrer l'utilisation des états et des profils de XML Publisher

Cette section présente les états et les modèles XML Publisher, énumère les conditions préalables et explique comment :

- Consulter les modèles d'état fournis.
- Modifier un modèle existant.

Comprendre les états et les modèles XML Publisher

PeopleSoft Gestion des Profils utilise XML Publisher PeopleTools (XMLP) pour générer l'état Liste catalogue contenu, ainsi que les profils en ligne et les états des profils de personne physique et de personne morale.

Définitions d'état fournies

Ce tableau répertorie les définitions d'état et les sources de données fournies pour les modèles RTF associés :

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

Nom d'état	Description	Type de source de données	Code source de données
JPM_CATI_RPT	Etats éléments contenu	Req. PS	JPM_CONTENT_ITEMS
JPM_JPNP_RPT	Lot profil personne morale	XMLDoc	JPM_PROFILE
JPM_JPPP_RPT	Lot profil personne physique	XMLDoc	JPM_PROFILE
JPM_NP_PROF	Profil personne morale en lgn	XMLDoc	JPM_PROFILE
JPM_PP_PROF	Profil personne en ligne	XMLDoc	JPM_PROFILE

Sources de données fournies

Le tableau suivant décrit chacune des sources de données fournies :

Code source de données	Description
JPM_CONTENT_ITEMS	Requête PS utilisée seulement pour les états des éléments de contenu.
JPM_PROFILE	Document XML structuré par groupe de lignes. Tous les états de profil utilisent la même structure de données. Tous les éléments de données sont inclus dans cette structure et sont disponibles pour les modèles d'état de personne physique et morale.

Modèles fournis

Pour mettre en forme les états, trois fichiers modèle sont fournis. Ils définissent le contenu et la mise en page :

- Un fichier modèle pour les états d'éléments de contenu.
- Un fichier modèle pour les états de profil de personne physique en ligne et par lot.
- Un fichier modèle pour les états de profil de personne morale en ligne et par lot.

Vous pouvez modifier les fichiers modèle fournis pour répondre à vos besoins en matière de génération d'états. Après avoir modifié chaque modèle, vous devez l'importer dans la définition d'état correspondante. Vous pouvez modifier une instance de chaque état de profil et associer le même fichier modèle mis à jour aux définitions d'état correspondantes.

Voir Chapitre 3, "Paramétrer la gestion des profils," Consulter les modèles d'état fournis, page 74.

Voir Chapitre 3, "Paramétrer la gestion des profils," Modifier un modèle existant, page 74.

Noeuds d'état de profil

Le tableau suivant décrit les noeuds des états de profil :

Noeud	Synthèse des éléments de données
JPM_PROFILE	Eléments de données généraux associés au profil.
JPM_IDENTITY_WK	Identités et associations de profil.

 Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

Noeud	Synthèse des éléments de données
JPM_JP_SECTION	Sections définies dans le type de profil.
JPM_JP_CRITM_VW	Eléments de contenu de profil dans les sections du profil. Toutes les propriétés sont incluses, que le type de contenu les utilise ou non.
JPM_CATITMAXD_VW	Définitions des éléments de contenu du catalogue de contenu. Toutes les propriétés sont incluses, que le type de contenu les utilise ou non.
RUN_PARAMETERS	Critères utilisés pour la génération de l'état.

Voir aussi

PeopleBook PeopleTools Enterprise : XML Publisher for PeopleSoft Enterprise

Chapitre 7, "Exécuter les états relatifs au catalogue de contenu et au profil," page 179

Chapitre 5, "Gérer les profils," page 91

Chapitre 2, "Paramétrer le catalogue de contenu," page 9

Conditions préalables

Pour utiliser les états XML Publisher, vous devez configurer PeopleSoft Integration Broker et PeopleSoft Ordonnanceur de traitement pour implémenter PeopleSoft Gestionnaire des états.

Voir aussi

PeopleBook PeopleTools Enterprise : PeopleSoft Integration Broker

PeopleBook PeopleTools Enterprise : PeopleSoft Process Scheduler

PeopleBook PeopleTools Enterprise : XML Publisher for PeopleSoft Enterprise

Pages utilisées pour consulter et modifier les états et les modèles XML Publisher

Nom de la page	Nom de l'objet	Navigation	Utilisation
Définition	PSXPRPTDEFN	Outils de génération d'états, XML Publisher, Définition état, Définition	Consulter les propriétés de l'état et télécharger ou consulter le schéma et la source de données.
Modèle	PSXPRPTTMPL	Outils de génération d'états, XML Publisher, Définition état, Modèle	Consulter ou mettre à jour le modèle existant.
Aide à la création	PSXPSETUPDWNLD	Outils de génération d'états, XML Publisher, Configuration, Aide à la création	Télécharger les plug-ins afin de faciliter la création et la modification des modèles.

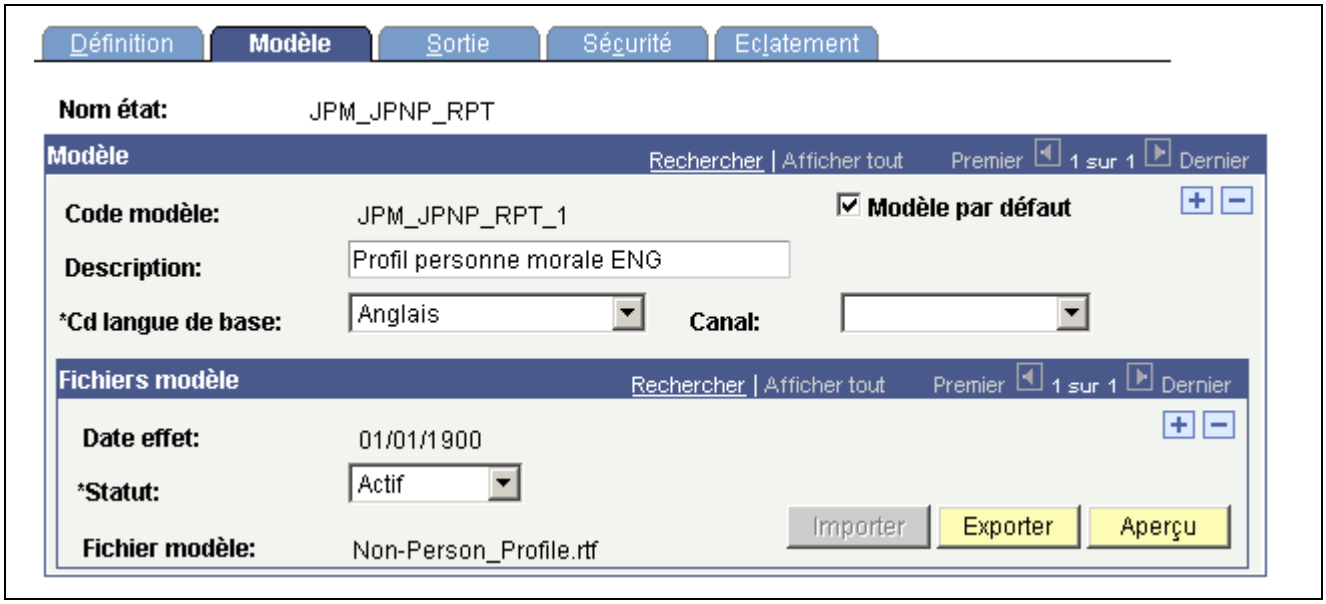
Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

Voir aussi

PeopleBook PeopleTools Enterprise : XML Publisher for PeopleSoft Enterprise, "Using XML Publisher", Creating Report Definitions

Consulter les modèles d'état fournis

Accédez à la page Modèle.



Page Modèle

Consulter le modèle existant

Exporter Cliquez sur ce bouton pour ouvrir le modèle RTF dans une nouvelle fenêtre ou l'enregistrer à l'emplacement de votre choix.

Aperçu Cliquez sur ce bouton pour consulter un exemple de l'état au moyen des échantillons de données enregistrés auprès de la source de données.

Remarque : les états de profil de personne physique en ligne et par lot partagent le même fichier modèle de profil. Il en va de même pour les états de profil de personne morale par lot et en ligne.

Modifier un modèle existant

La partie inférieure des modèles existants contient deux sections permettant d'imprimer le code et la description de tout élément supplémentaire pour les types de contenu ajoutés après la création du modèle. Si vous souhaitez afficher des informations plus spécifiques concernant les nouveaux éléments, vous devez créer une autre section dans le modèle et définir les données à afficher.

Les états regroupent et présentent les éléments de contenu en suivant l'ordre correspondant au numéro de l'onglet de profil et au numéro de séquence de la section de profil, comme spécifié dans la définition du type de profil paramétrée pour l'affichage en ligne. Où que vous placiez la nouvelle section d'un modèle, l'ordre de tri de l'état détermine son ordre d'affichage. Pour modifier l'ordre d'affichage de l'état, vous devez modifier le tri. Pour trier les nouvelles sections correctement, vous devez également ajouter les boucles adéquates à la logique de commande de l'état.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

Remarque : familiarisez-vous avec XML Publisher avant de modifier l'un des modèles fournis.

Paramétrer la modification d'un modèle

Pour préparer la modification d'un modèle existant :

1. Accédez à la page Aide à la création et téléchargez le plug-in pour Microsoft Word afin de faciliter les modifications du modèle.
2. Accédez à la page Définition pour la définition d'état correspondante et cliquez sur les liens permettant de télécharger les fichiers de schéma et d'échantillon de données.
3. Cliquez sur le bouton Exporter de la page Modèle et sur la ligne correspondant au modèle RTF existant que vous souhaitez modifier.

Créer une section dans un modèle

Pour créer une section :

1. Copiez une section définie par <?when: JPM_JP_SECTION.JPM_CAT_TYPE=…..end when?> et collez-la dans le modèle.
2. Modifiez l'instruction conditionnelle afin d'identifier l'élément à ajouter.
3. Insérez les champs dans la table afin de désigner les données à afficher dans l'état.
4. Enregistrez le modèle révisé en lui attribuant le nom de fichier de votre choix et l'extension de fichier .rtf (*.rtf).

Importer le modèle révisé

Pour importer le modèle révisé :

1. Ajoutez une nouvelle ligne à date d'effet dans la zone de défilement Fichiers modèle de la page Modèle.

   Modifiez les options suivantes :

   Date effet Saisissez la date à laquelle le système doit commencer à imprimer et à afficher les états et les profils à l'aide de ce modèle.

   Statut Sélectionnez le statut *Actif* pour le nouveau modèle.
2. Cliquez sur Importer et sélectionnez le fichier modèle révisé.
3. Répétez les deux dernières étapes afin de fournir le nouveau modèle aux définitions d'état en ligne et par lot.

Voir aussi

PeopleBook PeopleTools Enterprise : XML Publisher for PeopleSoft Enterprise, "Setting Up XML Publisher", Working with Template Design Helpers

PeopleBook Enterprise PeopleTools : XML Publisher for PeopleSoft Enterprise, "Appendix B : Creating Report Templates"

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

CHAPITRE 4

Paramétrage de la fonction de recherche et de comparaison de profils

Ce chapitre présente la fonction de recherche et de comparaison de profils, et explique comment :

- Paramétrer les recherches.
- Créer des index de recherche.

Comprendre la fonction de recherche et de comparaison de profils

La fonction de recherche et de comparaison de profils s'appuie sur le moteur de recherche Verity fourni avec les PeopleTools pour permettre la recherche et la comparaison des profils. Cette fonction offre aux salariés, aux responsables et aux administrateurs la possibilité de rechercher des profils répondant à certains critères de recherche. Vous paramétrez les recherches pour vos types de profils et vos utilisateurs. Voici quelques exemples de types de recherches possibles :

- Les salariés peuvent rechercher des postes en adéquation avec leur profil personnel.
- Les responsables peuvent sélectionner un salarié sous leur autorité directe et rechercher d'autres salariés de la même équipe possédant des compétences similaires.
- Les responsables peuvent rechercher des salariés de leur équipe en adéquation avec le profil d'un poste à pourvoir.
- Les administrateurs peuvent sélectionner un profil d'emploi et en rechercher d'autres similaires.

Définissez des types de recherches pour votre organisation sur la page Configuration recherche. Pour chaque recherche, vous indiquez :

- Qui exécute la recherche.

  Vous pouvez définir des recherches pour un ou plusieurs des rôles suivants : salarié, responsable et administrateur. Les utilisateurs peuvent exécuter les recherches définies pour leur rôle uniquement. En outre, les résultats de recherche ne présentent que les profils pour lesquels l'utilisateur dispose des droits d'accès adéquats. Par exemple, si un responsable recherche des salariés en adéquation avec une ouverture de poste, les résultats de la recherche ne comprennent que les salariés de son équipe.

- Types de profils source et cible.

  Lors de la recherche, deux types de profils sont comparés : le source et le cible. Le source constitue le type de profil à la base des critères de recherche, et le cible le type de profil faisant l'objet de la recherche. Par exemple, si un salarié recherche des postes en adéquation avec son profil personnel, le source est son type de profil de personne physique, et le cible le type de profil du poste.

- Règle des critères.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

Le champ Règle critères porte sur deux aspects de la recherche :

- Il indique si le système définit les critères de recherche en fonction du profil sélectionné par l'utilisateur pour la recherche.

  Si vous sélectionnez la règle de critères *Val./dft et affichage* ou *Val./dft, pas d'affichage*, le système définit les critères en fonction du profil source sélectionné par l'utilisateur pour la recherche.

- Il indique si les utilisateurs peuvent consulter et modifier les critères de recherche.

  Si vous sélectionnez la règle de critères *Val./dft, pas d'affichage*, le système renseigne les critères de recherche et exécute la recherche sans afficher la page des critères de recherche. Si vous sélectionnez toute autre règle de critères, le système affiche la page des critères de recherche et l'utilisateur peut les modifier avant d'exécuter la recherche.

• Nombre maximum de profils répertoriés simultanément dans les résultats de la recherche.

Les définitions de type de profil sont la base de la fonction de recherche et de comparaison de profils. Par conséquent, il est important de comprendre leur effet sur les résultats des recherches. Lorsque les utilisateurs sélectionnent une recherche, pour générer des résultats, le système :

1. Identifie les sections de contenu à inclure dans les critères de recherche.

   Les types de profils source et cible sont comparés afin d'identifier les sections de contenu qui leur sont communes. Seules les sections de contenu communes aux types de profils source et cible sont incluses dans les critères de recherche.

2. Identifie les propriétés à inclure dans les critères de recherche pour chaque section de contenu désignée à l'étape précédente.

   Les propriétés incluses sont celles définies sur A rechercher dans le type de profil cible.

Voir Chapitre 3, "Paramétrer la gestion des profils," Paramétrer les types de profils, page 57.

Exemple de critères de recherche

Pour illustrer la fonction de recherche et de comparaison de profils, imaginons le cas d'un administrateur à la recherche de salariés répondant à un profil de poste donné. Dans cet exemple :

• Le type de profil source est JOB.

• Le type de profil cible est PERSON.

Supposons que le type de profil JOB comporte les sections de contenu et propriétés suivantes, définies sur A rechercher :

Section de contenu	Propriétés à rechercher
Compétences	JPM_CAT_ITEM_ID (Compétence) JPM_RATING1 (Maîtrise cible)
Diplômes	JPM_CAT_ITEM_ID (Diplôme) COUNTRY (Pays)
Tests/examens	JPM_CAT_ITEM_ID (Test)
Responsabilités	JPM_CAT_ITEM_ID (Responsabilité) JPM_YN_2 (Critique)

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

Supposons que le type de profil PERSON comporte les sections de contenu et propriétés suivantes, définies sur A rechercher :

Section de contenu	Propriétés à rechercher
Compétences	JPM_CAT_ITEM_ID (Code de compétence) JPM_RATING1 (Maîtrise) JPM_INTEREST_LEVEL (Niveau d'intérêt)
Diplômes	JPM_CAT_ITEM_ID (Diplôme) COUNTRY (Pays) MAJOR_CODE (Code de spécialité)
Etudes	JPM_CAT_ITEM_ID (Niveau d'études) SCHOOL CODE (Code d'école) COUNTRY (Pays) AVERAGE_GRADE (Note moyenne)
Tests/examens	JPM_CAT_ITEM (Test)

Dans cet exemple, les critères de recherche sont les suivants :

Section de contenu	Propriétés
Compétences	JPM_CAT_ITEM_ID (Compétence) JPM_RATING1 (Maîtrise cible) JPM_INTEREST_LEVEL (Niveau d'intérêt)
Diplômes	JPM_CAT_ITEM_ID (Diplôme) COUNTRY (Pays) MAJOR_CODE (Code de spécialité)
Tests/examens	JPM_CAT_ITEM_ID (Test)

Vous noterez que :

- Responsabilités et Etudes sont absentes car ces sections de contenu ne sont pas communes aux types de profils source et cible.
- Les propriétés incluses dans les critères de recherche sont celles définies sur A rechercher dans le type de profil cible.
- Les libellés figurant sur la page Critères recherche sont ceux définis dans le type de profil source pour les propriétés communes aux types de profils source et cible.

  Dans l'exemple, le libellé de la propriété JPM_RATING1 est Maîtrise cible dans le type de profil source et Maîtrise dans le type de profil cible. Lorsque les utilisateurs lancent la recherche, le champ JPM_RATING1 porte le libellé Maîtrise cible sur la page Critères recherche.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

Propriétés Importance et Obligatoire

Les propriétés Importance (JPM_IMPORTANCE) et Obligatoire (JPM_MANDATORY) apparaissent sur la page Critères recherche pour chaque section de contenu figurant parmi les critères de recherche. Le système ajoute automatiquement ces champs pour permettre aux utilisateurs d'ajuster la recherche comme suit :

- La case à cocher Obligatoire permet aux utilisateurs de désigner les éléments de profil qui doivent apparaître dans les profils recherchés.

  Si cette case est cochée pour un élément de profil quel qu'il soit, les résultats de la recherche ne comportent que les profils contenant cet élément et dont les propriétés possèdent les mêmes valeurs que celles définies par les critères de recherche. Par exemple, si les critères de recherche comprennent l'élément *0100 - Abstract Thinking* et une maîtrise de niveau *Bien* pour cet élément, lorsque vous le désignez comme obligatoire, les résultats de la recherche sont les profils ne contenant que l'élément et le niveau de maîtrise définis. Les profils incluant l'élément, mais un niveau de maîtrise différent, ne sont pas inclus dans les résultats de la recherche.

  Si la propriété Obligatoire est incluse dans une définition de section de contenu, le système utilise le paramétrage de cette case dans le profil en tant que valeur par défaut dans les critères de recherche, mais les utilisateurs peuvent le modifier.

- Le champ Importance aide à définir l'importance relative des éléments de profil.

  Lorsque la recherche est lancée, le moteur de recherche Verity utilise le champ Importance pour déterminer le classement des profils trouvés. La valeur par défaut est *3-Moyen*, mais les utilisateurs peuvent remplacer cette valeur en fonction de la règle des critères.

  Pour les recherches dont la règle de critères est *Val./dft, pas d'affichage* et qui n'autorisent pas les utilisateurs à modifier les critères de recherche, le système attribue automatiquement la valeur d'importance par défaut (*3-Moyen*).

Voir Chapitre 5, "Gérer les profils," Rechercher et comparer des profils, page 126.

Filtres de recherche

La page Critères recherche affiche le lien **Ajouter filtre recherche** si vous avez défini des types de groupes de profils à rechercher pour le type de profil cible. Les filtres de recherche permettent aux utilisateurs de circonscrire la recherche à un groupe de profils spécifique.

Pour illustrer leur fonctionnement, voici un exemple :

- Le type de groupe de profils GLOBAL comprend le type de profil JOB.
- Les groupes de profils de GLOBAL sont REGION1, REGION2 et REGION3.

Lorsque les utilisateurs choisissent une recherche où le type de profil cible est JOB, le lien du filtre de recherche permet aux utilisateurs de sélectionner un ou plusieurs groupes de profils (REGION1, REGION2 et REGION3). Les résultats de la recherche sont alors limités aux profils appartenant aux groupes de profils sélectionnés. La fonction de filtre de recherche s'avère particulièrement utile si votre organisation gère un grand nombre de profils.

Voir Chapitre 5, "Gérer les profils," Rechercher et comparer des profils, page 126.

Voir Chapitre 3, "Paramétrer la gestion des profils," Créer des types de groupes de profils et des groupes de profils, page 69.

 Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

Paramétrer les recherches

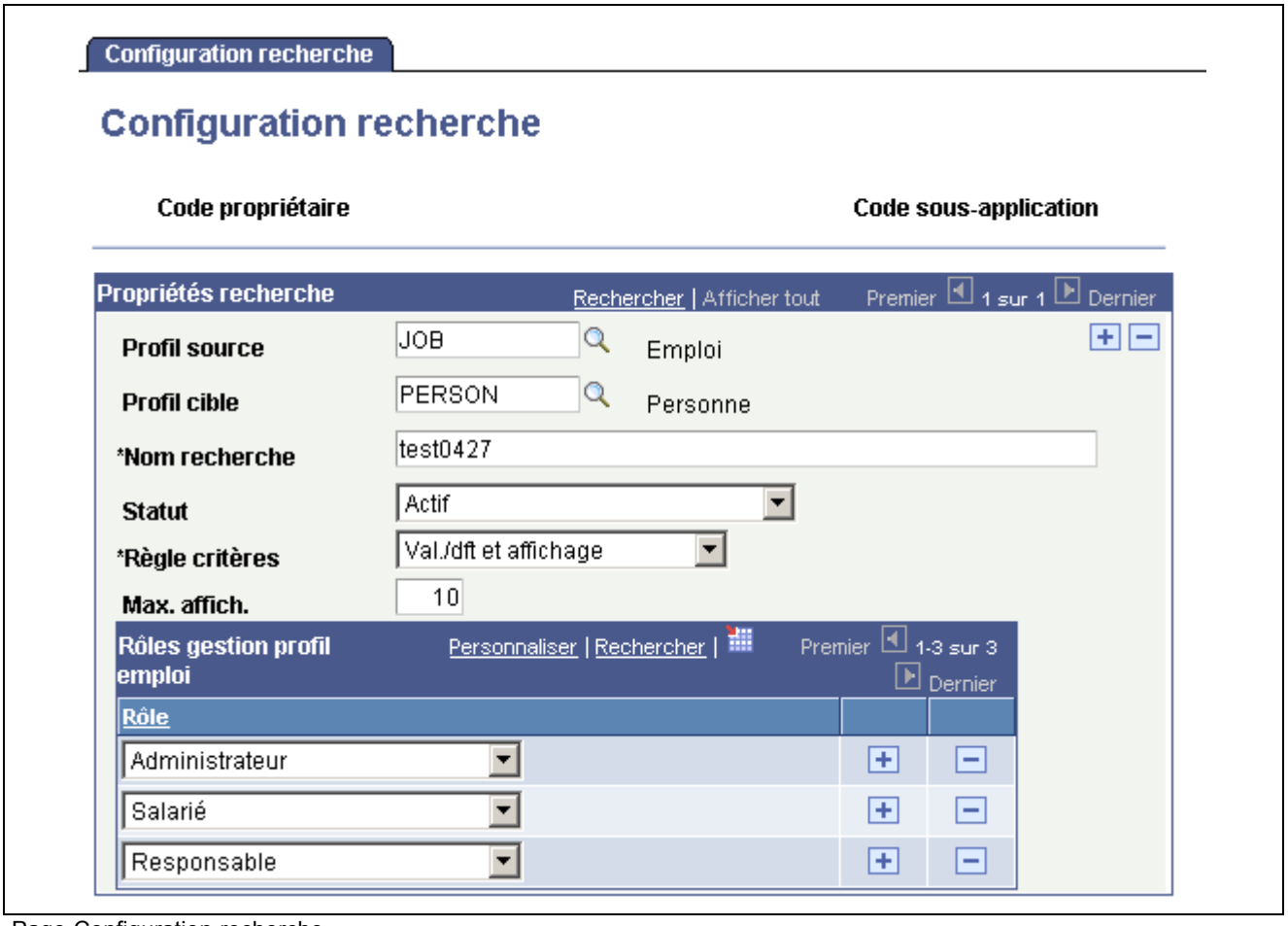
Utilisez le composant Définition configuration rech. (JPM_SRCH_CFG) afin de définir les types de recherches pour les utilisateurs. Cette section explique comment paramétrer les types de recherches.

Page utilisée pour paramétrer les types de recherches

Nom de la page	Nom de l'objet	Navigation	Utilisation
Configuration recherche	JPM_SRCH_CFG	Paramétrage SIRH, Tables spécifiques produit, Gestion des profils, Profils, Définition configuration rech., Configuration recherche	Paramétrer les recherches de profil pour les salariés, les responsables et les administrateurs.

Paramétrer des types de recherches

Accédez à la page Configuration recherche.



Page Configuration recherche

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

Code propriétaire	Sélectionnez *Gestion des profils* pour consulter et définir les recherches de la gestion des profils.
Code sous-application	Laissez ce champ vide pour toutes les recherches de profil. Il n'est pas utilisé par la gestion des profils.
Profil source	Sélectionnez le type de profil à utiliser comme base pour les critères de recherche.
Profil cible	Sélectionnez le type de profil pour la recherche de profils adéquats.
Nom recherche	Saisissez un nom descriptif pour cette recherche. Les salariés, les responsables et les administrateurs voient le nom de la recherche lorsqu'ils sélectionnent l'option de recherche et de comparaison de profils. Par conséquent, il est important que le nom décrive précisément la recherche.
Règle critères	Sélectionnez l'une des options suivantes : *Val./dft et affichage :* le système définit les critères de recherche à partir des données du profil sélectionné par l'utilisateur et affiche la page Critères recherche. Cette option permet aux utilisateurs d'ajuster les critères de recherche avant d'exécuter la recherche. *Val./dft, pas d'affichage :* le système génère les critères de recherche en utilisant les données du profil sélectionné par l'utilisateur et lance immédiatement la recherche. Utilisez cette option si vous ne souhaitez pas ajuster les critères de recherche. *Auc. val./dft, affichage (adhoc) :* le système affiche la page Critères recherche sans définir les critères de recherche. L'utilisateur doit alors les définir entièrement, ce qui nécessite une connaissance des types de profils. En règle générale, vous utilisez cette option pour permettre aux administrateurs d'effectuer des recherches ad hoc.
Max. affich.	Saisissez le nombre maximum de profils qui peuvent être affichés simultanément dans les résultats de la recherche. Par exemple, si vous définissez un maximum de 10, le système présente les profils par groupe de dix. Les utilisateurs cliquent sur les liens Suivant et Précédent pour naviguer dans les profils dans les résultats de la recherche.
Rôles gestion profil emploi	Ajoutez les rôles disposant d'un accès à la recherche. Les options sont : *Administrateur*, *Responsable* et *Salarié*.

Créer des index de recherche

Cette section présente les index de recherche et la création d'index Verity, énumère les conditions préalables et explique comment :

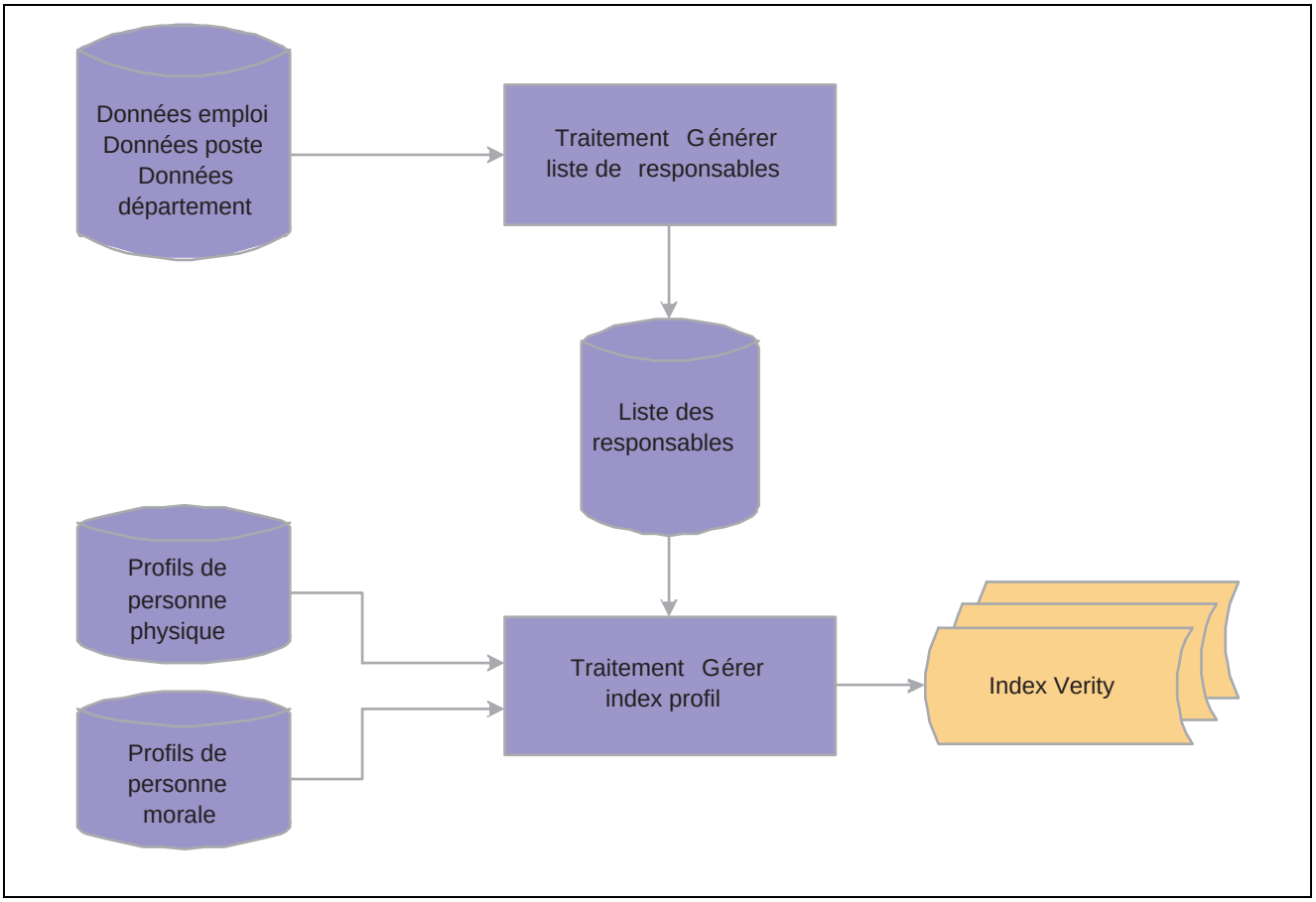
- Exécuter le traitement Générer liste de responsables.
- Exécuter le traitement Gérer index profil.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

Comprendre les index de recherche

La fonction de recherche et de comparaison de profils s'appuie sur le moteur de recherche Verity afin de générer des résultats de recherche et d'effectuer des comparaisons entre profils concordants. Afin de réaliser les recherches, le moteur de recherche Verity utilise un groupe d'index Verity contenant des données sur les profils de votre système. Il ne recherche pas directement dans les tables de base de données.

Sur la page Profil personne, lorsque vous sélectionnez *Afficher profils emploi assoc.* dans le champ Actions profil, le système utilise les numéros de séquence pour définir l'ordre dans lequel sont répertoriés les profils associés.



Traitements de création d'index Verity pour la recherche et la comparaison de profils

Traitement Générer liste de responsables

Le traitement Application Engine Générer liste de responsables (JPM_DR_UNLD) crée la liste des responsables, qui constitue un enregistrement du responsable pour chaque emploi occupé par une personne. Le champ Méthode navigation de la page Installation Gestion des profils détermine comment le traitement extrait les données de génération des états pour votre organisation. Choisissez parmi les options suivantes : *2 - Matricule responsable*, *3 - Matricule responsable svce*, *4 - Poste responsable*, *5 - Poste/matr. responsable* ou *6 - Poste/responsable svce*.

Voir Chapitre 3, "Paramétrer la gestion des profils," Configurer PeopleSoft Gestion des Profils, page 42.

Voir *PeopleSoft Enterprise 9.0 : PeopleBook Principes généraux de PeopleSoft SIRH*, "Utiliser les composants communs," Configurer la fonctionnalité de collaborateurs directs.

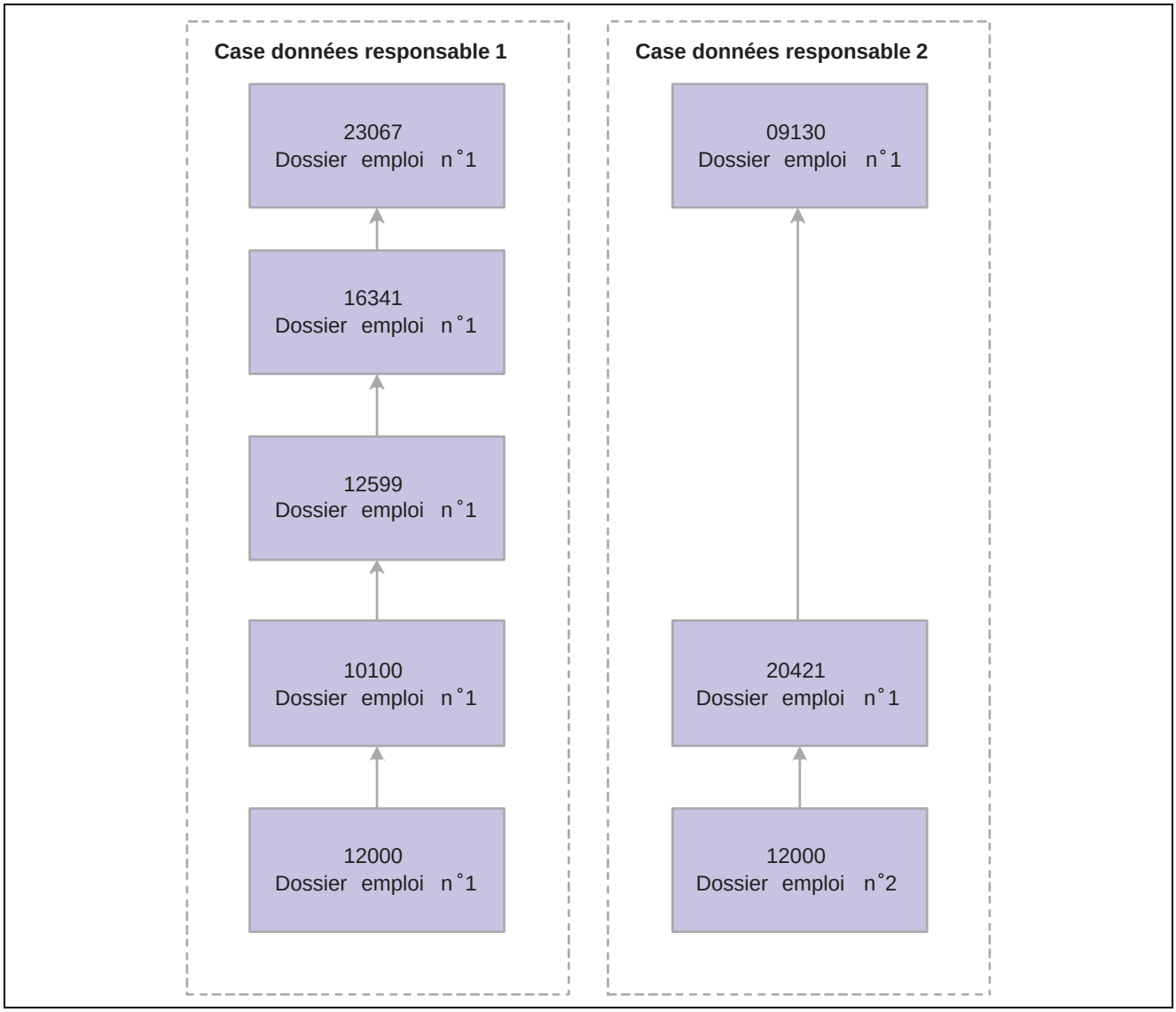
Vous pouvez exécuter le traitement Générer liste de responsables selon deux modes :

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

- *Recréation complète* crée la liste complète des responsables et remplace les données existantes.
- *Incrémentiel - 1 affectation* met à jour les données responsable pour l'affectation (emploi) sélectionnée avec un code de personne et un numéro de dossier d'emploi.

Lorsqu'il est exécuté en mode incrémentiel, le traitement met à jour les données des responsables pour l'affectation sélectionnée et la structure de génération d'état associée.

Pour illustrer le fonctionnement du traitement Générer liste de responsables en mode incrémentiel, voici un exemple de structure de génération d'états pour le salarié 12000 qui possède deux affectations (N° dossier emploi 1 et 2) :



Exemple de structure de génération d'états

Le tableau ci-dessous énumère les responsables directs et indirects pour chaque affectation du salarié :

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

Code de personne	Numéro de dossier emploi	Données responsable mises à jour
12000	1	Case données responsable 1
12000	2	Case données responsable 2

Gérer index profil (traitement)

Le traitement Application Engine Gérer index profil (JPM_BLD_INDX) crée un index Verity pour un ou plusieurs types de profils. Créez un index pour chaque type de profil à inclure dans la fonction de recherche et de comparaison de profils. Vous ne pouvez pas en créer pour un type de profil si :

- Il est inactif.
- Il s'agit d'un type de profil modèle.

  Lorsque vous définissez un type de profil, vous pouvez indiquer s'il s'agit d'un profil final ou d'un profil modèle sur la page Types de profil - Identités. Si vous ne cochez la case Modèle que pour les options d'identité de profil, le type de profil est considéré comme un type de profil modèle. Le type de profil CLUSTER fourni est un exemple de type de profil modèle.
- Il ne possède pas de propriétés à rechercher.

  Lorsque vous paramétrez les sections de contenu d'un type de profil, vous cochez la case A rechercher pour les propriétés à inclure dans l'index Verity. Si aucune des sections de contenu ne contient de propriétés à rechercher, vous ne pouvez pas créer d'index Verity.

Ce traitement s'appuie sur la définition du type de profil pour déterminer les données de profil à inclure dans l'index. Seules les propriétés définies sur A rechercher dans le type de profil sont sélectionnées pour l'index. Le traitement extrait les profils actifs, leurs éléments et les propriétés à rechercher qui doivent être inclus dans l'index. Pour les types de profils dont la valeur Utilisation type profil est *Person*, le traitement Gérer index profil extrait les données de la liste de responsables pour le code personne associé au profil. Si un type de profil appartient à un groupe de profils défini sur A rechercher, le groupe de profils est également inclus dans l'index Verity.

L'index Verity créé par ce traitement est distinct de la base de données. Il s'agit d'un instantané de celle-ci à un moment donné, qui n'est pas synchronisé avec les données de profil de la base de données, à moins que vous n'effectuiez une mise à jour régulière de l'index.

Le Serveur d'applications et l'Ordonnanceur de traitements doivent disposer d'un accès au même répertoire $PS_HOME du serveur de fichiers car la collection Verity se trouve dans le répertoire $PS_HOME\data\search*base de données*.

Le traitement Gérer index profil extrait les données de la base et les charge sous forme de fichier au format Verity sur le serveur de l'Ordonnanceur de traitements. L'application d'indexation Verity transforme les fichiers en index utilisé pour la recherche. Le traitement Gérer index profil prend en charge une seule langue (ENG) car il n'indexe que les codes.

Il crée deux fichiers :

- INPUT_ENG.BIF
- INPUT_ENG.DAT

Le fichier BIF définit le document Verity et inclut toutes les données des champs Verity dans l'index, ainsi que les pointeurs vers le fichier .DAT (sous la forme de position et de taille). Le fichier DAT contient les zones Verity. L'application Verity crée l'index à partir de ces deux fichiers au moyen de l'utilitaire mkvdk.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

Comprendre la création d'index Verity

Les index de la liste des responsables et de Verity représentent un instantané des données des responsables et des profils à la dernière date d'exécution des traitements Générer liste de responsables et Gérer index profil. Afin de garantir l'exactitude des résultats de la fonction de recherche et de comparaison des profils, exécutez ces traitements régulièrement pour actualiser les index de la liste des responsables et de Verity.

Vous pouvez exécuter le traitement Gérer index profil selon deux modes. :

- *Créer nouvel index* permet de créer ou de recréer l'index Verity pour le type de profil sélectionné.
- *Mettre à jour index existant* permet d'actualiser un index Verity existant.

  Exécutez régulièrement le traitement dans ce mode pour intégrer les modifications apportées aux profils ou ajouter des profils à l'index Verity. Vous pouvez sélectionner l'exécution immédiate de ce traitement ou la programmer à intervalles réguliers dans l'Ordonnanceur de traitements si les ressources système sont insuffisantes.

Exécutez le traitement Gérer index profil en mode *Créer nouvel index* lorsqu'une des modifications suivantes est effectuée :

- Un nouveau type de profil est défini et contient des propriétés à rechercher.
- La case A rechercher d'une propriété est sélectionnée.

  Lorsque vous cochez la case A rechercher pour une propriété qui ne permettait pas la recherche, l'index Verity doit être recréé afin d'y inclure cette propriété pour les profils du type concerné.
- Le champ **Priorité** d'un attribut d'instance est modifié.

  Le traitement Gérer index profil utilise ce champ pour déterminer les lignes d'élément de profil incluses dans les index Verity lorsque des attributs d'instance sont associés à la section de contenu d'un type de profil. La ligne dotée de la priorité la plus élevée et de la date d'effet la plus récente pour cette priorité est sélectionnée pour la création d'index uniquement.

Pour expliquer comment le traitement Gérer index profil sélectionne les lignes de profil pour la génération de l'index, imaginons que vous définissiez un groupe d'attributs d'instance afin d'identifier le type d'évaluation. Le tableau suivant présente les valeurs d'attribut d'instance et leur priorité :

Attribut d'instance	Description	Priorité	A rechercher
A	Approuvé	10	O
R	Superviseur/responsable	20	O
S	Auto-évaluation	30	O

Remarque : la priorité est inversement proportionnelle à la valeur du champ Priorité. Dans cet exemple, l'attribut d'instance dont la priorité est la plus élevée est A et celui dont elle est la plus basse est S.

Dans cet exemple, le profil du salarié comporte trois éléments de compétence : 0010, 0200 et 0120. Le tableau suivant répertorie les lignes des éléments de profil :

Compétence	Date	Maîtrise	Fonction évaluateur
0010	1er mai 2006	3-Bien	A
0010	21 juin 2006	4-Très bien	S

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

Compétence	Date	Maîtrise	Fonction évaluateur
0200	21 juin 2006	4-Très bien	S
0200	21 juin 2006	5-Expert	R
0120	30 janvier 2006	2-Assez bien	A
0120	1er mai 2006	2-Assez bien	A

Le tableau suivant énumère les lignes incluses dans l'index Verity pour ce profil :

Compétence	Date	Maîtrise	Fonction évaluateur
0010	1er mai 2006	3-Bien	A
0200	21 juin 2006	5-Expert	R
0120	1er mai 2006	2-Assez bien	A

Vous noterez que :

- Pour la compétence 0010, la ligne avec l'attribut d'instance (A) dont la priorité est la plus élevée (numéro de séquence le plus bas) est sélectionnée, même si la date d'effet de cette ligne est antérieure au 21 juin 2006 figurant sur une autre ligne.
- Pour la compétence 0200, les deux lignes possèdent la même date d'effet. Dans ce cas, le système sélectionne la ligne dont l'attribut d'instance possède la priorité la plus élevée (R-Superviseur/responsable).
- Pour la compétence 0120, le système sélectionne la ligne dont la date d'effet est la plus récente.

Remarque : les attributs d'instance définis par un enregistrement d'invite ne permettent pas la recherche et ne sont pas inclus dans les index Verity.

Voir Chapitre 3, "Paramétrer la gestion des profils," Définir les attributs d'instance, page 46.

Utiliser le Gestionnaire d'événements HCM pour le suivi des modifications de profil

Le Gestionnaire d'événements HCM est utilisé pour le suivi des modifications des profils permettant la recherche (et donc pour l'index Verity). Lorsqu'un salarié, un responsable ou un administrateur crée ou modifie un profil, un des événements ci-dessous est déclenché en fonction du type de modification apporté :

- JPMProfileAdded

  Cet événement est déclenché lorsque les utilisateurs créent un profil.

- JPMProfileUpdated

  L'événement est déclenché lorsqu'un utilisateur ajoute, met à jour ou supprime un élément de profil. Par exemple, si un salarié modifie son profil en ajoutant une évaluation de compétence, l'événement JPMProfileUpdated est déclenché. Il est également déclenché lorsque vous exécutez le traitement Générer liste de responsables en mode incrémentiel pour mettre à jour les données des responsables pour un travail sélectionné.

Le Gestionnaire d'événements UpdateVerityIndex ajoute un déclencheur à la table JPM_IDX_UPDCTL pour le profil créé ou modifié. Le traitement Gérer index profil accède à cette table de déclencheurs pour déterminer les profils à sélectionner pour l'indexation lorsque vous l'exécutez en mode *Mettre à jour index existant*.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

Voir *PeopleSoft Enterprise 9.0 : PeopleBook Principes généraux de PeopleSoft SIRH*, "Utiliser le gestionnaire d'événements HCM".

Conditions préalables

Avant d'exécuter le traitement Générer liste de responsables, vous devez définir la valeur du champ Méthode navigation sur la page Installation Gestion des profils. Ce champ désigne les structures de génération d'états de votre organisation.

Avant d'exécuter le traitement Gérer index profil, vous devez paramétrer le catalogue de contenu, définir les types de profils et paramétrer le Gestionnaire d'événements HCM. Paramétrez Statut évén. pour les événements JPMProfileAdded et JPMProfileUpdated sur *Actif* dans Gestionnaire événements - Registre.

Voir aussi

Chapitre 2, "Paramétrer le catalogue de contenu," page 9

Chapitre 3, "Paramétrer la gestion des profils," page 37

PeopleSoft Enterprise 9.0 : PeopleBook Principes généraux de PeopleSoft SIRH, "Utiliser le gestionnaire d'événements HCM"

Pages utilisées pour créer des index de recherche

Nom de la page	Nom de l'objet	Navigation	Utilisation
Générer liste de responsables	RUNCTL_JPM_DR	Paramétrage SIRH, Tables spécifiques produit, Gestion des profils, Profils, Générer liste de responsables, Générer liste de responsables	Exécuter le traitement Générer liste de responsables pour la création ou la mise à jour des données de la liste des responsables.
Gérer index profil	RUNCTL_JPM_INDX	Paramétrage SIRH, Tables spécifiques produit, Gestion des profils, Profils, Gérer index recherche profil, Gérer index profil	Exécuter le traitement Gérer index profil pour créer ou mettre à jour les index Verity requis par la fonction de recherche et de comparaison de profils.

Exécuter le traitement Générer liste de responsables

Accédez à la page Générer liste de responsables.

 Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

Page Générer liste de responsables

Mode déchargement Sélectionnez l'un des modes suivants :

Recréation complète : crée la liste complète des responsables. Toute donnée existante est remplacée par ce traitement.

Incrémentiel - 1 affectation : met à jour les données d'affectation d'un salarié. Le système affiche le cartouche Informations sur l'affectation lorsque vous sélectionnez cette option. Lorsque vous exécutez le traitement pour une affectation, le système met à jour les données des responsables pour cette affectation, puis vérifie et met à jour la structure de génération d'état pour chaque responsable identifié. Ce traitement itératif se poursuit jusqu'en haut de la structure de génération d'état.

Le champ Mode déchargement est en consultation uniquement si le traitement a échoué lors de la dernière exécution avec le **code contrôle exécution** sélectionné. Le cartouche Informations de relance est affiché.

Interv. validation Saisissez le nombre d'affectations traitées avant que le traitement Générer liste de responsables n'enregistre les modifications dans la base de données. Une affectation représente le travail d'une personne, tel que défini par la combinaison code personne/numéro de dossier emploi.

La valeur par défaut de ce champ est 1000 (affectations). En règle générale, vous ne devez pas modifier cette valeur. Toutefois, si votre système présente des problèmes de ressources, vous pouvez utiliser ce champ afin de régler la fréquence de mise à jour de la base de données pendant le traitement.

Méthode navigation Affiche la méthode de navigation sélectionnée pour votre installation sur la page Installation Gestion des profils.

Voir Chapitre 3, "Paramétrer la gestion des profils," Configurer PeopleSoft Gestion des Profils, page 42.

Total traité Si le traitement Générer liste de responsables est en cours, ce champ montre le nombre d'affectations traitées et enregistrées dans la base de données. Si le traitement a échoué lors de la dernière exécution, ce champ montre le nombre d'affectations enregistrées avant l'interruption du traitement.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

Si le traitement aboutit, ce champ ne s'affiche pas.

Informations sur l'affectation

Sélectionnez le salarié dont les données seront mises à jour par le traitement Générer liste de responsables. Ce cartouche est masqué si vous sélectionnez *Recréation complète* dans le champ **Mode déchargement**.

Informations de relance

Ce cartouche s'affiche si le traitement Générer liste de responsables a échoué lors de la dernière exécution. Il présente le **Matricule** et le **N° dossier emploi** qui seront traités lors de la relance du traitement au moyen du **code contrôle exécution** sélectionné. Vous ne pouvez pas modifier le détail de ce cartouche. Le traitement reprend automatiquement pour cette affectation.

Informations sur traitement

Ce cartouche s'affiche si le traitement Générer liste de responsables est en cours d'exécution. Il présente le **Matricule** et le **N° dossier emploi** traités et enregistrés en dernier dans la base de données.

Exécuter le traitement Gérer index profil

Accédez à la page Gérer index profil.

Page Gérer index profil

Mode création index Sélectionnez l'une des valeurs suivantes :

Créer nouvel index : permet de créer un index.

Mettre à jour index existant : permet de mettre à jour l'index existant du type de profil sélectionné.

Type profil Sélectionnez le type de profil pour lequel vous souhaitez lancer le traitement ou *All Profile Types* (tous les types de profils) afin de l'exécuter pour tous les types de profils. Le système n'inclut pas les types de profils modèle.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

CHAPITRE 5

Gérer les profils

Ce chapitre présente la gestion des profils et explique comment :

- Tenir à jour les profils.
- Approuver les modifications de profil.
- Rechercher et comparer des profils.
- Gérer des listes d'intérêt.
- Effectuer le suivi de la formation.

Comprendre la gestion des profils

Ce chapitre explique les options de gestion des profils que les administrateurs de profils peuvent utiliser pour :

- Créer et gérer des profils de personne physique et de personne morale.

  Les profils de personne physique sont associés à un code personne, tandis que les profils de personne morale décrivent des entités telles que des codes emploi, des postes et des rôles.

- Consulter et approuver les modifications de profil.

  Selon la configuration de vos types de profils, le workflow d'approbation est déclenché lorsque les salariés mettent à jour leur profil personnel et que les responsables apportent des modifications aux profils de personne morale. En règle générale, les responsables approuvent les modifications des profils de personne physique de leurs salariés, et les administrateurs celles des profils de personne morale.

- Rechercher des profils répondant à certains critères.

  Les administrateurs utilisent la fonction de recherche et de comparaison des profils afin d'exécuter les types de recherches configurés à leur intention.

- Comparer les profils.

  Les administrateurs peuvent comparer le contenu d'un profil source à un ou plusieurs profils cible. L'option Comparer les profils offre une synthèse des sections de contenu communes dans un format lisible simple.

- Gérer des listes d'intérêt.

  Une liste d'intérêt regroupe des profils de personne morale associés à un salarié. Il est possible d'ajouter n'importe quel profil à une liste d'intérêt, mais celle-ci sert généralement à identifier les postes auxquels un salarié souhaite postuler ou qui sont en adéquation avec son profil. Les salariés tiennent à jour leur propre liste d'intérêt par le biais d'une transaction en libre-service. Leur responsable et les administrateurs peuvent également ajouter et supprimer des profils dans ces listes.

- Effectuer le suivi de la formation.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

Grâce à PeopleSoft Gestion des Profils, les administrateurs de profils peuvent accéder à l'historique de formation des salariés pour les formations gérées par le processus de gestion de la formation. En outre, ce composant permet de suivre les autres types de formations qui ne sont pas gérés dans PeopleSoft Suivi de la Formation.

Pour plus d'informations sur les transactions en libre-service des salariés ou des responsables, reportez-vous au *PeopleBook PeopleSoft Enterprise 9.0 eGestion de Carrière*.

Voir aussi

PeopleSoft Enterprise 9.0 : PeopleBook eGestion de Carrière, "Gérer mes profils"

Conditions préalables

Pour que les administrateurs puissent approuver les modifications des profils ou rechercher des profils, vous devez :

- Définir le catalogue de contenu.
- Définir vos types de profils.
- (Facultatif) Définir et configurer les approbations des profils.

  L'utilisation du traitement des approbations des profils est facultative. Vous associez le workflow d'approbation aux types de profils.
- Définir les types de recherches et exécuter les traitements Générer liste de responsables et Gérer index profil requis par la fonction de recherche et de comparaison de profils.

Voir aussi

Chapitre 2, "Paramétrer le catalogue de contenu," page 9

Chapitre 3, "Paramétrer la gestion des profils," page 37

Chapitre 4, "Paramétrage de la fonction de recherche et de comparaison de profils," page 77

PeopleSoft Enterprise 9.0 : PeopleBook Principes généraux de PeopleSoft SIRH, "Paramétrer et utiliser les approbations"

Tenir à jour les profils

Cette section présente les profils et types de profils, la copie, l'importation et la syndication de profil, énumère les conditions préalables et les éléments communs, et explique comment :

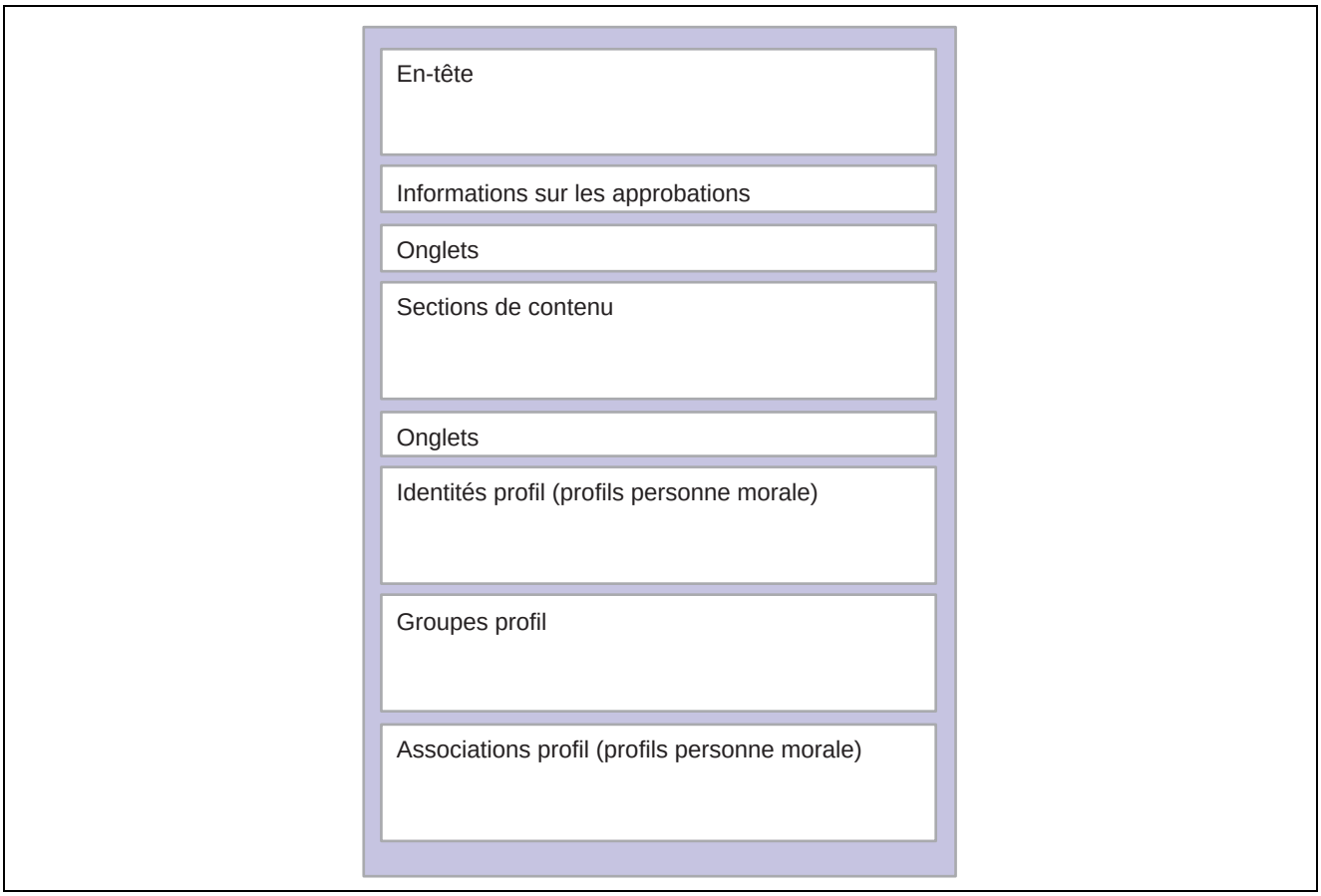
- Créer et mettre à jour des profils de personne physique.
- Créer et mettre à jour des profils de personne morale.
- Ajouter, mettre à jour et consulter le détail des éléments de profil.
- Ajouter des éléments de profil associés.
- Consulter les lignes des éléments de profil.

 Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

- Synchroniser les profils de personne physique avec les plans de carrière.
- Sélectionner les profils en vue de l'importation ou de la syndication.
- Consulter les sources et les cibles de syndication.
- Soumettre les modifications des profils de personne physique.
- Soumettre les modifications des profils de personne morale.
- Consulter les exceptions de syndication.
- Consulter le détail des exceptions de la syndication.

Comprendre les profils et les types de profils

Les administrateurs utilisent les pages Profil personne et Profil personne morale pour créer et tenir à jour les profils. Ces deux pages présentent un format similaire, comme le montre le graphique ci-dessous :



Format d'un profil

Voici une description des différentes parties qui composent un profil :

- En-tête

  L'en-tête comporte des informations générales, telles que le code profil, le type de profil, le statut du profil et la date de ce statut. Dans le cas d'un profil de personne physique, l'en-tête comprend le matricule salarié.

- Informations sur les approbations.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

Cette section comprend des liens qui indiquent le nombre d'éléments de profil enregistrés (mais non soumis à approbation), en attente d'approbation, approuvés ou refusés.

Remarque : les pages de profil ne présentent que les éléments approuvés. Tout nouvel élément de profil, toute modification des éléments existants ou toute suppression non approuvée n'apparaît pas dans les onglets de profil. Utilisez les liens disponibles dans cette section du profil pour consulter les modifications qui ne sont pas approuvées.

- Onglets.

  Le contenu du profil est divisé en onglets, qui apparaissent sous forme de liens dans les barres de navigation. Lorsque vous sélectionnez un onglet, le système affiche les sections de contenu définies pour cet onglet. La barre de navigation apparaît au-dessus et au-dessous des sections de contenu de cet onglet. Le nom et l'ordre des onglets d'un profil sont déterminés par le type de profil.

- Sections de contenu.

  Les onglets sont composés d'une ou plusieurs sections, qui sont définies par le type de profil. Les utilisateurs ajoutent des éléments de profil aux sections de contenu.

- Identités profil (profils de personne morale uniquement).

  Sur la page Profil personne morale, la zone de défilement Identités profil répertorie les entités auxquelles est lié le profil. Le type des identités de profil disponibles est déterminé par le type de profil sélectionné. Par exemple, si le type de profil permet de lier des codes emploi au profil, les utilisateurs insèrent une ligne pour chaque code emploi associé au profil, mais ils ne peuvent pas lier le profil à un numéro de poste. Un profil actif doit être lié à au moins une identité de profil.

- Groupes profil.

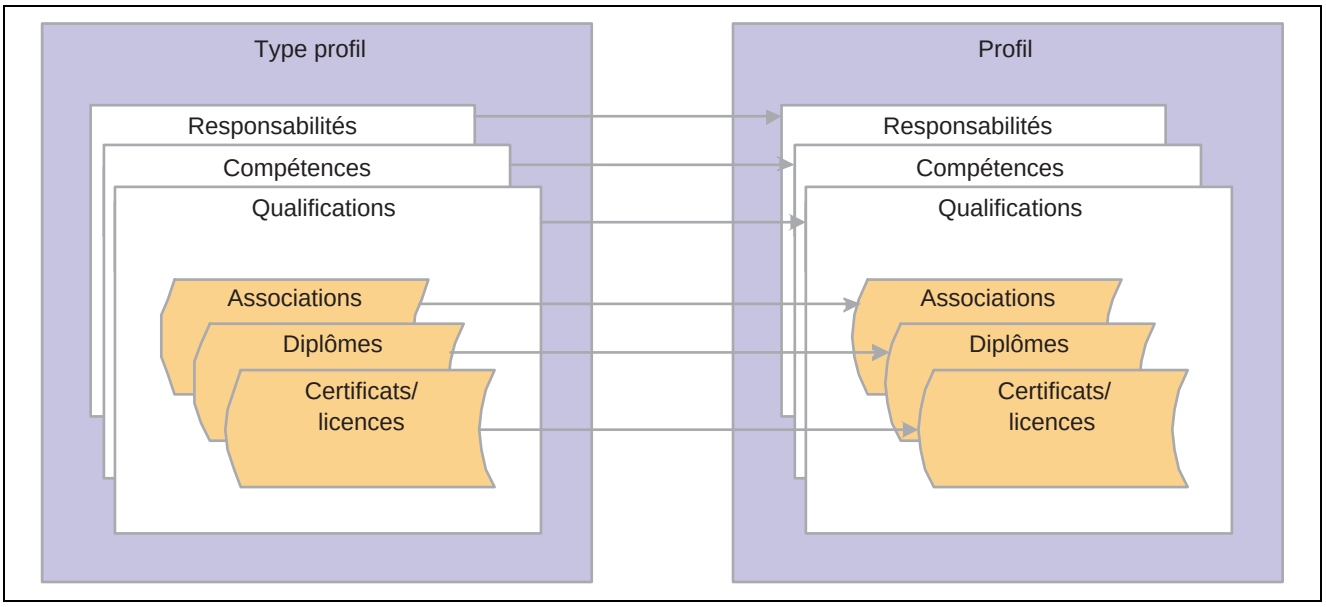
  Si vous souhaitez classer vos profils par groupes, utilisez la zone de défilement Groupes profil pour répertorier les types de groupes de profils et les groupes de profils.

- Associations profil (profils de personne morale uniquement).

  Sur la page Profil personne morale, la zone de défilement Associations profil répertorie toutes les entités auxquelles le profil est associé. Les associations de profil sont des entités, telles que les modèles d'eGestion des Performances, situées en dehors du processus de gestion des profils. Le type de profil définit les associations de profil disponibles.

Le graphique ci-après montre comment les onglets et les sections de contenu d'un profil sont déterminés par ceux du type de profil :

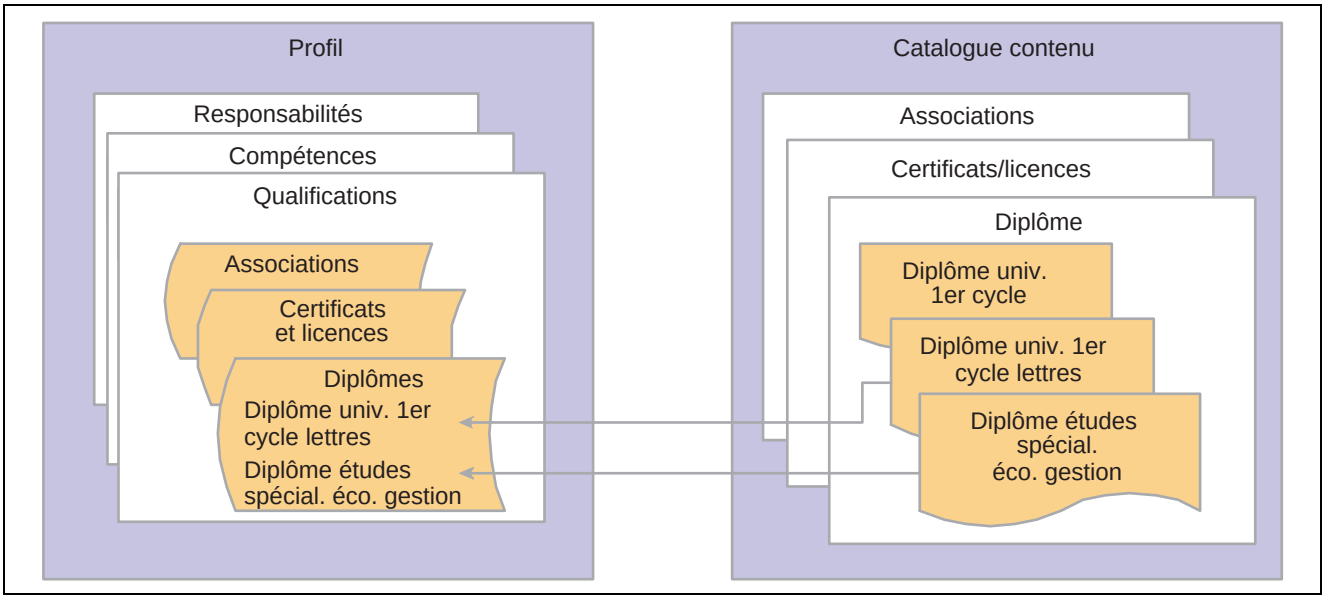
Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.



Relation entre un profil et son type de profil associé

Le type de profil fournit la structure du profil sans son contenu. Pour compléter le profil, les utilisateurs ajoutent des éléments de contenu, tels que des compétences ou des informations relatives aux études, en sélectionnant parmi ceux disponibles dans le catalogue de contenu

Le graphique ci-après montre comment renseigner les sections de contenu Diplômes en choisissant un diplôme dans le catalogue de contenu :



Ajout d'éléments aux profils

Remarque : le type de profil détermine si la mise à jour du profil déclenche le workflow d'approbation, et définit les rôles utilisateur habilités à consulter et à mettre à jour chaque section du profil.

Voir Chapitre 3, "Paramétrer la gestion des profils," Paramétrer les types de profils, page 57.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

Comprendre la copie, l'importation et la syndication de profil

Souvent, des profils associés contiennent les mêmes éléments. Par exemple, les profils de salarié peuvent comporter des éléments qui figurent également dans les profils relatifs au code emploi ou au poste du salarié. Les profils de personne morale liés à des emplois similaires ou connexes peuvent avoir des éléments en commun. Pour rationaliser le processus de création et de gestion des profils, PeopleSoft Gestion des Profils propose trois méthodes de copie des éléments de profil. Vous pouvez :

- Charger les éléments de profil dans un profil de personne physique à partir d'un profil de personne morale.

  Le champ Actions profil de la page Profil personne offre une option, *Copier de profil emploi*, qui permet de sélectionner un profil de personne morale dans une liste de profils associés. Le système détermine les profils de personne morale associés à un salarié en effectuant une recherche dans son dossier de données d'emploi. Si le salarié possède plusieurs emplois, le système recherche les profils de personne morale en adéquation parmi tous ceux qui sont actifs. Il recherche par exemple les profils actifs correspondant aux codes emploi, aux postes et aux niveaux de salaire du salarié.

- Importer du contenu d'un profil de personne morale vers un autre.

  Lorsque vous importez du contenu, le système copie les éléments du profil source dans le profil cible. Toute modification du profil source après l'importation n'affecte pas le profil cible. Utilisez le lien Importer/indexer contenu de la page Profil personne morale pour importer du contenu.

- Syndiquer du contenu d'un profil de personne morale vers un autre.

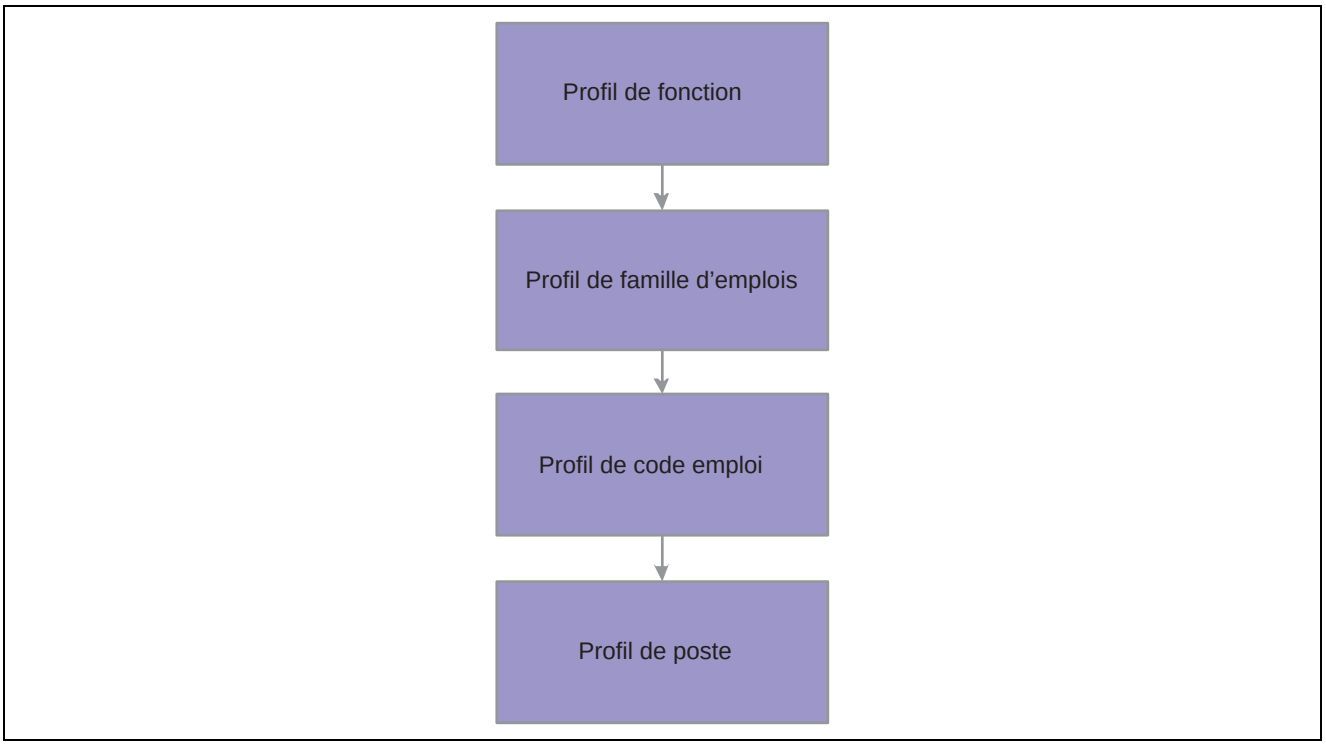
  Lorsque vous syndiquez du contenu, le système copie les éléments du profil source vers le profil cible. Il définit également une relation entre le profil source et le profil cible qui contient le contenu syndiqué. Dès que du contenu syndiqué est mis à jour, les modifications sont automatiquement intégrées aux profils cible. Utilisez le lien Importer/indexer contenu de la page Profil personne morale pour syndiquer du contenu.

Remarque : les actions Copier de profil emploi, Importer et Syndiquer copient les propriétés décrites dans la définition du type de contenu cible. Les autres propriétés du type de profil de personne morale (source) ne sont pas copiées. Si le profil cible possède des propriétés supplémentaires qui ne sont pas utilisées dans le profil source, le système utilise les valeurs par défaut de ces propriétés. Les valeurs par défaut peuvent être définies par le type de profil ou dans l'enregistrement dans Application Designer.

Paramétrer la syndication

La syndication réduit le travail de gestion en permettant aux administrateurs de paramétrer du contenu commun une seule fois dans un profil source et de le copier dans plusieurs profils cible. Vous pouvez syndiquer du contenu par le biais d'une série de profils associés. Le graphique ci-dessous montre comment paramétrer un profil de fonction et syndiquer le contenu par le biais de la hiérarchie dans les profils de famille d'emplois, de code emploi et de numéro de poste :

 Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.



Définir la syndication en cascade

Si vous paramétrez la syndication en cascade, nous recommandons de l'utiliser selon une méthode hiérarchique similaire.

Lors du paramétrage de la syndication, prenez en considération ce qui se passera dans la situation où le profil cible contient déjà un élément qui se trouve également dans le profil source de la syndication. Par exemple, si vous syndiquez le contenu de plusieurs profils source dans un profil cible, il est possible que le même élément se retrouve dans les profils source avec des valeurs différentes. Ce phénomène est connu sous le nom d'exceptions de syndication. Dans cette situation, le système met à jour le profil cible avec les valeurs du profil source, ce qui a pour effet de remplacer les valeurs existantes.

Consultez les exceptions de syndication sur la page Consulter exceptions syndication.

Conditions préalables

Avant de syndiquer du contenu :

- Configurez le serveur d'applications pour la publication/souscription.
- Configurez Integration Broker et activez-le.

  Assurez-vous que :

  - La file d'attente HCR_EVENT_MANAGER fonctionne.
  - L'opération de service HCR_EM_EVENT est active.
  - Les définitions de routage associées sont actives.
- Paramétrez le Gestionnaire d'événements HCM.

  Activez l'événement JPMProfilItemsUpdated et les gestionnaires d'événements associés. Nous recommandons également d'activer la journalisation pour l'événement et le gestionnaire.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

Voir aussi

PeopleBook PeopleTools Enterprise : PeopleSoft Integration Broker

PeopleBook PeopleTools Enterprise : System and Server Administration

PeopleSoft Enterprise 9.0 : PeopleBook Principes généraux de PeopleSoft SIRH, "Utiliser le gestionnaire d'événements HCM"

Eléments communs à l'ensemble de cette section

Actions profil

Ce champ apparaît sur les pages Profil personne morale et Profil personne. Sélectionnez une action et cliquez sur le bouton Aller si vous souhaitez réaliser une des actions suivantes :

Rechercher et comparer profils : pour effectuer une recherche. Le système affiche la page Recherche de profils.

Signifier intérêt pour salarié : pour ajouter le profil à la liste d'intérêt d'une personne. Cette action de profil n'est disponible que sur la page Profil personne morale. Le système affiche la page Recherche simplifiée de personne, que vous pouvez utiliser pour rechercher le salarié dont vous souhaitez modifier la liste d'intérêt.

Copier de profil emploi : pour copier les éléments d'un profil de personne morale vers un profil de salarié. Le système affiche la page Copier élts de profil emploi, qui répertorie les profils associés aux emplois actifs du salarié. Cette action de profil n'est disponible que sur la page Profil personne.

Plan carrière : pour transférer les éléments du profil d'un salarié dans le plan de carrière. Vous pouvez sélectionner des éléments du profil pour les transférer dans le plan de carrière ou en importer du plan de carrière dans le profil. Cette action de profil est disponible sur la page Profil personne ; le type de profil doit être PERSON.

Affich. éléments refusés : pour consulter les éléments du profil soumis à approbation mais refusés par l'approbateur.

Afficher éléments en attente : pour consulter les éléments du profil soumis à approbation.

Affich. éléments enregistrés : pour consulter les éléments du profil enregistrés qui n'ont pas été soumis. Cela comprend les éléments ajoutés, modifiés ou supprimés. Lorsque vous cliquez sur le bouton **Soumettre**, ces éléments sont soumis à approbation. Si l'approbation n'est pas requise, le système approuve automatiquement les éléments.

Afficher profils emploi assoc. : affiche la liste des profils de personne morale associés aux données d'emploi du salarié. Le système détermine les profils de personne morale associés à un salarié en effectuant une recherche dans son dossier de données d'emploi. Si le salarié possède plusieurs emplois, le système vérifie parmi tous les emplois actifs pour établir la correspondance avec des profils de personne morale. Cette action de profil n'est disponible que sur la page Profil personne.

Statut

Sélectionnez une des valeurs suivantes :

Actif : si le type de profil ne nécessite pas d'approbation, donnez la valeur *Actif* au statut pour mettre le profil à disposition des autres utilisateurs.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

Inactif : les profils inactifs ne sont pas disponibles en libre-service pour les salariés et les responsables. Lorsque vous faites passer le statut à *Inactif*, le système supprime le profil des groupes de profils auxquels il appartient.

Lorsque vous créez un profil de personne morale, son statut par défaut est *Inactif*. Vous ne pouvez le modifier que pour lui donner la valeur *Actif* lorsque le profil est lié à une ou plusieurs identités de profil et est approuvé. Les salariés et les responsables ne peuvent consulter que les profils de personne morale.

Type profil Sélectionnez le type pour le nouveau profil. Lorsque vous mettez à jour un profil existant, ce champ est en consultation uniquement. Cette valeur détermine les onglets qui apparaissent dans le profil.

Voir Chapitre 3, "Paramétrer la gestion des profils," Paramétrer les types de profils, page 57.

Pages utilisées pour gérer les profils

Nom de la page	Nom de l'objet	Navigation	Utilisation
Profil personne	JPM_PROFILE_PERS	Evolution du personnel, Gestion des profils, Profils, Profils personne physique.	Créer et mettre à jour des profils de personne physique.
Profil personne morale	JPM_PROFILE1	Evolution du personnel, Gestion des profils, Profils, Profils personne morale.	Créer et mettre à jour des profils de personne morale.
Ajouter nouveau <type de contenu>, Mettre à jour <type de contenu>	JPM_PROF_DTL_SEC	Cliquez sur un code d'élément de profil sur la page Profil personne morale ou la page Profil personne. Cliquez sur le lien Ajouter nouveau <type de contenu> de la page Profil personne morale ou Profil personne.	Consulter et mettre à jour le détail des éléments de profil. Vous pouvez utiliser cette page pour ajouter un élément de profil.
Détail élt associé	JPM_PROF_DETAIL	Cliquez sur le lien de contenu associé sur la page Ajouter nouveau <type de contenu> ou Mettre à jour <type de contenu>.	Ajouter, mettre à jour ou consulter les éléments de profil associés à un élément de profil donné.
Toutes les lignes	JPM_PROF_HIST_SEC	Cliquez sur l'icone Toutes les lignes de la page Profil personne morale ou Profil personne.	Consulter toutes les lignes à date d'effet d'un élément de profil.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

Nom de la page	Nom de l'objet	Navigation	Utilisation
Eléments enregistrés, Eléments en attente, Eléments refusés	JPM_JP_PRF_VW_CHGS	• Cliquez sur le lien Eléments enregistrés ou sélectionnez Affich. éléments enregistrés dans le champ Actions profil de la page Profil personne ou Profil personne morale. • Cliquez sur le lien Approbations en attente ou sélectionnez Afficher éléments en attente dans le champ Actions profil de la page Profil personne ou Profil personne morale. • Cliquez sur le lien Eléments refusés ou sélectionnez Affich. éléments refusés dans le champ Actions profil de la page Profil personne ou Profil personne morale.	Répertorier les éléments de profil enregistrés, en attente d'approbation ou refusés. Les éléments enregistrés sont modifiables. Les éléments soumis à approbation ne le sont pas.
Copier élts de profil emploi	JPM_COPY_PROFL_SEC	Sélectionnez *Copier de profil emploi* dans le champ Actions profil de la page Profil personne et cliquez sur le bouton Aller.	Répertorier les profils d'emploi à partir desquels vous pouvez copier des éléments de profil. Sélectionnez le profil dont vous souhaitez copier les éléments et cliquez sur le bouton Sélectionner. Le système ajoute les éléments au profil du salarié.
Sélectionner un profil	JPM_JP_REL_PRF_EMP	Sélectionnez *Afficher profils emploi assoc.* dans le champ Actions profil de la page Profil personne et cliquez sur le bouton Aller.	Répertorier les profils d'emploi associés aux données d'emploi du salarié. Sélectionnez le profil que vous souhaitez consulter et cliquez sur le bouton Sélectionner. La page Profil personne morale s'affiche.
Lien planification carrière/gestion profils	COMP_STRDVLP_SEC	Sélectionnez Plan carrière dans le champ Actions profil de la page Profil personne et cliquez sur le bouton Aller.	Transférer les éléments de profil entre le profil des salariés et leur plan de carrière.
Profil personne morale - Rechercher profil et catalogue	JPM_PROF_SRCH_SEC	Cliquez sur le lien Importer/indexer contenu de la page Profil personne morale.	Sélectionner les profils dont le contenu sera importé ou syndiqué.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

Nom de la page	Nom de l'objet	Navigation	Utilisation
Profil personne morale - Cibles et sources syndication	JPM_PROF_SYND_SEC	Cliquez sur le lien Sources et cibles syndication de la page Profil personne morale.	Consulter les profils source et cible de la syndication. Vous pouvez également supprimer le contenu syndiqué à partir de cette page.
Recherche identité profil	JPM_JP_PID_SRCH	Cliquez sur le bouton Rech. dans la zone de défilement Identités profil de la page Profil personne morale.	Rechercher des identités de profil à ajouter au profil.
Recherche association profil	JPM_JP_P_ASSC_SRCH	Cliquez sur le bouton Rech. dans la zone de défilement Associations profil de la page Profil personne morale.	Rechercher des associations de profil à ajouter au profil.
Profil personnel - Synthèse modifications	JPM_JP_PERSUMM_SEC	Cliquez sur le bouton Soumettre de la page Profil personne.	Répertorier les modifications apportées au profil de personne physique. Cliquez sur le bouton Soumettre pour soumettre les modifications à approbation ou sur Annuler pour revenir à la page Profil personne.
Profil personne morale - Synthèse modifications	JPM_JP_NPSUMM_SEC	Cliquez sur le bouton Soumettre de la page Profil personne morale.	Répertorier les modifications apportées au profil de personne morale. Cliquez sur le bouton Soumettre pour soumettre les modifications à approbation ou sur Annuler pour revenir à la page Profil personne morale.
Approbations	JPM_JP_PROFL_APPR	• Cliquez sur le bouton Soumettre de la page Profil personnel - Synthèse modifications. • Cliquez sur le bouton Soumettre de la page Profil personne morale - Synthèse modifications.	Confirmer la soumission des modifications. Si l'approbation est obligatoire, le cartouche Routage approbation offre une synthèse du chemin d'approbation. Il présente le nombre d'approbateurs et la séquence des approbations.

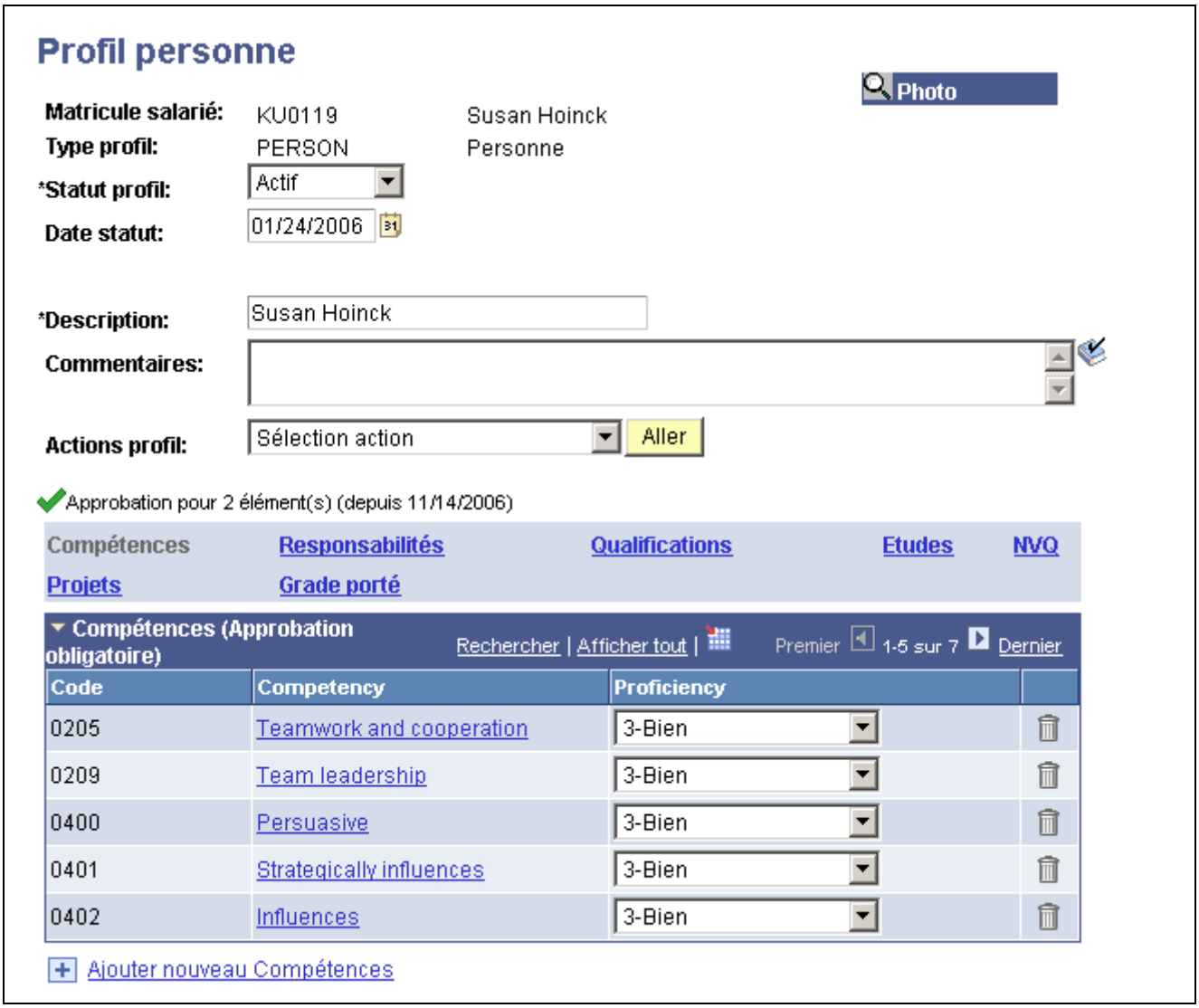
Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

Nom de la page	Nom de l'objet	Navigation	Utilisation
Consulter exceptions syndication	JPM_JP_SYND_EXC1	Evolution du personnel, Gestion des profils, Profils, Exceptions syndication	Afficher les exceptions de syndication d'un profil. Des exceptions de syndication surviennent lorsqu'un élément de contenu est syndiqué à partir de plusieurs profils source et possède des valeurs de propriété différentes pour chacun.
Détail exception	JPM_JP_SYND_EX_SEC	Cliquez sur le lien Afficher détails de la page Consulter exceptions syndication.	Afficher le détail des éléments de profil présentant des exceptions.

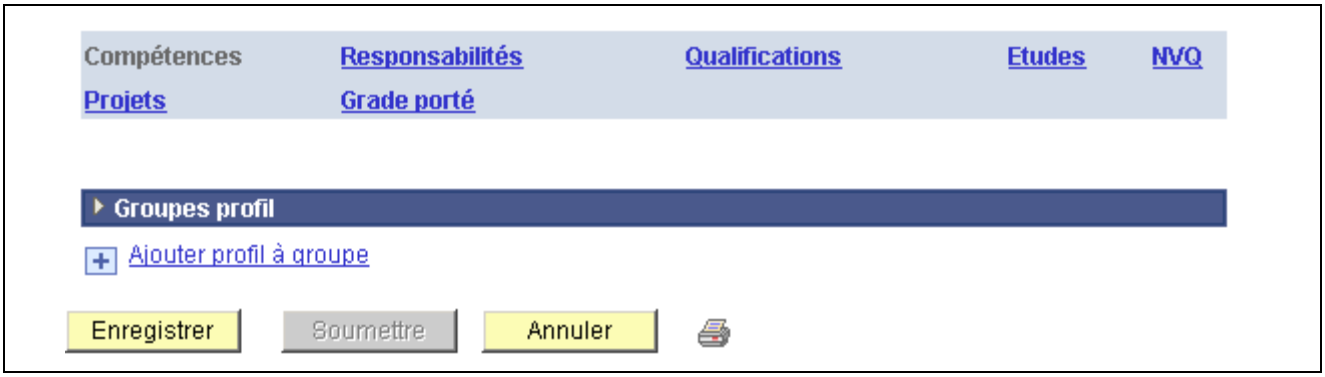
Créer et mettre à jour des profils de personne physique

Accédez à la page Profil personne.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.



Page Profil personne (1/2)



Page Profil personne (2/2)

Les profils sont divisés en onglets, qui apparaissent sous forme de liens, comme le montre l'exemple ci-dessous.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

Exemples de liens représentant des onglets

Lorsque vous cliquez sur un de ces liens, les sections de contenu de l'onglet correspondant s'affichent.

Remarque : les onglets qui apparaissent dans le profil et dans la section de contenu de chaque onglet dépendent du type de profil sélectionné. Définissez les onglets et les sections de contenu des types de profils sur la page Type profil - Contenu.

Voir Chapitre 3, "Paramétrer la gestion des profils," Paramétrer les types de profils, page 57.

Remarque : la page Profil personne ne présente que les éléments approuvés. Tout nouvel élément de profil, toute modification d'éléments existants ou toute suppression non approuvés n'apparaissent pas dans les onglets du profil. Au lieu de cela, des liens figurent sur la page et indiquent combien d'éléments de profil sont enregistrés, sans avoir été soumis, sont en attente d'approbation ou sont refusés. Utilisez ces liens pour consulter les modifications.

Elément(s) enregistré(s), **Elément(s) en attente**, **Elément(s) refusé(s)**

Cliquez sur ces liens pour consulter la liste des éléments enregistrés, en attente d'approbation ou refusés.

Approbation pour x élément(s)

Affiche le nombre d'éléments approuvés. La date qui apparaît dépend de la valeur du champ Jours historique approbation de la page Installation Gestion des profils.

Voir Chapitre 3, "Paramétrer la gestion des profils," Configurer l'installation de PeopleSoft Gestion des Profils, page 42.

Ajouter nouveau <type de contenu>

Cliquez sur ce lien pour ajouter un élément de profil. La page Ajouter nouveau <type de contenu> s'affiche. Les champs de cette page dépendent du type de profil associé au profil.

Type groupe profil

Sélectionnez le type de groupe de profils.

Code groupe profil

Sélectionnez le groupe de profils auquel ajouter le profil.

Ajouter profil à groupe

Cliquez sur ce lien pour ajouter le profil à un autre groupe.

Enregistrer

Cliquez sur ce bouton pour enregistrer les modifications apportées. Lorsque vous cliquez sur le bouton Enregistrer, le système met à jour la page Profil personne pour afficher uniquement les éléments approuvés. Toutes les modifications apportées avant l'enregistrement ne sont plus présentées dans les onglets du profil, même si leur approbation n'est pas obligatoire. Si vous créez un nouveau profil, il paraît vide. Toutefois, le lien Elément(s) enregistré(s) s'affiche pour vous permettre de consulter les modifications enregistrées sans les avoir soumises.

Vous pouvez enregistrer les modifications sans les soumettre à approbation si vous souhaitez revenir ultérieurement au profil pour apporter d'autres modifications. Le système effectue le suivi des éléments enregistrés. Ainsi, la prochaine fois que vous revenez au profil, le lien **Elément(s) enregistré(s).** vous permet de consulter et de mettre à jour ces modifications avant de les soumettre à approbation.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

Soumettre

Cliquez sur ce bouton pour soumettre le profil à approbation. La page Profil personnel - Synthèse modifications présente les éléments nouveaux, supprimés et modifiés.

Ce bouton est uniquement disponible lorsque vous cliquez sur le bouton Enregistrer pour sauvegarder les modifications apportées. Toutes les modifications apportées au profil doivent être soumises, que l'approbation soit obligatoire ou non, pour que les éléments nouveaux, supprimés et modifiés apparaissent dans le profil.

Cliquez sur l'icone **Toutes les lignes** pour afficher la page Toutes les lignes. Cet icone ne s'affiche que lorsqu'un élément de profil possède plusieurs lignes à date d'effet.

Cliquez sur l'icone **Profil comme page imprimable** pour afficher le profil sous forme de fichier PDF imprimable dans Adobe Acrobat. La technologie XML Publisher génère le fichier imprimable en utilisant le même modèle et la même mise en page que l'état par lots Profil personne phys.

Voir Chapitre 3, "Paramétrer la gestion des profils," Paramétrer l'utilisation des états et des profils de XML Publisher, page 71.

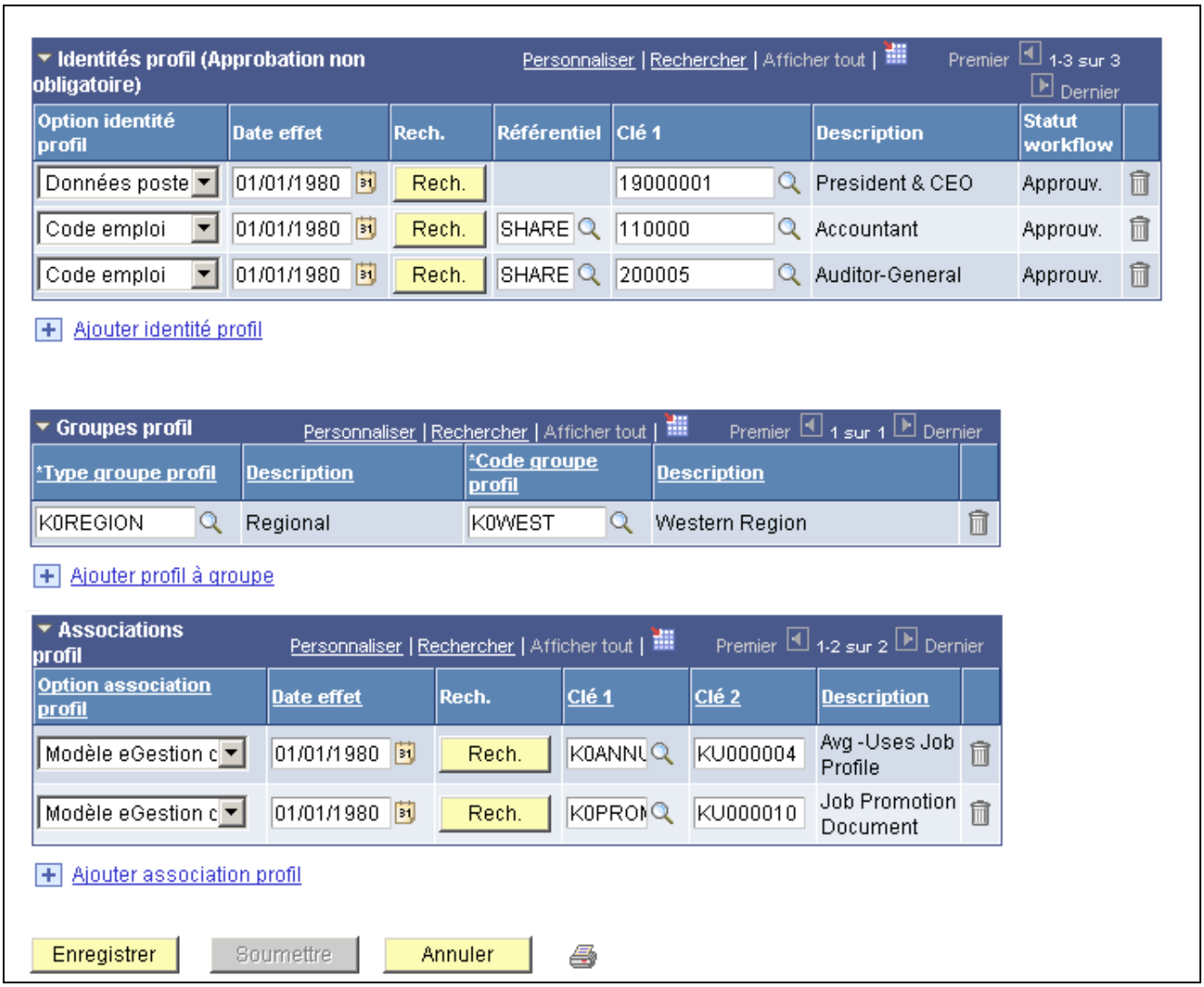
Créer et mettre à jour des profils de personne morale

Accédez à la page Profil personne morale.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

Page Profil personne morale (1/2)

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.



Page Profil personne morale (2/2)

Remarque : les onglets qui apparaissent dans le profil et dans les sections de contenu de chaque onglet dépendent du type de profil sélectionné. Définissez les onglets et les sections de contenu des types de profils sur la page Type profil - Contenu.

Voir Chapitre 3, "Paramétrer la gestion des profils," Définir le contenu d'un type de profil, page 61.

Remarque : la page Profil personne morale ne présente que les éléments approuvés. Tout nouvel élément de profil, toute modification d'éléments existants ou toute suppression non approuvés n'apparaissent pas dans les onglets de profil. Au lieu de cela, des liens figurent sur la page et indiquent combien d'éléments de profil sont enregistrés, sans avoir été soumis, sont en attente d'approbation ou sont refusés. Utilisez ces liens pour consulter les modifications.

Matr. propr. Sélectionnez le matricule salarié correspondant au propriétaire du profil. Utilisez ce champ si vous souhaitez affecter des propriétaires aux profils pour la génération des états ou à d'autres fins.

Utilisation profil Affiche une valeur qui indique comment le profil est utilisé. Elle est déterminée par les identités de profil liées au profil et selon que celles-ci sont

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

définies dans le type de profil en tant que profil final ou profil modèle (sur la page Type profil - Identités). Par exemple, si vous liez un profil à un code emploi, le système vérifie si ce dernier est défini en tant que profil final ou modèle dans le type de profil. Affiche l'une des valeurs suivantes :

Administrateur uniquement : indique que le profil n'est pas lié à un identité de profil ou que les identités de profil liées au profil ne sont pas définies en tant que profil final ou modèle (autrement dit, les cases Profil final et Modèle ne sont pas cochées). Les salariés et les responsables ne peuvent pas consulter les profils de type Administrateur uniquement.

Modèle : indique un profil modèle. Les profils se voient attribuer cette valeur dans le cas où toute identité de profil liée au profil n'est pas définie comme modèle uniquement (la case Profil final n'est pas cochée et la case modèle l'est) et aucune de ces identités n'est définie en tant que profil final. Les salariés et les responsables ne peuvent pas consulter les profils modèle.

Final/emploi : indique un profil final. Les profils se voient attribuer cette valeur si au moins une des identités de profil liées au profil est définie comme profil final (la case Profil final est cochée). Les salariés et les responsables peuvent consulter les profils finaux à l'aide des options du libre-service.

Code profil existant Affiche le code profil existant attribué au profil lors de la mise à niveau. Ce champ apparaît pour certains types de profils qui existaient dans des versions antérieures de PeopleSoft Enterprise Ressources Humaines.

Importer/indexer contenu Cliquez sur ce lien pour importer ou syndiquer le contenu d'un autre profil.

Sources et cibles syndication Cliquez sur ce lien pour afficher la page Cibles et sources syndication, qui répertorie :

- Les profils source qui fournissent le contenu syndiqué du profil.
- Les profils cible qui contiennent le contenu syndiqué du profil.

Supprimer contenu indexé, **Source** Cliquez sur ce lien pour supprimer des éléments syndiqués d'un autre profil. Ce lien n'apparaît que si le profil contient des éléments de profil syndiqués. La colonne **Source** indique le nom du profil à partir duquel l'élément de profil a été copié. Cliquez sur le lien Source pour consulter le profil source.

Elément(s) enregistré(s), **Elément(s) en attente**, **Elément(s) refusé(s)** Cliquez sur ces liens pour consulter la liste des éléments enregistrés, en attente d'approbation ou refusés.

Approbation pour x élément(s) Affiche le nombre d'éléments approuvés. La date qui apparaît dépend de la valeur du champ Jours historique approbation de la page Installation Gestion des profils.

Voir Chapitre 3, "Paramétrer la gestion des profils," Configurer l'installation de PeopleSoft Gestion des Profils, page 42.

Cliquez sur l'icone **Toutes les lignes** pour afficher la page Toutes les lignes. Cet icone ne s'affiche que lorsqu'un élément de profil possède plusieurs lignes à date d'effet.

Cliquez sur l'icone **Profil comme page imprimable** pour afficher le profil sous forme de fichier PDF imprimable dans Adobe Acrobat. La technologie XML Publisher génère le fichier imprimable en utilisant le même modèle et la même mise en page que l'état par lots Profil personne morale.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

Voir Chapitre 3, "Paramétrer la gestion des profils," Paramétrer l'utilisation des états et des profils de XML Publisher, page 71.

Identités profil

Ce cartouche recense les identités de profil auxquelles le profil est lié.

Option identité profil Sélectionnez l'option d'identité de profil. Les options disponibles dépendent de la définition du type de profil.

Voir Chapitre 3, "Paramétrer la gestion des profils," Définir les identités d'un type de profil, page 60.

Rech. Cliquez sur ce bouton pour rechercher une identité de profil.

Référentiel Sélectionnez le référentiel pour l'identité de profil que vous souhaitez lier à ce profil. Ce champ apparaît si le référentiel est un champ clé pour l'identité de profil sélectionnée. Le référentiel est un champ clé pour les codes emploi et les niveaux de salaire.

Clé 1, **Clé 2**, **Clé 3**, **Clé 4** Sélectionnez l'identité de profil à lier au profil. Les champs **Clé 2**, **Clé 3** et **Clé 4** s'affichent si l'identité de profil possède deux, trois ou quatre champs clé. Par exemple, si vous sélectionnez *Niveau salaire* dans le champ **Option identité profil**, le champ Clé 1 est destiné au plan de rémunération et le champ Clé 2 au niveau de salaire.

Ajouter identité profil Cliquez sur ce lien pour associer le profil à une autre identité de profil.

Groupes profil

Ce cartouche répertorie les groupes de profils auxquels le profil appartient.

Type groupe profil Sélectionnez le type de groupe de profils.

Code groupe profil Sélectionnez le groupe de profils auquel ajouter le profil.

Ajouter profil à groupe Cliquez sur ce lien pour ajouter le profil à un autre groupe.

Voir Chapitre 3, "Paramétrer la gestion des profils," Créer des types de groupes de profils et des groupes de profils, page 69.

Associations profil

Ce cartouche répertorie les associations pour le profil. Il s'agit d'entités externes au processus de gestion des profils. Les modèles de PeopleSoft Enterprise eGestion des Performances sont liés aux profils selon cette méthode.

Option association profil Sélectionnez l'option d'association de profil. Les options disponibles dépendent de la définition du type de profil.

Voir Chapitre 3, "Paramétrer la gestion des profils," Paramétrer les associations d'un type de profil, page 69.

Rech. Cliquez sur ce bouton pour rechercher des associations de profil.

Clé 1, **Clé 2**, **Clé 3**, **Clé 4** Sélectionnez l'association de profil à laquelle lier le profil. Les champs **Clé 2**, **Clé 3** et **Clé 4** apparaissent si l'association de profil possède deux, trois ou quatre champs clé. Par exemple, si vous sélectionnez Modèle eGestion de

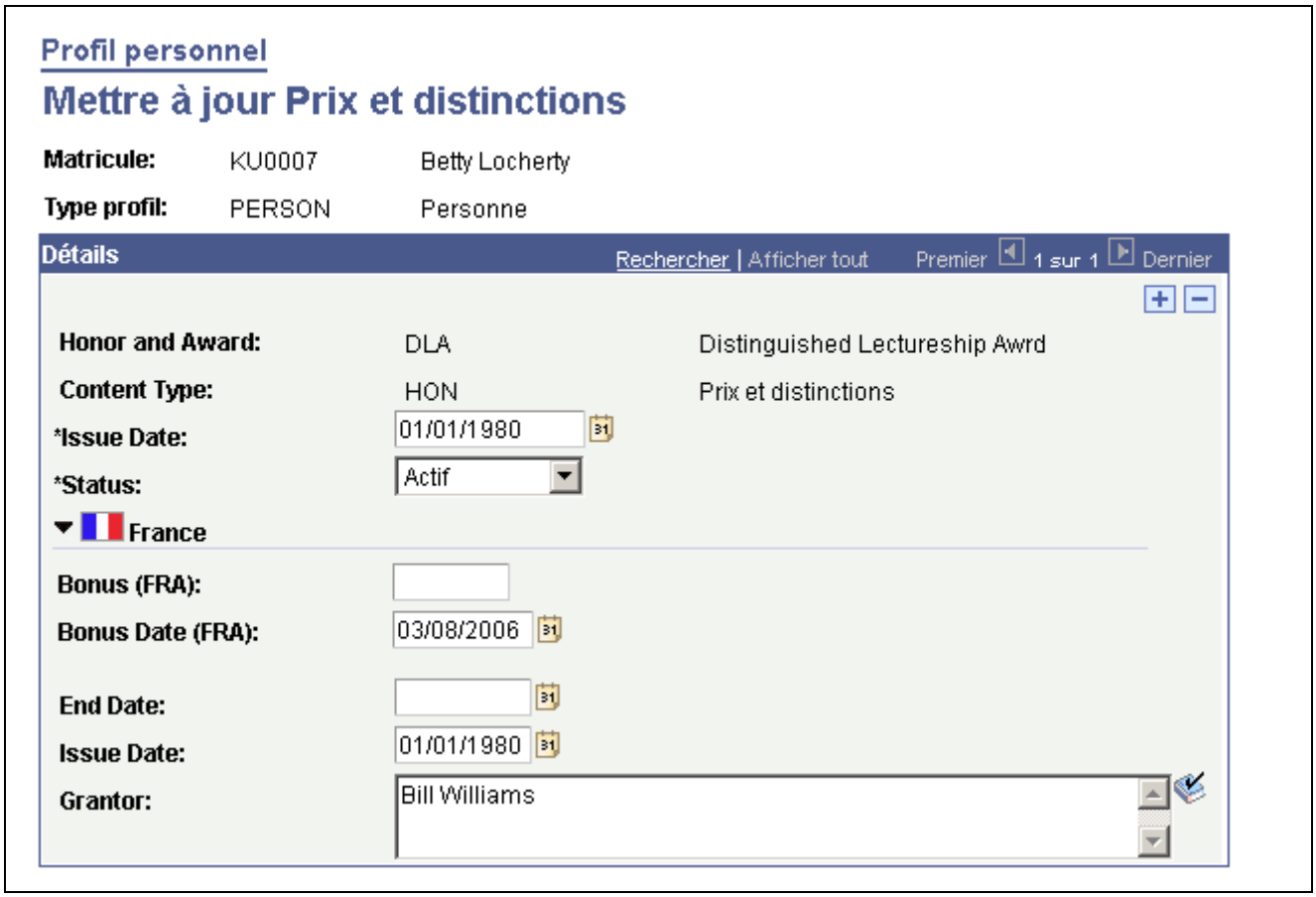
Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

perf. dans ce champ, le champ **Clé 1** est destiné au type de document, et le champ **Clé 2** au code de modèle de document.

Ajouter association profil Cliquez sur ce lien pour ajouter une association de profil.

Ajouter, mettre à jour et consulter le détail des éléments de profil

Accédez à la page Ajouter <type de contenu> ou Mettre à jour <type de contenu>.



Page Mettre à jour <type de contenu>

Remarque : les champs et libellés de champ qui apparaissent sur cette page varient en fonction du type de contenu de l'élément et de la définition de la section de contenu du type de profil. Définissez les sections de contenu sur la page Type profil - Contenu.

Voir Chapitre 3, "Paramétrer la gestion des profils," Paramétrer les types de profils, page 57.

Contenu associé Cliquez sur ce lien pour afficher la page Détail élt associé qui permet d'ajouter, de mettre à jour et de consulter les éléments associés à l'élément de profil sélectionné. Ce lien ne s'affiche que si le type de contenu de l'élément de profil est associé à un autre type de contenu et que la définition du type de profil inclut ce dernier.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

Voir aussi

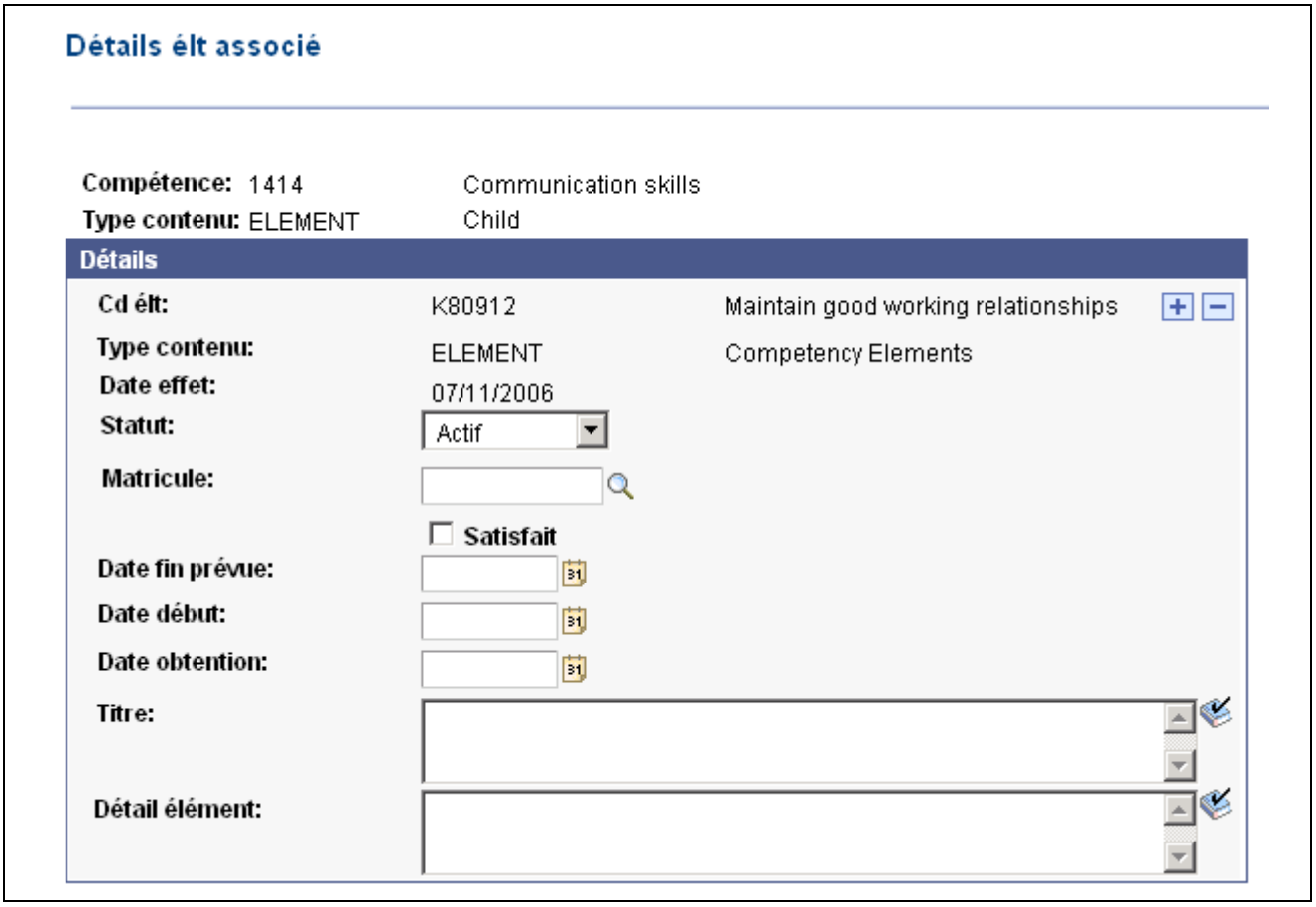
Chapitre 2, "Paramétrer le catalogue de contenu," Définir des règles de relation entre les types de contenu, page 20

Chapitre 2, "Paramétrer le catalogue de contenu," Définir les relations entre les éléments de contenu, page 25

Chapitre 3, "Paramétrer la gestion des profils," Définir le contenu d'un type de profil, page 61

Ajouter des éléments de profil associés

Accédez à la page Détail élt associé.



Page Détail élt associé

Utilisez cette page pour ajouter à un profil des éléments de profil associés à un élément de profil existant. Les éléments associés que vous pouvez ajouter à un profil dépendent des définitions de section de contenu du type de profil et des relations définies dans le catalogue de contenu.

Remarque : les champs et libellés de champ qui apparaissent sur cette page varient en fonction du type de contenu de l'élément associé et de la définition de la section de contenu du type de profil.

Type de contenu Affiche le type de contenu associé à l'élément de profil et montre le type de relation. Dans l'exemple, le type de contenu ELEMENT est un *ENFANT* du type de contenu COMPETENCE.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

Voir aussi

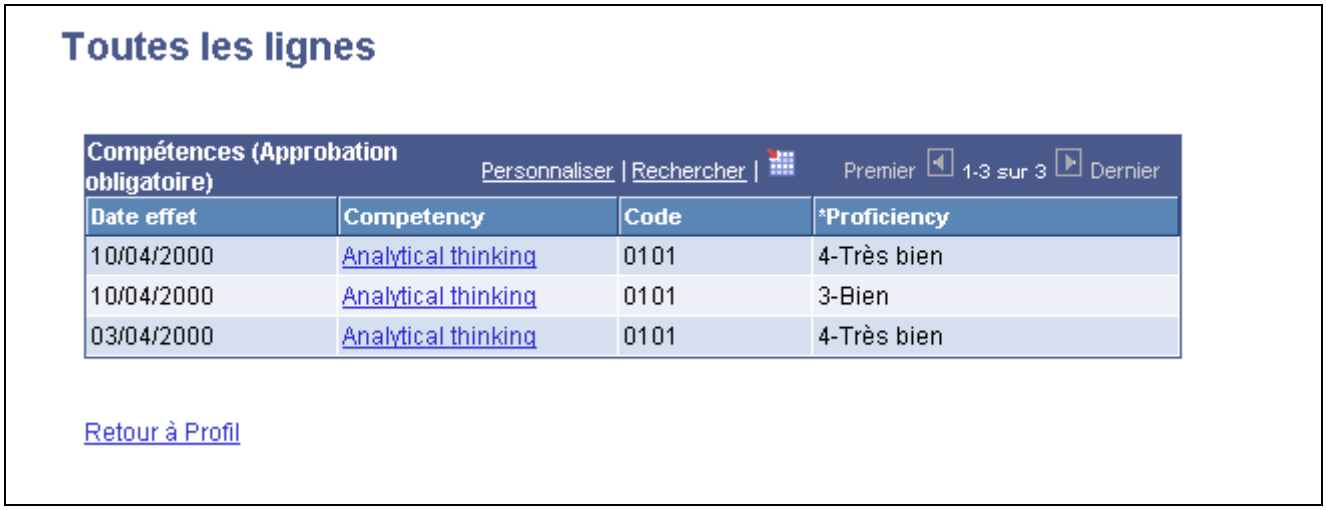
Chapitre 2, "Paramétrer le catalogue de contenu," Définir des règles de relation entre les types de contenu, page 20

Chapitre 2, "Paramétrer le catalogue de contenu," Définir les relations entre les éléments de contenu, page 25

Chapitre 3, "Paramétrer la gestion des profils," Définir les sections de contenu, page 64

Consulter les lignes des éléments de profil

Accédez à la page Toutes les lignes.



Page Toutes les lignes

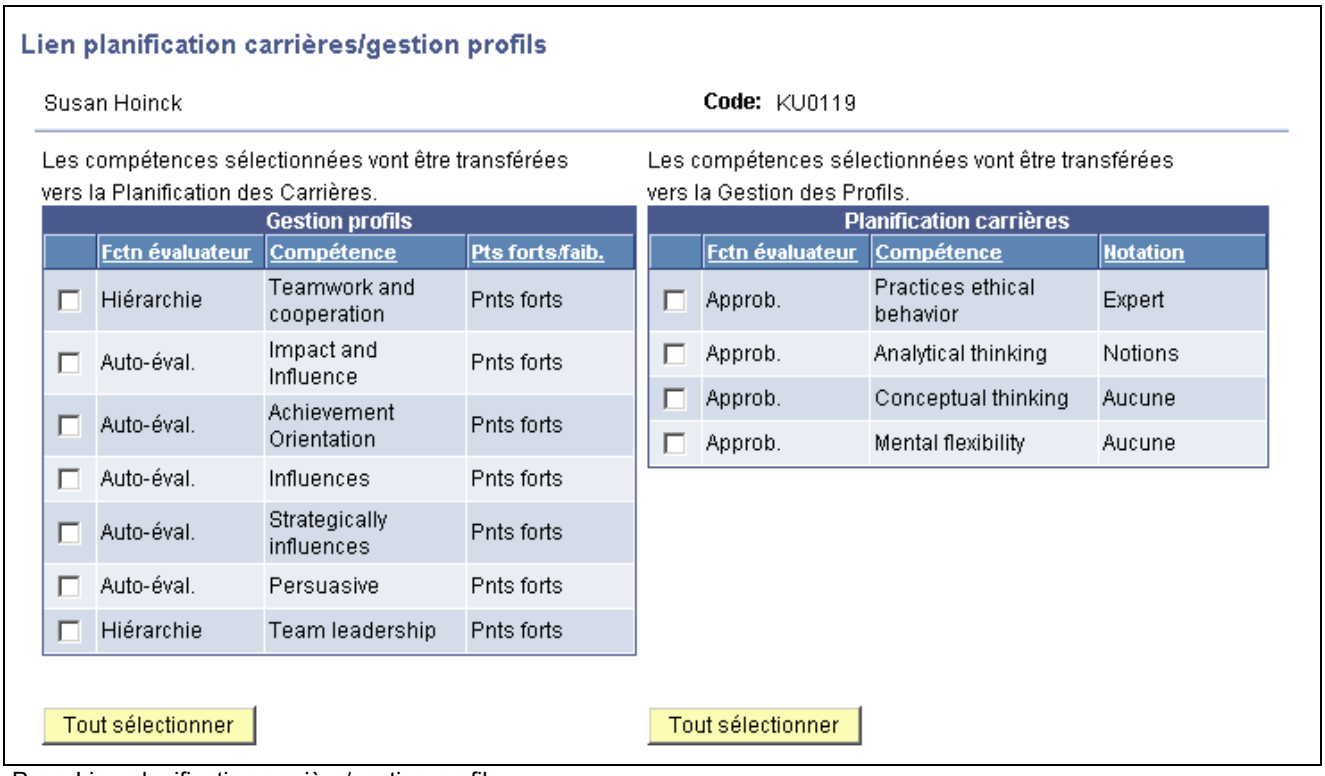
Cette page énumère les lignes actuelles, futures et historiques d'un élément dans un profil de personne physique ou morale, ce qui permet de suivre l'historique d'un élément de profil. Par exemple, vous pouvez utiliser cette page pour consulter les modifications de la notation d'un salarié pour un élément de profil ou la notation souhaitée d'un élément dans un profil d'emploi. Cliquez sur l'élément de profil en hyperlien afin d'en afficher le détail pour la date d'effet sélectionnée.

Cliquez sur **Retour à Profil** pour revenir à la page Profil personne ou Profil personne morale, selon le type de profil.

Synchroniser les profils de personne physique avec les plans de carrière

Accédez à la page Lien planification carrière/gestion profils.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.



Page Lien planification carrière/gestion profils

Gestion profils

Ce cartouche répertorie les compétences présentes dans le profil PERSON d'un salarié, mais absentes de son plan de carrière. Cochez la case située en regard des compétences que vous souhaitez ajouter au plan de carrière.

Les compétences sont ajoutées à la page Points forts/points faibles.

Planification carrières

Ce cartouche répertorie les compétences qui figurent dans le plan de carrière d'un salarié, mais sont absentes de son profil. Cochez la case située en regard des compétences que vous souhaitez ajouter au profil. Les compétences sont ajoutées au profil PERSON du salarié.

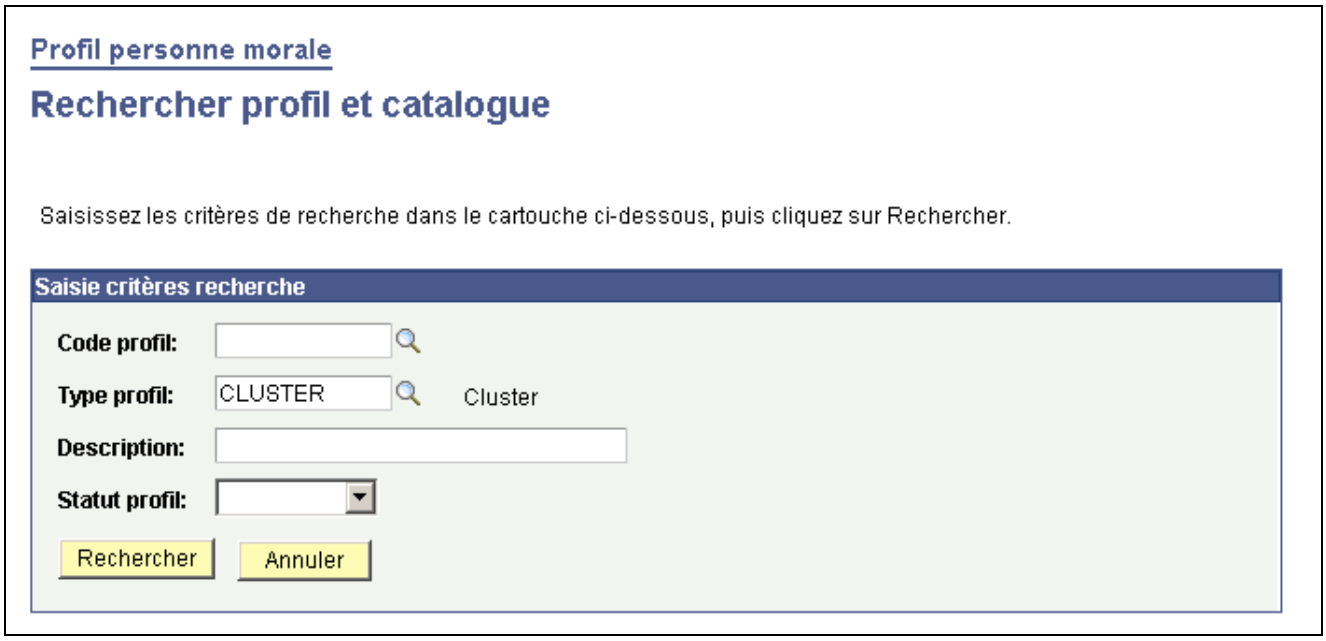
Voir aussi

PeopleSoft Enterprise 9.0 Ressources Humaines : PeopleBook Planification des Carrières et des Successions, "Planifier les carrières," Evaluer les points forts et les points faibles des salariés

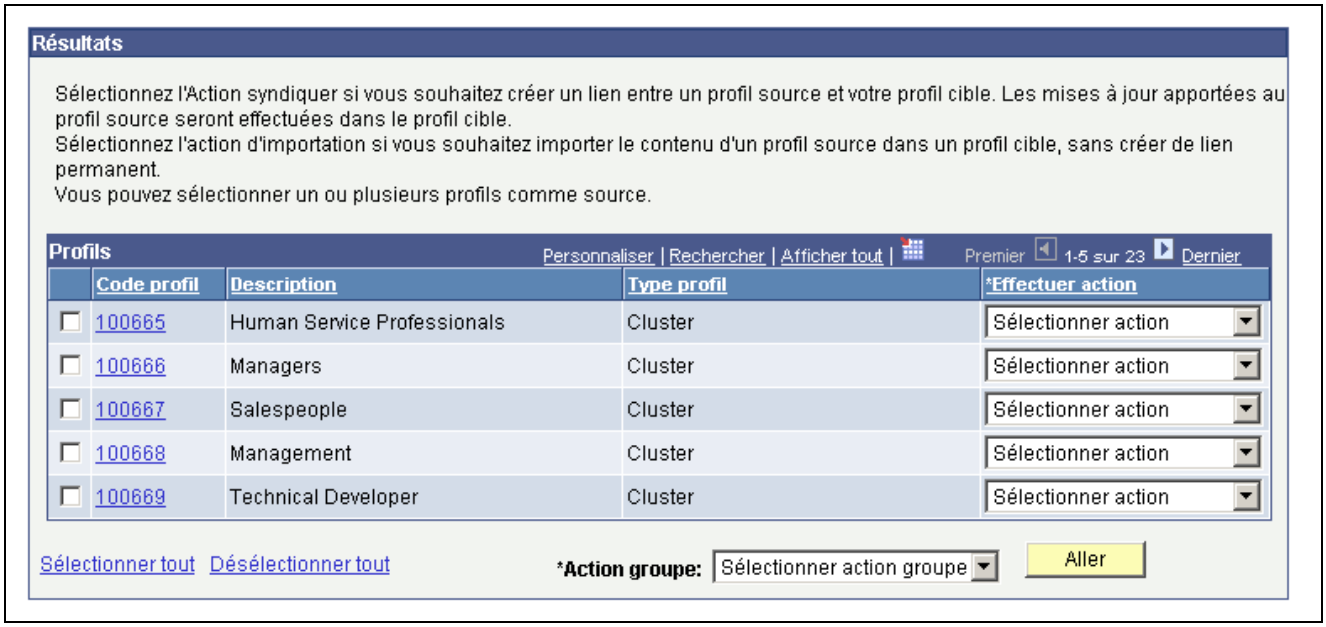
Sélectionner les profils en vue de l'importation ou de la syndication

Accédez à la page Rechercher profil et catalogue.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.



Page Rechercher profil et catalogue (1/2)



Page Rechercher profil et catalogue (2/2)

Saisie critères recherche

Sélectionnez les critères de recherche et cliquez sur le bouton **Rechercher** afin de rechercher les profils à utiliser pour l'importation ou la syndication.

Résultats

Ce cartouche répertorie les profils qui répondent à vos critères de recherche. Sélectionnez les profils à partir desquels importer ou syndiquer du contenu en cochant la case en regard du code profil correspondant.

Code profil Cliquez sur le code profil pour le consulter.

Effectuer action Sélectionnez une des valeurs suivantes :

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

Importer contenu : pour importer le contenu du profil sélectionné. Lorsque vous importez du contenu, le système ne crée pas de lien entre le profil source et le profil cible. Cela signifie que les modifications apportées au contenu du profil source après l'importation n'ont pas d'impact sur le profil cible.

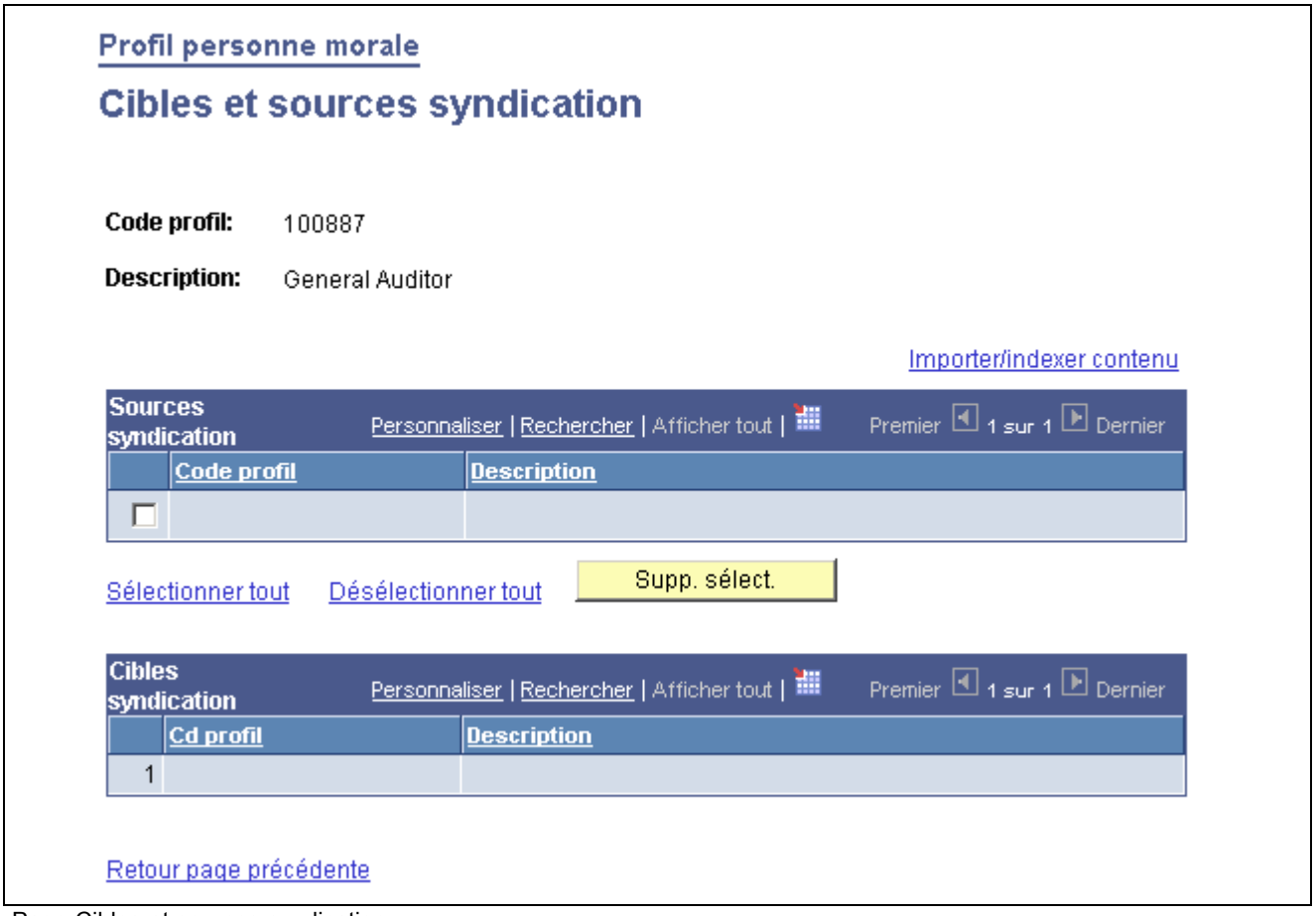
Syndiquer contenu : pour copier le contenu du profil sélectionné. Lorsque vous syndiquez du contenu, vous établissez une relation entre le profil source et le profil cible. Les modifications apportées au profil source sont ainsi répercutées dans les profils cible. Vous pouvez afficher les relations de syndication sur la page Cibles et sources syndication.

Action groupe Si vous avez sélectionné plusieurs profils, utilisez le champ Action groupe pour réaliser la même action sur tous les profils sélectionnés. Choisissez *Importer contenu* pour importer du contenu à partir des profils sélectionnés ou *Syndiquer contenu* pour syndiquer le contenu de ces profils.

Aller Cliquez sur ce lien pour importer ou syndiquer le contenu des profils sélectionnés. Cliquez sur **Retour page précédente** pour revenir à la page Profil personne morale.

Consulter les sources et les cibles de syndication

Accédez à la page Cibles et sources syndication.



Page Cibles et sources syndication

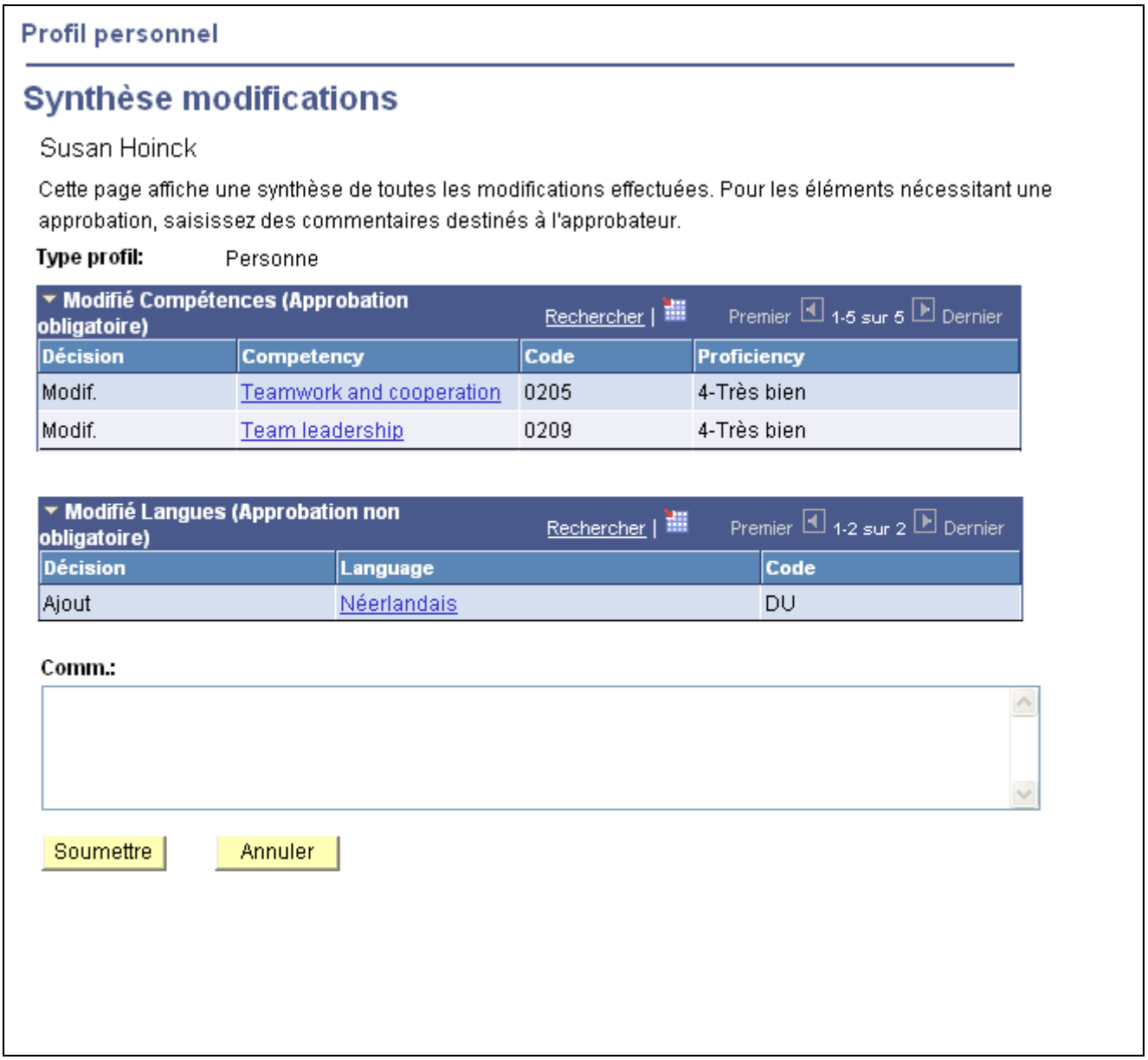
Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

Sources syndication	Répertorie les profils qui fournissent le contenu pour le profil sélectionné. Cochez la case située en regard du code profil source si vous souhaitez supprimer le contenu syndiqué.
Supp. sélect.	Cliquez sur ce bouton pour supprimer le lien entre le profil source sélectionné et le profil cible. Les éléments de profil initialement syndiqués restent dans le profil, mais ne sont plus tenus à jour par le système.
Cibles syndication	Affiche les profils qui constituent les cibles de la syndication. Ceux-ci contiennent le contenu du profil sélectionné. Si vous apportez des modifications au profil sélectionné, les profils syndiqués sont automatiquement mis à jour.

Soumettre les modifications des profils de personne physique

Accédez à la page Profil personnel - Synthèse modifications.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.



Page Profil personnel - Synthèse modifications

Cette page répertorie les modifications apportées au profil de personne physique. Le titre des zones de défilement de chaque section de contenu indique quels éléments nécessitent ou non une approbation. Les champs recensés sur cette page dépendent de la définition de la section de contenu du type de profil. Les propriétés de la section dont la case Synthèse est sélectionnée n'apparaissent que sur cette page.

Voir Chapitre 3, "Paramétrer la gestion des profils," Définir les sections de contenu, page 64.

Type profil Affiche le type du profil.

Décision Affiche le type de modification apportée :

Ajout : s'il s'agit d'un nouvel élément de profil.

Modif. : si vous avez apporté des modifications aux propriétés d'élément.

Suppr. : si vous avez supprimé un élément de profil.

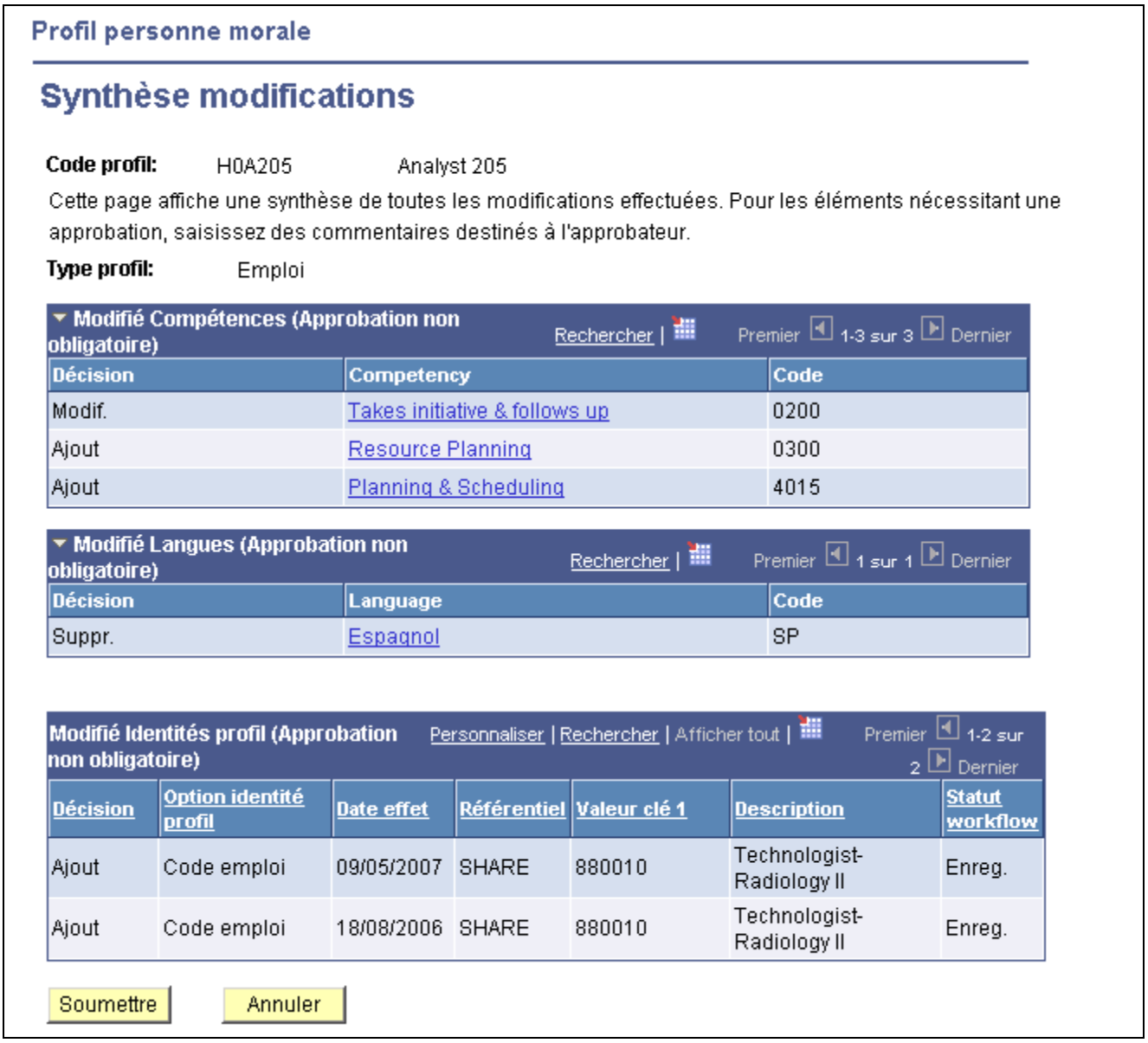
Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

Statut workflow	Affiche *Enregistré*. Lorsque vous cliquez sur le bouton Soumettre, le système remplace la valeur du statut de workflow par *Approuvé* si l'élément ne nécessite pas d'approbation ou par *En attente* si l'approbation est nécessaire. Le champ Statut workflow ne s'affiche que si la définition de la section de contenu inclut la propriété JPM_WF_STATUS et si la case Synthèse est cochée pour la propriété.
Comm.	Saisissez des commentaires à l'intention de l'approbateur, si nécessaire. Ce champ est masqué si les modifications ne nécessitent pas d'approbation.
Soumettre	Cliquez sur ce bouton afin de soumettre les modifications pour approbation. Si les modifications du profil ne requièrent pas d'approbation, elles sont automatiquement approuvées et apparaissent dans les onglets du profil. Si une approbation est nécessaire, la page Approbations s'affiche.
Annuler	Cliquez sur ce bouton pour revenir à la page Profil personne sans soumettre les éléments à approbation.

Soumettre les modifications des profils de personne morale

Accédez à la page Profil personne morale - Synthèse modifications.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.



Page Profil personne morale - Synthèse modifications

Cette page répertorie les modifications apportées au profil de personne morale pour le champ Code profil affiché. Les champs de cette page sont identiques à ceux de la page Profil personnel - Synthèse modifications.

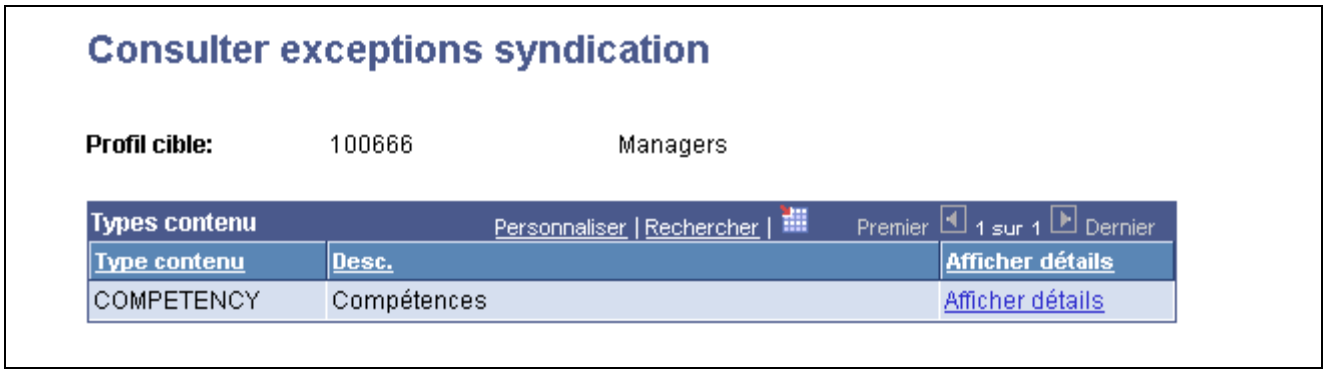
Voir aussi

Chapitre 5, "Gérer les profils," Soumettre les modifications des profils de personne physique, page 116

Consulter les exceptions de syndication

Accédez à la page Consulter exceptions syndication.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

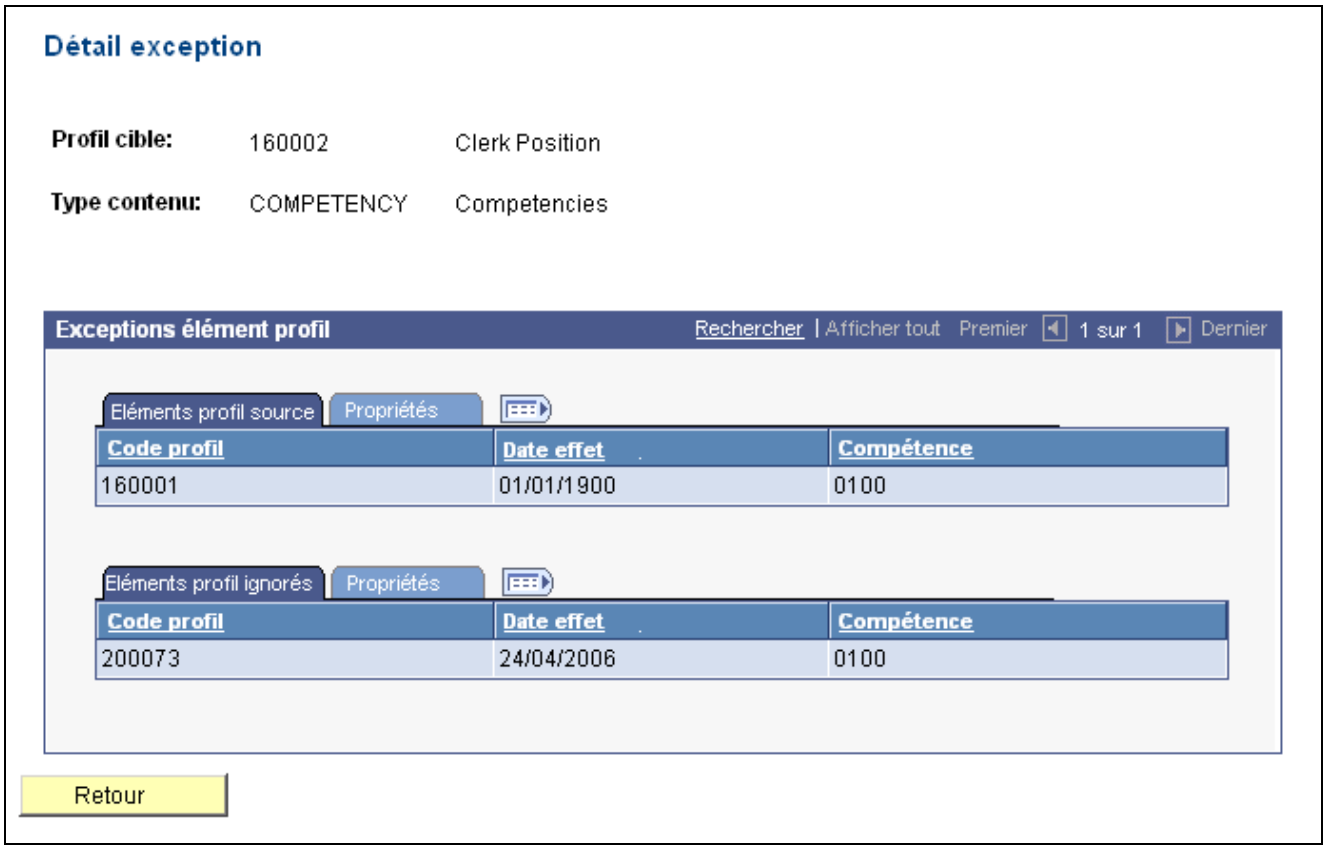


Page Consulter exceptions syndication

Cette page répertorie les types de contenu qui présentent des exceptions de syndication. Cliquez sur le lien **Afficher détails** pour accéder à la page Détail exception qui énumère les éléments de profil présentant des exceptions de syndication.

Consulter le détail des exceptions de syndication

Accédez à la page Détail exception.



Page Détail exception

Eléments profil source

Cet onglet affiche le détail du profil source et des éléments de profil syndiqués dans le profil cible.

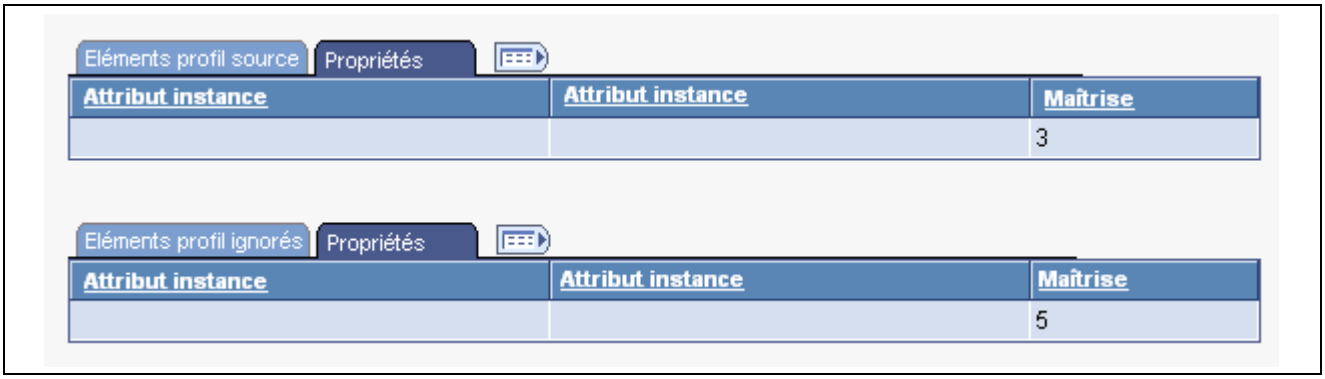
Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

Eléments profil ignorés

Cet onglet affiche le détail du profil source en conflit avec les éléments de profil syndiqués désignés dans l'onglet Eléments profil source.

Propriétés

Accédez à l'onglet Propriétés.



Détail exception : onglet Propriétés

Les onglets Propriétés affichent les valeurs de champ présents dans les profils source de la syndication. Dans l'exemple donné, le champ de maîtrise possède des valeurs différentes dans les deux profils source. Les valeurs présentées pour les éléments de profil source sont celles qui sont insérées dans le profil cible.

Approuver les modifications de profil

Cette section présente le traitement d'approbation des profils et explique comment :

- Consulter les transactions d'approbation des profils.
- Consulter, approuver et refuser les modifications de profil.

Comprendre le traitement d'approbation des profils

Vous pouvez utiliser le traitement d'approbation pour contrôler :

- Les mises à jour des éléments de profil de personne physique.

  Si le traitement des approbations est configuré pour une section de contenu, lorsque des éléments de profil sont ajoutés, supprimés ou mis à jour, le traitement des approbations est déclenché.

- Les mises à jour des éléments et des identités de profil associés aux profils de personne morale.

  Si l'approbation des identités de profil est nécessaire, toute modification apportée à la liste des identités associées au profil lance le traitement des approbations.

Configurez les approbations au niveau du type de profil. Associez une définition d'approbation au type de profil, puis indiquez quelles sections de contenu du type de profil requièrent une approbation. Pour les profils de personne morale, vous pouvez également indiquer si les identités de profil ont besoin d'une approbation.

Ces approbations utilisent le moteur de workflow d'approbation (AWE) pour gérer les approbations de profils de personne physique et morale. Les définitions d'approbation fournies avec le système offrent le traitement des approbations de profil suivant :

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

- Lorsque les salariés apportent des modifications à leurs profils de personne physique, celles-ci sont acheminées vers le responsable pour approbation.

  Les modifications apportées aux profils de personne physique par les responsables ou les administrateurs ne nécessitent pas d'approbation.

- Lorsque les responsables créent ou actualisent des profils de personne morale, les modifications sont acheminées vers l'administrateur des profils pour approbation.

  Les modifications apportées aux profils de personne morales par les administrateurs ne nécessitent pas d'approbation.

Vous pouvez utiliser les définitions fournies ou créer de nouvelles définitions d'approbation pour gérer les profils, en fonction des besoins de votre organisation.

Voir aussi

PeopleSoft Enterprise 9.0 : PeopleBook Principes généraux de PeopleSoft SIRH, "Paramétrer et utiliser les approbations"

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

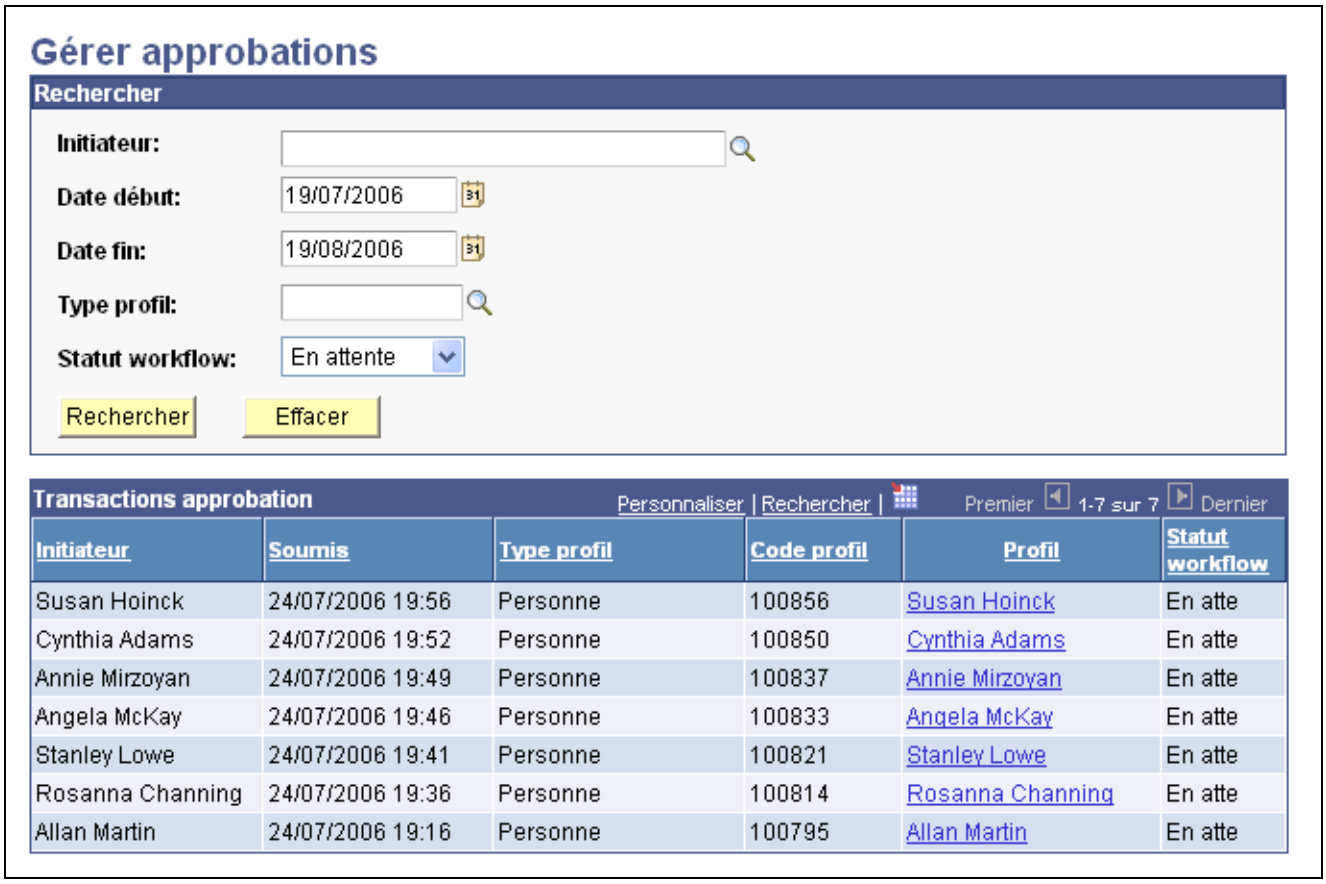
Pages utilisées pour approuver les profils

Nom de la page	Nom de l'objet	Navigation	Utilisation
Gérer approbations	JPM_JP_MNG_APPRVL	Evolution du personnel, Gestion des profils, Profils, Approbation profils	Consulter la liste de profils dont les modifications sont en attente d'approbation, ont été approuvées ou ont été refusées.
Profil personne physique - Approbation	JPM_JP_PERS_APPR	Cliquez sur un profil sur la page Gérer approbations.	Consulter la liste des modifications apportées au profil de personne physique sélectionné. Si les modifications de profil sont en attente d'approbation, vous pouvez les approuver ou les refuser.
Profil personne morale - Approbation	JPM_JP_NONPER_APPR	Cliquez sur un profil sur la page Gérer approbations.	Consulter la liste des modifications apportées au profil de personne morale sélectionné. Si les modifications de profil sont en attente d'approbation, vous pouvez les approuver ou les refuser.
<type de contenu>	JPM_APR_DTL_SEC	Cliquez sur un élément de profil sur la page Approbation.	Consulter le détail d'un élément de profil modifié.
Confirmation approbation, , Confirmation refus	JPM_JP_PER_APR_CNF	Cliquez sur le bouton Approuver ou Refuser de la page Profil personne physique - Approbation.	Afficher un message de confirmation. Lorsque vous cliquez sur OK, vous revenez à la page Gérer approbations.

Consulter les transactions d'approbation des profils

Accédez à la page Gérer approbations.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.



Page Gérer approbations

Initiateur Sélectionnez un matricule salarié pour rechercher les modifications de profil soumises par le salarié.

Date début, **Date fin** Saisissez les dates de début et de fin de la période sur laquelle rechercher les approbations soumises.

Type profil Sélectionnez le type de profil pour lequel rechercher les approbations.

Statut workflow Sélectionnez le statut des approbations que vous souhaitez consulter.

En attente : pour consulter les modifications de profil soumises à votre approbation.

Approuvé : pour consulter les modifications de profil que vous avez approuvées.

Refusé : pour consulter les modifications de profil que vous avez refusées.

Rechercher Cliquez sur ce bouton pour afficher les profils répondant à vos critères de recherche dans la zone de défilement Transactions approbation.

Transactions approbation

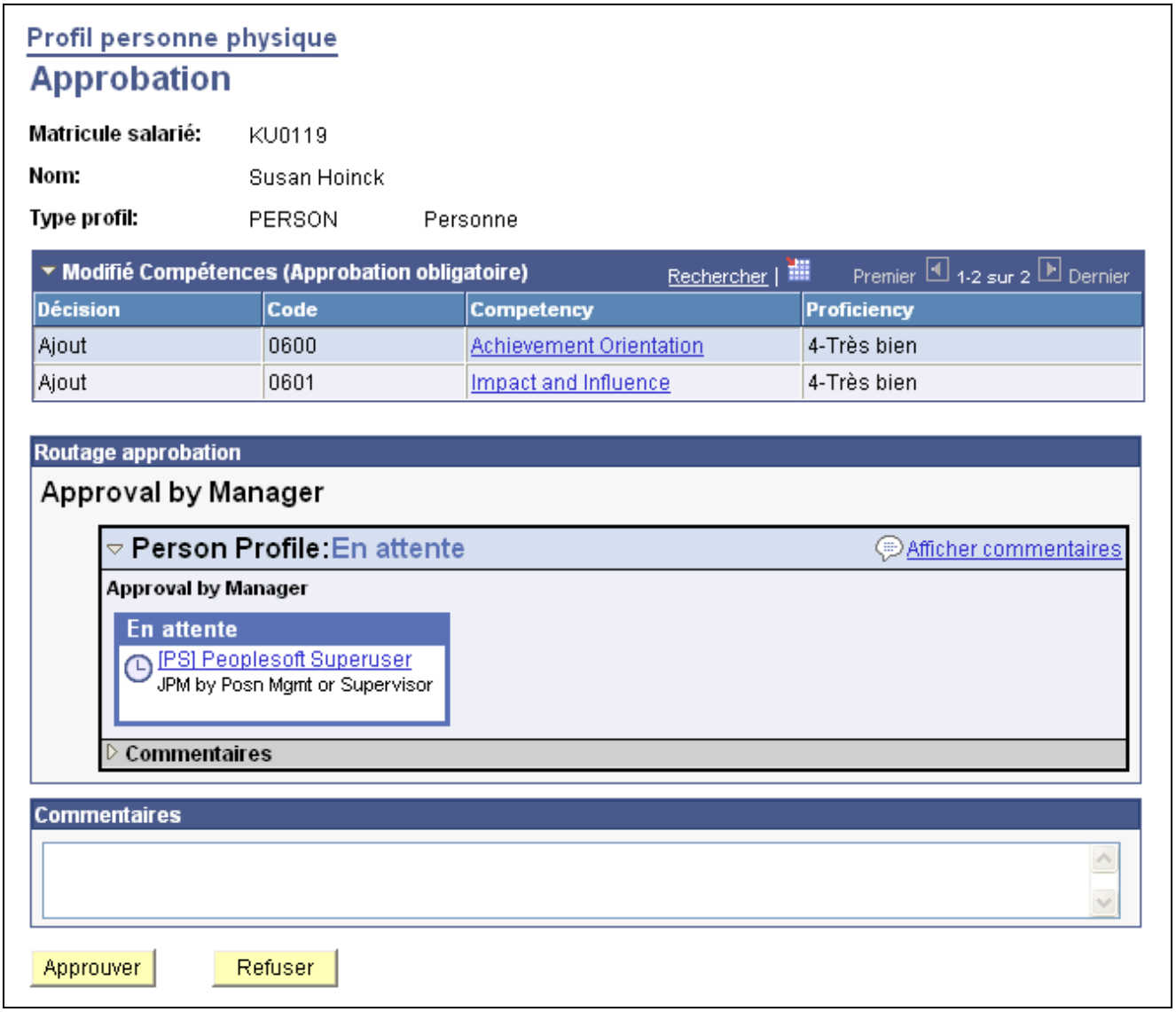
Soumis Affiche la date de soumission des modifications de profil pour approbation.

Profil Cliquez sur le profil en hyperlien pour consulter les modifications du profil qui nécessitent une approbation. Le système affiche la page Approbation.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

Consulter, approuver et refuser les modifications de profil

Accédez à la page Profil personne physique - Approbation.



Page Profil personne physique - Approbation

Décision Affiche l'une des valeurs suivantes pour indiquer le type de modification :

Ajout : nouvel élément de profil.

Modif. : l'initiateur a modifié une ou plusieurs propriétés de l'élément de profil.

Suppr. : l'initiateur a supprimé l'élément de profil.

<type de contenu> Cliquez sur un lien dans cette colonne pour consulter le détail des modifications apportées à l'élément de profil. Les propriétés de l'élément dépendent de la définition du type de profil.

Commentaires Saisissez tout commentaire à l'intention de l'initiateur en rapport avec cette transaction d'approbation. Le champ de commentaires n'est disponible que si les modifications de profil sont en attente d'approbation.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

Approuver Cliquez sur ce bouton pour approuver les modifications apportées au profil. Ce bouton n'apparaît que pour les modifications dont le statut de workflow est *En attente*.

Refuser Cliquez sur ce bouton pour refuser les modifications apportées au profil. Ce bouton n'apparaît que pour les modifications dont le statut de workflow est *En attente*.

Cliquez sur l'icone **Profil comme page imprimable** pour afficher le profil sous forme de fichier PDF imprimable dans Adobe Acrobat. La technologie XML Publisher génère le fichier imprimable en utilisant le même modèle et la même mise en page que l'état par lots Profil personne morale. Le fichier imprimable ne présente que les éléments approuvés.

Voir Chapitre 3, "Paramétrer la gestion des profils," Paramétrer l'utilisation des états et des profils de XML Publisher, page 71.

Routage approbation

Ce cartouche présente les données de routage du moteur de workflow d'approbation.

Afficher commentaires Cliquez sur ce lien pour afficher ou masquer les commentaires que l'initiateur a saisis lorsqu'il a soumis les modifications de profil à approbation.

Rechercher et comparer des profils

Cette section présente la fonction de recherche et de comparaison de profils, ainsi que les scores, et explique comment :

- Sélectionner un profil source.
- Définir des critères de recherche.
- Consulter les résultats de la recherche.
- Sélectionner les profils à comparer.
- Consulter les résultats de la comparaison.

Comprendre la fonction de recherche et de comparaison de profils

Cette fonction permet aux salariés, responsables et administrateurs de rechercher et comparer des profils répondant à certains critères. Avant de lancer une recherche, les utilisateurs doivent créer des index Verity et définir les types de recherches disponibles sur la page Configuration recherche. Pour chaque type de recherche, vous indiquez :

- Les types de profils source et cible.

  Lors de la recherche, deux types de profils sont comparés : le source et le cible. Le source constitue le type de profil à la base des critères de recherche, et le cible le type de profil faisant l'objet de la recherche.

- La règle des critères.

 Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

Le champ Règle critères commande le fonctionnement de la recherche. Il existe trois types de règles de critères :

- *Val./dft, pas d'affichage :* la fonction de recherche utilise des critères de recherche par défaut s'appuyant sur un profil source. Les critères ne sont pas affichés.
- *Val./dft et affichage :* la fonction de recherche utilise des critères de recherche par défaut s'appuyant sur un profil source. Les utilisateurs peuvent consulter et ajuster les critères avant de lancer la recherche.
- *Auc. val./dft, affichage (adhoc) :* la fonction de recherche n'utilise pas de critères par défaut. Les utilisateurs les définissent manuellement. Pour ce type de recherche, les utilisateurs ne sont pas tenus d'indiquer les types de profils source et cible dans la configuration. Néanmoins, si ces champs sont vides, il convient de sélectionner les types de profils source et cible avant de définir les critères de recherche.

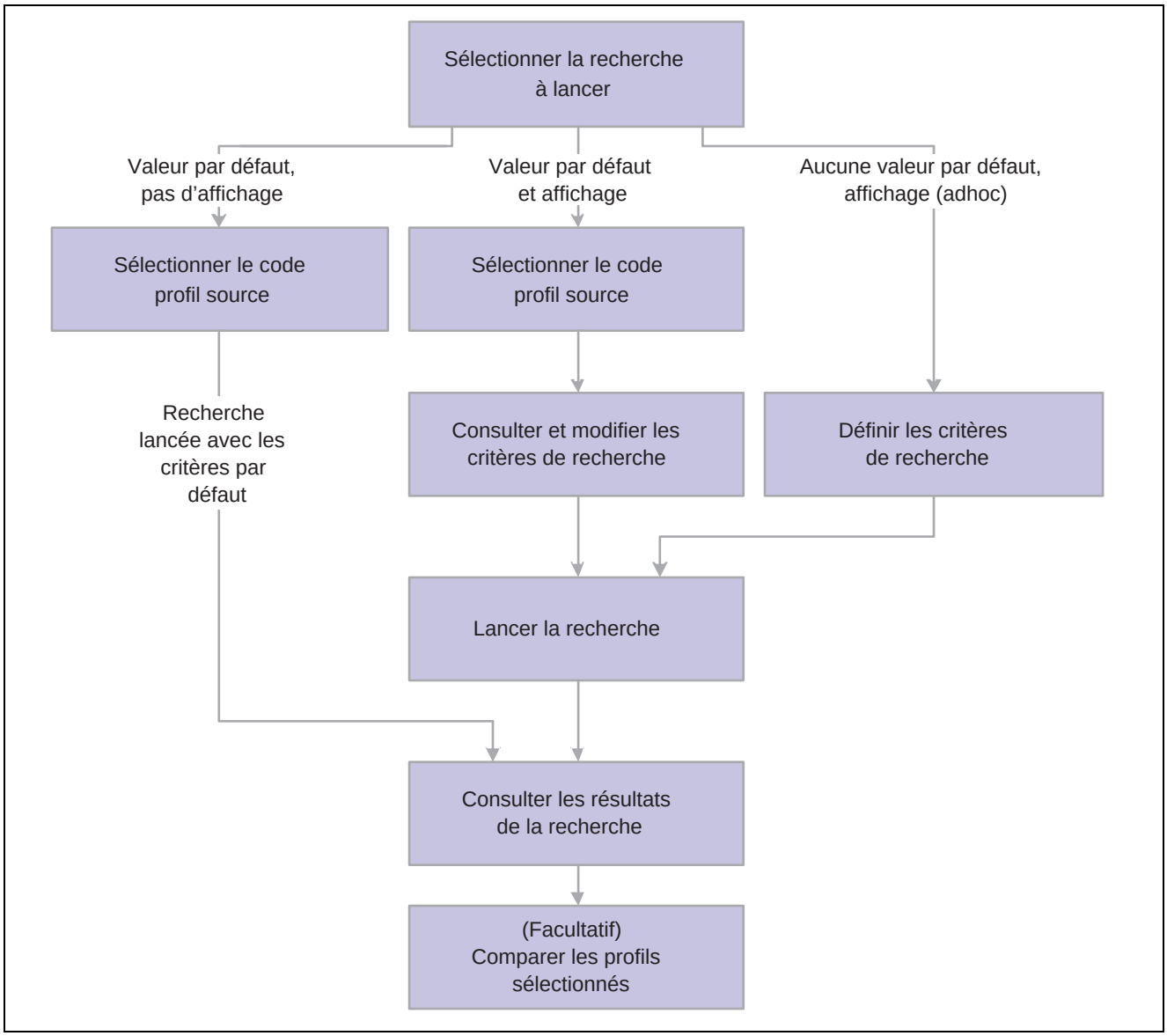
• Les rôles associés à la recherche.

Les utilisateurs peuvent uniquement exécuter les recherches définies pour leur rôle.

Voir Chapitre 4, "Paramétrage de la fonction de recherche et de comparaison de profils," page 77.

Le graphique ci-après présente les étapes de recherche et de comparaison des profils pour chaque type de recherche.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.



Etapes de recherche et de comparaison de profils

Les étapes sont traitées en détail dans les sections qui suivent.

Sélectionner une recherche

Les administrateurs peuvent lancer la fonction de recherche et de comparaison de profils de deux façons :

- En sélectionnant l'option Rech./comparaison profil du menu Profils.
- En sélectionnant *Rechercher et comparer profils* dans le champ Actions profil de la page Profil personne ou Profil personne morale.

Quel que soit le type de navigation utilisé, le système n'affiche que les recherches configurées pour le rôle d'administrateur. Les rôles sont associés aux recherches sur la page Configuration recherche. En outre, si vous lancez la fonction de recherche et de comparaison de profils sur la page Profil personne ou Profil personne morale, la liste des recherches est limitée à celles qui possèdent un type de profil en adéquation avec le profil consulté.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

Le *PeopleBook PeopleSoft Enterprise 9.0 eGestion de Carrière* traite des options du libre-service salariés ou du libre-service responsables pour la recherche et la comparaison de profils.

Voir *PeopleSoft Enterprise 9.0 : PeopleBook eGestion de Carrière*, "Gérer mes profils," Rechercher et comparer les profils.

Sélectionner un code profil source

Si vous sélectionnez une recherche avec une règle de critères *Val./dft, pas d'affichage* ou *Val./dft et affichage*, vous devez choisir un code profil source qui fournit les critères de recherche par défaut pour la fonction de recherche et de comparaison. Le champ Profil source de la page Configuration recherche définit le type de profil que vous pouvez sélectionner pour la recherche.

Remarque : si vous lancez la recherche à partir des pages de profil, le système utilise automatiquement le profil que vous consultez en tant que code profil source. Celui-ci ne vous est donc pas demandé.

Si la recherche utilise la règle de critères *Val./dft, pas d'affichage*, le système exécute automatiquement la recherche après la sélection du code profil source. Pour ce type de recherche, les critères reposent sur les éléments de profil par défaut provenant du profil source. Par conséquent, vous ne pouvez par ajuster les critères avant d'exécuter la recherche.

Définir les critères de recherche

Lorsque vous exécutez une recherche avec la règle de critères *Val./dft et affichage* ou *Val./dft, pas d'affichage*, vous définissez ou modifiez les critères sur la page Critère de recherche.

Si vous exécutez une recherche avec la règle de critères *Val./dft et affichage*, la page présente des critères par défaut reposant sur le type de profil source défini dans la configuration. Vous pouvez modifier ces critères et en ajouter d'autres avant d'exécuter la recherche.

Si la recherche utilise la règle de critères *Auc. val./dft, affichage (adhoc)*, il n'existe aucun critère par défaut. Utilisez la page Critère de recherche pour définir les éléments à rechercher dans les profils cible. Les types de profils source et cible vous sont demandés s'ils ne sont pas définis pour la recherche. Le système actualise ensuite la page Critère de recherche en y ajoutant les sections de contenu et les filtres que vous pouvez utiliser pour la recherche.

La page Critère de recherche comporte un cartouche Filtre recherche si vous avez défini des types de groupes de profils à rechercher pour le type de profil cible. Les filtres de recherche permettent de circonscrire la recherche à un groupe de profils spécifique.

Une fois les critères de recherche définis, cliquez sur le bouton Rechercher pour lancer la recherche.

Consulter les résultats de la recherche

La page Résultats de recherche répertorie les profils qui répondent à vos critères de recherche. Ils sont classés en fonction des scores de profil calculés par le système. Ces scores sont compris dans une plage allant de 0 à 100, où 100 signifie que le profil satisfait à tous les critères. Les scores de profil sont traités plus loin dans ce chapitre.

Voir Chapitre 5, "Gérer les profils," Comprendre les scores de profil de la fonction de recherche et de comparaison, page 130.

Si vous souhaitez ajuster les critères de recherche et relancer la recherche, cliquez sur le lien Modifier critères recherche pour revenir à la page Critère de recherche. Vous pouvez également lancer une nouvelle recherche en cliquant sur le lien Rechercher profils.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

Comparer les profils

Les scores de profil présentés sur la page Résultats de recherche indiquent le niveau d'adéquation globale de chaque profil par rapport aux critères de recherche. Vous pouvez également consulter le score obtenu par chaque élément de profil. Sur la page Résultats de recherche, vous pouvez :

- Cliquer sur les scores des éléments d'un profil figurant dans les résultats de la recherche pour les comparer aux critères de recherche.
- Comparer aux critères de recherche jusqu'à dix profils figurant dans les résultats de la recherche.

Remarque : l'option Comparaison de profils est également disponible dans le menu Profils. Toutefois, les comparaisons effectuées selon cette méthode n'incluent pas les scores de profil.

Comprendre les scores de profil de la fonction de recherche et de comparaison

Cette section traite des sujets suivants :

- Calcul des scores.
- Calcul des scores de propriété et d'élément.
- Calcul de la pondération des éléments en fonction de la valeur du champ Importance.
- Calcul du score de la propriété de notation.
- Calcul du score de la propriété de niveau d'intérêt.
- Calcul des scores des éléments obligatoires.

Généralités sur le calcul des scores

Cette section explique comment le système calcule les scores des profils cible pour déterminer ceux qui répondent le mieux aux critères de recherche définis. Pour ce faire, la fonction de recherche et de comparaison de profils utilise le moteur de recherche Verity. Une requête de recherche Verity est constituée d'éléments de recherche générés à partir de chaque propriété d'élément de profil figurant dans les critères de recherche. Une recherche de texte intégrale est effectuée pour renvoyer les profils concordants accompagnés d'un score indiquant le pourcentage de correspondance. Les scores s'affichent par ordre décroissant. Le profil présentant la correspondance la plus exacte figure en tête de liste.

Pour déterminer le score d'un profil cible, le système calcule :

- Le score de chaque propriété associée à un élément.

  Les critères de recherche sont constitués d'un ensemble d'éléments de profil à rechercher dans le profil cible. Or, ces éléments peuvent posséder plusieurs propriétés. Par exemple, si vous ajoutez une compétence aux critères de recherche, vous pouvez également définir les notations souhaitées pour la compétence ou, si vous ajoutez une langue, indiquer le niveau de maîtrise de l'expression écrite pour cette langue. La notation de la compétence et la maîtrise de l'expression écrite sont des propriétés des éléments de profil compétence et langue. Le système calcule un score pour chaque propriété indiquée dans les critères de recherche et l'intègre ensuite au score total de l'élément correspondant.

- Le score de chaque élément défini dans les critères de recherche.

  Le score d'un élément représente la moyenne des scores des propriétés associées à cet élément.

- Le score des éléments pondéré en fonction de la valeur du champ Importance.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

Ce champ sert à indiquer l'importance relative de chaque élément défini dans les critères de recherche. Le système applique une pondération au score des éléments en fonction de la valeur d'importance définie pour chacun d'eux. La valeur par défaut est *3-Moyen*, mais elle est modifiable.

- La somme des scores d'élément pondérés.

  Le score total d'un profil représente la somme des scores d'élément pondérés. Il s'agit de la valeur qui figure sur la page Résultats de recherche.

Les scores de profil dépendent également du paramétrage de la case à cocher Obligatoire. Cet aspect est traité plus loin dans cette section.

Calcul des scores de propriété et d'élément

Le score d'une propriété varie selon la propriété en question. Pour la plupart des propriétés, les profils dont les propriétés concordent et ceux dont les propriétés ne concordent pas obtiennent respectivement un score de 100 et de 0. Les propriétés possédant une échelle de notation, telles que les propriétés d'évaluation et de niveau d'intérêt, obtiennent quant à elles un score compris entre 0 et 100, selon le degré d'adéquation entre le profil source et le profil cible. Cet aspect est traité plus loin dans cette section.

Pour déterminer le score d'un élément, le système calcule la moyenne des scores des propriétés, comme suit :

Score total des propriétés / nombre de propriétés

Dans cet exemple, le profil source contient trois éléments pour les types de contenu suivants :

Type de contenu	Code d'élément	Autres propriétés
Diplôme	BA (diplôme universitaire de 1er cycle - Lettres)	Pays : Etats-Unis
Cd langue	DU (néerlandais)	
Tests/examens	1006 (test de compétence en comptabilité)	

Pour l'élément de diplôme BA (diplôme universitaire de 1er cycle - Lettres), le système recherche deux propriétés, le code d'élément et le pays. Le score de l'élément diplôme est calculé comme suit :

(Score de la propriété code d'élément + score de la propriété pays) / 2

Cela signifie que seuls les profils dont le code de diplôme est BA, et le pays les Etats-Unis, obtiennent un score de 100.

Pour illustrer la façon dont le système calcule les scores de propriété, cet exemple compare le profil source à trois profils de personne physique (Nicola Edwards, Rachel Norris et Helen Scott).

Le tableau suivant répertorie les éléments du profil de personne physique de Nicola Edwards :

Type de contenu	Code d'élément	Autres propriétés
Diplôme	BA (diplôme universitaire de 1er cycle - Lettres)	Pays : Etats-Unis
Tests/examens	1006 (test de compétence en comptabilité)	

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

Le tableau suivant énumère les éléments du profil de personne physique de Rachel Norris :

Type de contenu	Code d'élément	Autres propriétés
Cd langue	DU (néerlandais)	
Tests/examens	1006 (test de compétence en comptabilité)	

Le tableau suivant énumère les éléments du profil de personne physique d'Helen Scott :

Type de contenu	Code d'élément	Autres propriétés
Diplôme	BA (diplôme universitaire de 1er cycle - Lettres)	Pays : GBR (Royaume-Uni)
Tests/examens	1006 (test de compétence en comptabilité)	

Le tableau suivant énumère les scores des éléments de chaque profil de personne physique :

Code d'élément	Propriété Pays	Profil de personne physique		
		Nicola Edwards	Rachel Norris	Helen Scott
BA (diplôme universitaire de 1er cycle - Lettres)	Etats-Unis	100 = (100+100)/2	0	50 = (100+0)/2
DU (néerlandais)		0	100	0
1006		100	100	100

Calcul de la pondération des éléments en fonction de la valeur du champ Importance

Le système inclut automatiquement le champ Importance pour chaque élément défini dans les critères de recherche et lui attribue la valeur par défaut *3-Moyen*, qui signifie que chaque élément présente la même importance. Selon le type de recherche, vous pouvez remplacer la valeur par défaut pour indiquer l'importance relative de chaque élément de profil. Lorsque vous lancez la recherche, le système applique une pondération au score de chaque élément en fonction de la valeur d'importance accordée à chacun. Les profils contenant les éléments les plus importants obtiennent ainsi un score plus élevé que ceux contenant les éléments les moins importants.

Le système calcule la pondération de chaque élément comme suit :

% importance = (importance de l'élément / importance totale) x 100

Pour illustrer ce principe, imaginons que vous accordiez les valeurs d'importance suivantes aux éléments définis dans les critères de recherche :

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

Type de contenu	Code d'élément	Importance
Diplôme	BA (diplôme universitaire de 1er cycle - Lettres)	4-Supérieur moyenne
Cd langue	DU (néerlandais)	3-Moyen
Tests/examens	1006 (test de compétence en comptabilité)	1-Faible

Dans cet exemple, le total des points pour l'importance est : 8 = 4 + 3 + 1.

Le tableau ci-dessous montre comment la pondération est calculée pour chaque élément défini dans les critères de recherche :

Code d'élément	Importance	Pondération
BA (diplôme universitaire de 1er cycle - Lettres)	4-Supérieur moyenne	4/8 x 100 = 50 %
DU (néerlandais)	3-Moyen	3/8 x 100 = 37,5 % = arrondi à 38
1006 (test de compétence en comptabilité)	1-Faible	1/8 x 100 = 12,5 % = arrondi à 13

Le système utilise la valeur de pondération des éléments pour calculer le score pondéré des éléments à l'aide de la formule suivante :

Score d'élément (pondéré) = score d'élément x % importance

En reprenant les profils de personne physique des exemples précédents, voyons comment la pondération influe sur le score total. Le tableau suivant énumère les scores des éléments et les scores pondérés de Nicola Edwards :

Elément	Score d'élément	Score d'élément (pondéré)
BA (diplôme universitaire de 1er cycle - Lettres) / Etats-Unis	100	50 = 100 x 50 %
DU (néerlandais)	0	0
1006 (test de compétence en comptabilité)	100	12,5 = 100 x 12,5 % = arrondi à 13

Le score total de Nicola équivaut à la somme des scores d'élément pondérés.

Score total = 50 + 12,5 = 62,5 (arrondi à 63)

Remarque : le système arrondit le score au nombre entier le plus proche.

Le tableau suivant énumère les scores des éléments et les scores pondérés de Rachel Norris :

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

Elément	Score d'élément	Score d'élément (pondéré)
BA (diplôme universitaire de 1er cycle - Lettres) / Etats-Unis	0	0
DU (néerlandais)	100	37,5 = 100 x 37,5 % = (arrondi à 38)
1006 (test de compétence en comptabilité)	100	12,5 = 100 x 12,5 % = (arrondi à 13)

Score total = 37,5 + 12,5 = 50

Le tableau suivant énumère les scores des éléments et les scores pondérés d'Helen Scott :

Elément	Score d'élément	Score d'élément (pondéré)
BA (diplôme universitaire de 1er cycle - Lettres) / Etats-Unis	50	25 = 50 x 50 %
DU (néerlandais)	0	0
1006 (test de compétence en comptabilité)	100	12,5 = 100 x 12,5 % = (arrondi à 13)

Score total = 25 + 12,5 = 37,5 (arrondi à 38)

Calcul du score de la propriété de notation

Si les critères de recherche incluent des éléments possédant la propriété de notation ou de niveau d'intérêt (JPM_RATING1, JPM_RATING2, JPM_RATING3 ou JPM_INTEREST_LEVEL), le système calcule le score de la propriété différemment de celui des autres propriétés. Au lieu d'un score de 100 ou 0, le score attribué dépend du degré d'adéquation entre la notation ou le niveau d'intérêt dans le profil cible et ceux définis dans les critères de recherche.

La propriété de niveau d'intérêt est traitée dans la prochaine section.

Le système calcule le score de la propriété de notation en fonction du nombre de niveaux de notation définis dans le modèle d'évaluation associé à cet élément.

Important ! Lors de l'exécution de la fonction de recherche et de comparaison, les modèles d'évaluation utilisés pour les éléments de profils source et cible doivent posséder le même nombre de niveaux de notation. Si tel n'est pas le cas, les scores ne seront pas exacts.

Le tableau suivant donne un exemple de modèle d'évaluation et de niveaux de notation attribués par le système pour la fonction de recherche et de comparaison :

Notation	Description	Niveau de notation
A	Excellent	5
B	Très bien	4
C	Bien	3

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

Notation	Description	Niveau de notation
D	Assez bien	2
E	Insuffisant	1

Lorsque vous attribuez une notation à un élément de profil, le système compare le niveau de la notation correspondant au niveau de notation cible dans la fonction de recherche et de comparaison. Dans cet exemple, le profil source contient l'élément et la notation associée suivants :

Code d'élément	Notation	Niveau de notation
0102 (Conceptual thinking)	B (Très bien)	4

Le tableau suivant énumère les profils cible contenant un élément commun, ainsi que les notations attribués à ce dernier :

Profil	Code d'élément	Notation	Niveau de notation
01000	0102 (Conceptual thinking)	B (Très bien)	4
02000	0102 (Conceptual thinking)	A (Excellent)	5
03000	0102 (Conceptual thinking)	C (Bien)	3

Le système calcule la différence entre le niveau de notation souhaité (dans le profil source) et le niveau de notation réel dans les profils cible, comme suit :

ABS (niveau de notation souhaité - niveau de notation réel)

ABS (valeur absolu) signifie que le système ignore le signe du résultat du calcul niveau de notation souhaité - niveau de notation réel. Ainsi, si la valeur de la notation réelle est supérieure à celle de la notation souhaitée, le système n'utilise pas de chiffre négatif pour le calcul du score de la notation.

Le tableau suivant montre la différence entre le niveau de notation souhaité et le niveau de notation réel dans les exemples de profil :

Profil	Code d'élément	Niveau de notation souhaité	Niveau de notation réel	ABS (notation souhaitée - notation réelle)
01000	0102	4	4	0
02000	0102	4	5	1
03000	0102	4	3	1

La différence est utilisée dans le calcul du score de notation, réalisé par le système à l'aide de la formule suivante :

Score de notation = 100 - ABS (niveau de notation souhaité - niveau de notation réel) x pondération de la notation

La pondération de la notation est calculée comme suit :

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

Pondération de la notation = 100 / (nombre total de niveaux de notation dans le modèle d'évaluation)

Dans le modèle d'évaluation de notre exemple, le nombre total de niveaux de notation est de 5, soit une pondération de notation de 20 (100/5).

Le tableau suivant énumère les scores de notation des profils de l'exemple :

Profil	Code d'élément	ABS (niveau de notation souhaité - niveau de notation réel)	Score de notation
01000	0102	0	100
02000	0102	1	80
03000	0102	1	80

Le score de notation le plus élevé est de 100. Il n'est attribué que si l'élément présente la même notation dans les profils source et cible. Si la notation réelle dans le profil cible est inférieure ou supérieure à la notation souhaitée, le score de notation est inférieur à 100. Dans cet exemple, vous pouvez constater que les profils 02000 et 03000 possèdent le même score de notation, bien que leurs notations soient différentes. En effet, la différence entre le niveau de notation souhaité et le niveau de notation réel est la même pour ces profils.

Le système utilise la même méthode de pondération pour tous les éléments, qu'ils possèdent ou non la propriété du modèle d'évaluation.

Pour illustrer cette opération, le prochain exemple décrit le calcul des scores pour les éléments possédant la propriété de modèle d'évaluation. Dans cet exemple, les critères de recherche contiennent trois éléments de compétence et la notation souhaitée, accompagnés de valeurs d'importance.

Code d'élément	Notation	Niveau de notation	Importance
0102 (Conceptual thinking)	C (Bien)	3	2-Inférieur à moyenne
0110 (Time management)	A (Excellent)	5	4-Supérieur moyenne
0203 (Confidence & maturity)	B (Très bien)	4	3-Moyen

Les profils cible pour la recherche et la comparaison sont de type personne physique. Le tableau suivant répertorie les notations de compétence pour Nicola Richardson :

Code d'élément	Notation	Niveau de notation
0102 (Conceptual thinking)	B (Très bien)	4
0110 (Time management)	A (Excellent)	5
0203 (Confidence & maturity)	D (Assez bien)	2

Dans cette recherche et comparaison, le système calcule deux scores de propriété pour chaque élément. :

- Code d'élément.

 Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

Les profils qui possèdent le même élément de compétence obtiennent un score de 100. Si la compétence est absente, le score est de 0.

- Score de notation de la propriété de notation.

Le première étape de recherche et de comparaison consiste à calculer le score de la propriété de chaque élément de compétence. Le tableau suivant répertorie les scores des propriétés de Nicola Richardson :

Code d'élément	Niveau de notation	Score du code d'élément	Score de notation
0102	4	100	80 = 100 - ABS(3-4) x 20
0110	5	100	100 = 100 - ABS(5-5) x 20
0203	2	100	60 = 100 - ABS(4-2) x 20

Ensuite, le système calcule les valeurs suivantes :

- Score total des propriétés.

  Le score total des propriétés de chaque élément équivaut à la somme des scores des propriétés pour le code d'élément et la notation.

- Score moyen des éléments.

  Le calcul est effectué comme suit :

  Score total des propriétés / nombre de propriétés

  Dans cet exemple, le nombre de propriété est de 2 (code d'élément et notation).

Le tableau suivant énumère les scores des éléments de Nicola :

	Scores des propriétés			
Code d'élément	Score du code d'élément	Score de notation	Score total des propriétés	Score moyen des éléments
0102	100	80	180 = 100 + 80	90 = 180/2
0110	100	100	200 = 100 + 100	100 = 200/2
0203	100	60	160 = 100 + 60	80 = 160/2

Ensuite, le système applique une pondération au score moyen des éléments. Pour cela, il calcule la pondération de chaque élément en fonction de son importance à l'aide de la formule suivante :

% importance = (importance de l'élément / importance totale) x 100

Dans cet exemple, l'importance totale est de : 9 = 2 + 4 + 3.

Le tableau suivant énumère les pondérations des éléments de compétence :

Code d'élément	Importance	% importance
0102	2	22,22 % x 2/9 = 100

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

Code d'élément	Importance	% importance
0110	4	44,44 % x 4/9 = 100
0203	3	33,33 % x 3/9 = 100

Le système calcule le score pondéré des éléments comme suit :

Score d'élément (pondéré) = score d'élément x % importance

Le tableau suivant énumère les scores pondérés des éléments pour Nicola Richardson :

Code d'élément	Score moyen d'élément	Score d'élément (pondéré)
0102	90	20 = 90 x 22,22 %
0110	100	44 = 100 x 44,44 %
0203	80	27 = 80 x 33,33 %

Enfin, le système calcule le score total du profil en additionnant les scores pondérés des éléments.

Score total du profil : 91 = 20 + 44 + 27

Calcul du score de la propriété de niveau d'intérêt

Si les critères de recherche contiennent des éléments possédant la propriété de niveau d'intérêt (JPM_INTEREST_LEVEL), le système calcule le score de la propriété selon la même méthode que pour la propriété de notation. Le score de la propriété de niveau d'intérêt dépend du degré d'adéquation entre le niveau d'intérêt du profil cible et celui défini dans les critères de recherche.

Score du niveau d'intérêt = 100 - ABS (niveau d'intérêt souhaité - niveau d'intérêt réel) x pondération de la notation

La pondération de la notation est calculée comme suit :

Pondération de la notation = 100 / (nombre total de niveaux de notation du modèle d'évaluation)

Le modèle de niveau d'intérêt fourni (en tant que modèle d'évaluation) possède cinq niveaux. La pondération de la notation est donc de 20 (100/5).

Calcul des scores des éléments obligatoires

Le système ajoute automatiquement la case à cocher Obligatoire pour chaque élément défini dans les critères de recherche. Si vous cochez cette case pour un élément, le système recherche les profils contenant cet élément et toutes les propriétés qui lui sont associées. Pour figurer dans les résultats de la recherche, les profils doivent contenir l'élément et des propriétés en parfaite adéquation avec celles demandées. Ceux possédant des propriétés d'élément différentes ne sont pas retenus.

Dans cet exemple, les critères de recherche incluent deux éléments de compétence et un diplôme, comme le montre ce tableau :

Code d'élément	Notation	Pays	Obligatoire
0110 (Time management)	3		O

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

Code d'élément	Notation	Pays	Obligatoire
0203 (Confidence & maturity)	4		N
BA (diplôme universitaire de 1er cycle - Lettres)		Etats-Unis	N

Le tableau suivant énumère les éléments du profil cible et leurs scores :

Code d'élément	Notation	Pays	Score d'élément (non pondéré)
0110 (Time management)	2		0
0203 (Confidence & maturity)	4		100
BA (diplôme universitaire de 1er cycle - Lettres)		Etats-Unis	50

Le profil cible obtient un score de 0 pour l'élément 0110 car la notation ne répond pas aux critères de recherche et l'élément présente la mention Obligatoire. Si l'élément obligatoire reçoit un score de 0, le profil n'est pas retourné dans les résultats de la recherche.

Pages utilisées pour rechercher et comparer des profils

Nom de la page	Nom de l'objet	Navigation	Utilisation
Recherche de profils	JPM_SRCH_TRANSFER	Evolution du personnel, Gestion des profils, Profils, Rech./comparaison profil Sélectionnez *Rechercher et comparer profils* dans le champ Actions profil de la page Profil personne morale ou Profil personne.	Répertorier les types de recherches définis pour les administrateurs. Sélectionnez le type de recherche à lancer. Utilisez la page Configuration recherche afin de paramétrer les recherches pour les administrateurs, les salariés et les responsables.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

Nom de la page	Nom de l'objet	Navigation	Utilisation
Sélectionner un profil	JPM_COM_PROF_SRCH	Sélectionnez une recherche sur la page Recherche de profils.	Sélectionner le profil source à utiliser pour la recherche. Il contient les critères de recherche par défaut. La page ne s'affiche que si la recherche sélectionnée utilise une règle de critères *Val./dft, pas d'affichage* ou *Val./dft et affichage*, et que le profil source est de type profil de personne morale. Si la règle de critère est *Val./dft, pas d'affichage*, le système n'affiche pas cette page car il n'y a pas de critères de recherche par défaut. Vous pouvez donc saisir les critères de recherche manuellement sur la page Critère de recherche.
Recherche de personne	HR_PSS_SEARCH	Sélectionnez une recherche sur la page Recherche de profils.	Sélectionner le profil de personne physique à utiliser pour la recherche. La page ne s'affiche que si la recherche sélectionnée utilise une règle de critères *Val./dft, pas d'affichage* ou *Val./dft et affichage*, et que le profil source est de type profil de personne physique.
Critère de recherche	JPM_SRCH_CRITERIA	Sélectionnez une recherche sur la page Recherche de profils. Cliquez sur le lien Modifier critères recherche de la page Résultats de recherche.	Consulter et modifier les critères de recherche pour la fonction de recherche et de comparaison. Si la recherche sélectionnée sur la page Recherche de profils utilise une règle de critères *Val./dft et affichage* ou *Val./dft, pas d'affichage*, cette page s'affiche avant le lancement de la recherche. Si la règle de critères est *Val./dft, pas d'affichage*, le système exécute la recherche sans afficher préalablement la page Critère de recherche.

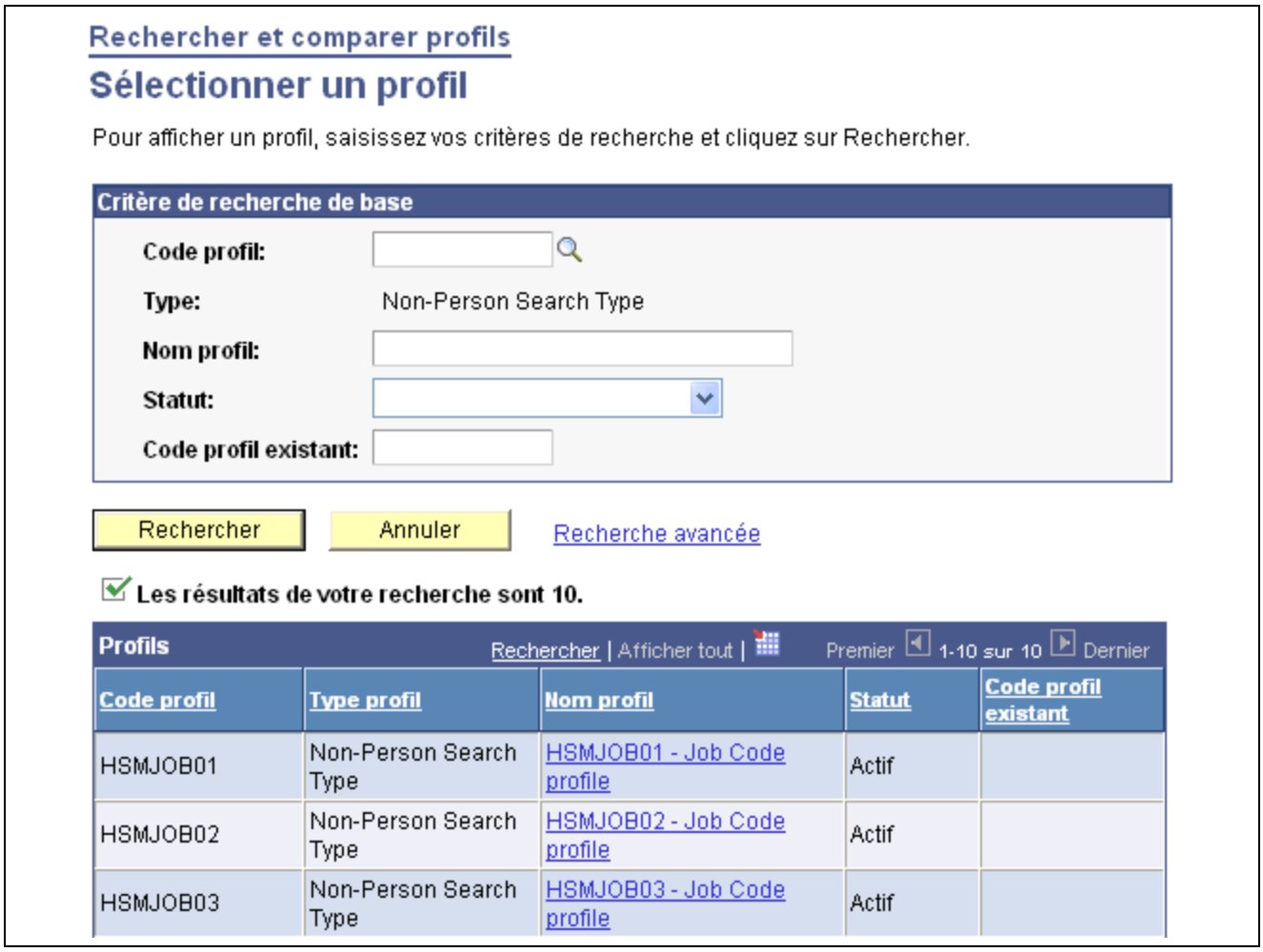
Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

Nom de la page	Nom de l'objet	Navigation	Utilisation
Résultats de recherche	JPM_SRCH_RESULT	Cliquez sur le bouton Rechercher de la page Critère de recherche. Sélectionnez un profil sur la page Sélectionner un profil.	Afficher les résultats de la recherche.
Confirm. liste intérêt	JPM_INT_CONFIRM	Sélectionnez des profils sur la page Résultats de recherche et cliquez sur le bouton Ajouter à liste intérêt.	Confirmer que les profils de personne morale sélectionnés sur la page Résultats de recherche ont été ajoutés à la liste d'intérêt de la personne. Le bouton Ajouter à liste intérêt n'est disponible que si la recherche exécutée présente un profil cible de type personne morale.
Sélectionner les profils à comparer	JPM_COMPARE_MAIN	Evolution du personnel, Gestion des profils, Profils, Comparaison de profils	Sélectionner les types de profils source et cible à comparer.
Comparer les résultats, Comparer les résultats	JPM_COMPARE_RESULT	• Sélectionnez les profils source et cible sur la page Comparer les profils - Sélectionner les profils à comparer et cliquez sur le bouton Comparer profils. • Sélectionnez les profils sur la page Résultats de recherche, cliquez sur le bouton Sélect. puis sur le bouton Comparer profils. • Cliquez sur le score en hyperlien sur la page Résultats de recherche.	Consulter une synthèse de la comparaison des profils sélectionnés.

Sélectionner un profil source

Accédez à la page Sélectionner un profil.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.



Page Sélectionner un profil

Critères de recherche de base

Code profil Sélectionnez le profil ou saisissez une partie du code profil.

Type Affiche le type de profil défini comme profil source de la recherche. Les types de profils source et cible sont configurés sur la page Configuration recherche.

Nom profil Saisissez le nom du profil ou une partie du nom pour rechercher les profils du même nom.

Statut Sélectionnez un statut afin de ne répertorier que les profils avec ce statut.

Code profil existant Saisissez le code profil existant pour rechercher un profil présent dans des versions antérieures de PeopleSoft Enterprise Ressources Humaines. Le code profil existant est attribué au profil pendant la mise à niveau.

Rechercher Cliquez sur ce bouton pour répertorier les profils qui répondent à vos critères de recherche.

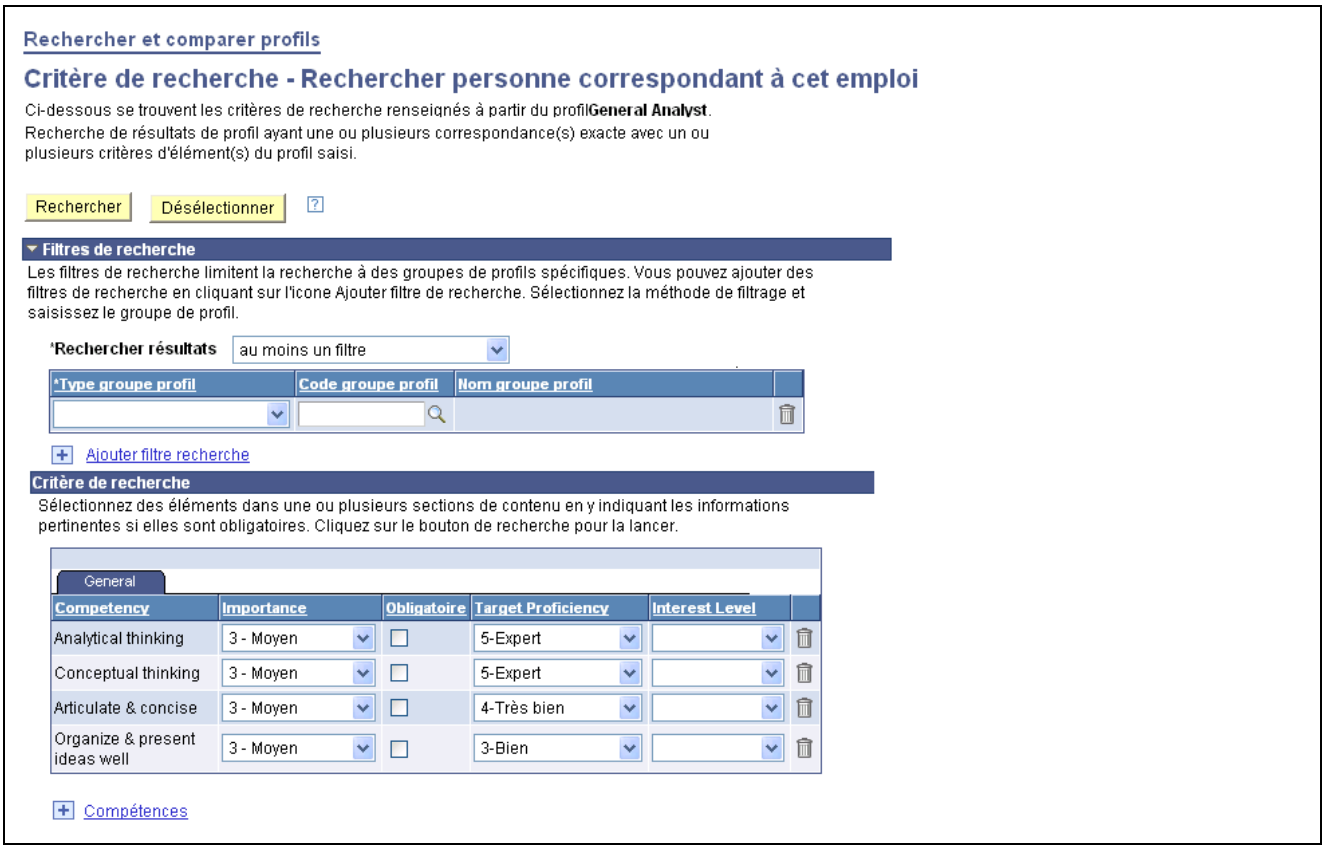
Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

Profils

Cette zone de défilement répertorie les profils qui répondent à vos critères de recherche. Cliquez sur le nom du profil à utiliser en tant que profil source pour la recherche et la comparaison. Selon le type de recherche, le système affiche la page Critère de recherche ou lance la recherche à partir du profil sélectionné. Si la règle des critères de recherche est *Val./dft et affichage*, le système affiche la page Critère de recherche, sur laquelle vous pouvez modifier les critères avant de lancer la recherche. Si la règle est *Val./dft, aucun affichage*, le système lance la recherche et affiche les résultats sur la page Résultats de recherche.

Définir des critères de recherche

Accédez à la page Critère de recherche.



Page Critère de recherche

Utilisez cette page pour définir les critères de recherche. Si la recherche sélectionnée utilise la règle de critères *Val./dft et affichage*, le système affiche automatiquement les critères de recherche par défaut en fonction du profil source sélectionné sur la page Sélectionner un profil ou Recherche de personne. Consultez et modifiez les critères de recherche selon vos besoins.

Toutefois, si les types de profils ne sont pas définis dans la recherche sélectionnée, vous devez indiquer les types de profils source et cible à utiliser avant de paramétrer les critères de recherche manuellement.

Remarque : les types de contenu répertoriés sur cette page et leurs champs respectifs dépendent du type de recherche sélectionné, des définitions de type de profil et des définitions du type de contenu.

Voir Chapitre 4, "Paramétrage de la fonction de recherche et de comparaison de profils," page 77.

Voir Chapitre 3, "Paramétrer la gestion des profils," Paramétrer les types de profils, page 57.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

Voir Chapitre 2, "Paramétrer le catalogue de contenu," Définir des types de contenu, page 15.

Type profil source, **Type profil cible**

Sélectionnez les types de profils à utiliser lors de la recherche. Le type de profil source est utilisé comme base pour les critères de recherche. Le profil cible est le type de profil à partir duquel le système recherche des profils concordants.

Ces champs apparaissent dans les recherches pour lesquelles aucun type de profil source ou cible n'est défini sur la page Configuration recherche.

Lorsque vous renseignez ces champs, le système affiche les sections de contenu et les filtres de recherche utilisables pour la recherche.

Rechercher

Cliquez sur ce bouton pour lancer la recherche en utilisant les critères définis sur la page. Le système effectue la recherche et affiche les profils concordants sur la page Résultats de recherche.

Désélectionner

Cliquez sur ce bouton pour désélectionner les critères de recherche.

Importance

Saisissez une valeur pour indiquer l'importance de l'élément de profil. La valeur par défaut est *3-Moyen*. Le système utilise cette valeur pour déterminer le degré d'adéquation des profils par rapport aux critères de recherche. Si vous sélectionnez une valeur d'importance élevée, les profils qui contiennent l'élément de profil sont considérés comme de meilleurs résultats que ceux dans lesquels il est absent.

Obligatoire

Si vous souhaitez que les profils recherchés incluent certains éléments, cochez la case correspondant à ces derniers. Lorsque vous lancez la recherche, le système s'intéresse aux profils cible contenant les éléments obligatoires et les mêmes propriétés d'élément que celles définies dans les critères de recherche. Par exemple, si les critères de recherche comprennent un élément de compétence obligatoire et que vous définissez la notation des niveaux de maîtrise pour la compétence, les résultats de la recherche incluent les profils présentant l'élément de compétence et la même notation des niveaux de maîtrise.

Filtres de recherche

Utilisez ce cartouche pour restreindre la recherche aux groupes de profils sélectionnés. Le cartouche ne s'affiche que si le type de profil cible fait partie des groupes de profils à rechercher.

Voir Chapitre 3, "Paramétrer la gestion des profils," Créer des types de groupes de profils, page 70.

Consulter les résultats de la recherche

Accédez à la page Résultats de recherche.

 Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

Page Résultats de recherche

Modifier critères recherche Cliquez sur ce lien pour consulter et modifier les critères de recherche si vous souhaitez relancer la recherche avec des critères différents. Le système affiche la page Critère de recherche.

Rechercher profils Cliquez sur ce lien pour lancer une nouvelle recherche. Le système vous renvoie à la page Recherche de profils qui répertorie toutes les recherches disponibles.

Sélect. (Sélectionner pour comparaison) Cliquez sur ce bouton pour ajouter les profils sélectionnés à la section Comparaison profils

Ajouter à liste intérêt Cliquez sur ce bouton pour ajouter les profils sélectionnés à la liste d'intérêt d'une personne. Ce bouton s'affiche lorsque le profil cible de la recherche est de type personne morale.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

Sélect. Cochez cette case pour sélectionner le profil. Elle s'utilise conjointement avec le bouton **Sélect.** ou **Ajouter à liste intérêt**. Vous pouvez sélectionner jusqu'à dix profils pour les comparer.

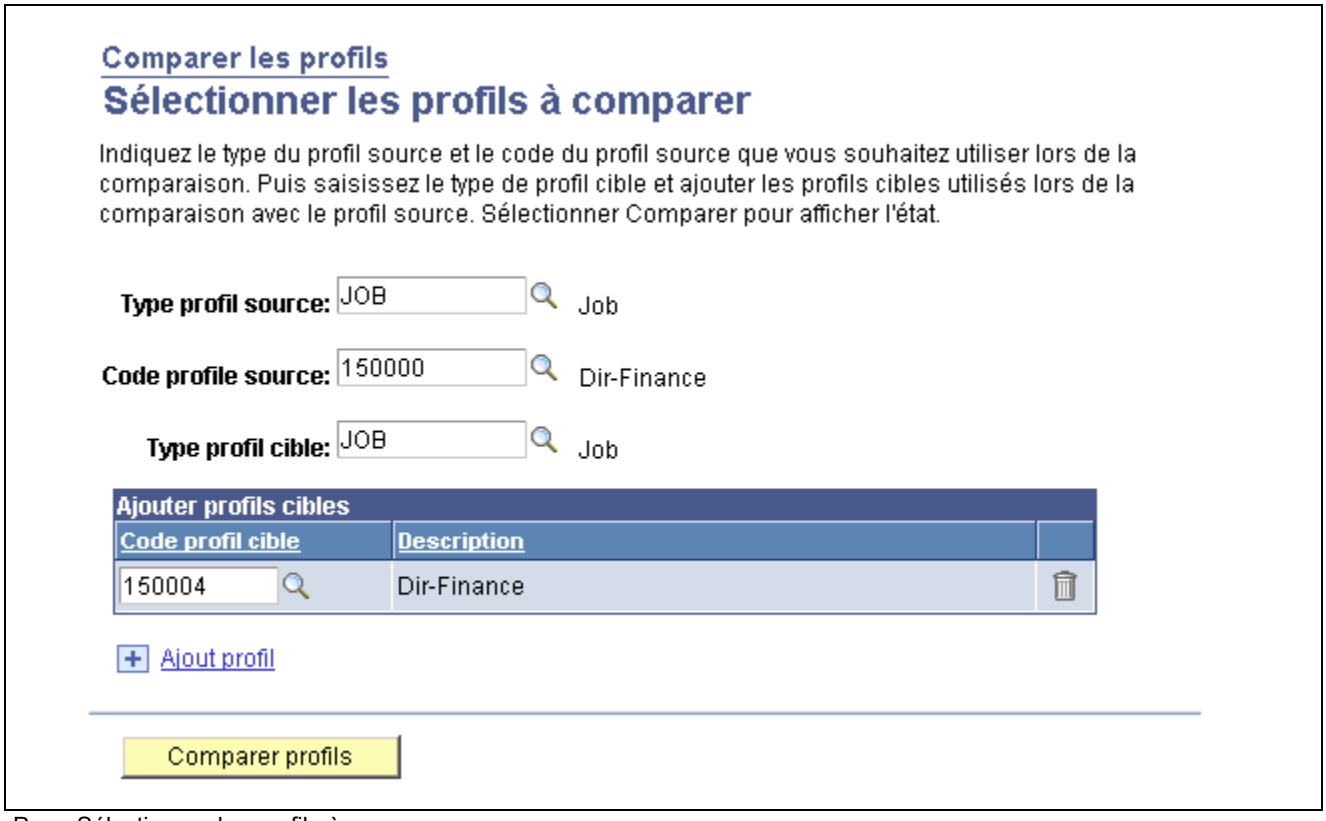
Résultats Cliquez sur le score en hyperlien pour afficher la page Comparer les résultats. Cette page répertorie les éléments définis dans les critères de recherche et le score obtenu par chacun d'eux pour le profil sélectionné.

Nom profil Cliquez sur un nom de profil en hyperlien pour consulter le profil correspondant. Le système affiche la page Profil personne ou Profil personne morale, selon le type de profil.

Comparer profils Cliquez sur ce bouton pour lancer la comparaison. Le système affiche la page Comparer les résultats, qui répertorie les éléments des critères de recherche et le score obtenu par chacun deux pour les profils sélectionnés.

Sélectionner les profils à comparer

Accédez à la page Sélectionner les profils à comparer.



Page Sélectionner les profils à comparer

Type profil source Sélectionnez le type de profil à utiliser en tant que profil source de la comparaison.

Code profil source Sélectionnez le profil auquel vous souhaitez comparer les profils cible.

Type profil cible Sélectionnez le type de profil à partir duquel les profils cible sont sélectionnés.

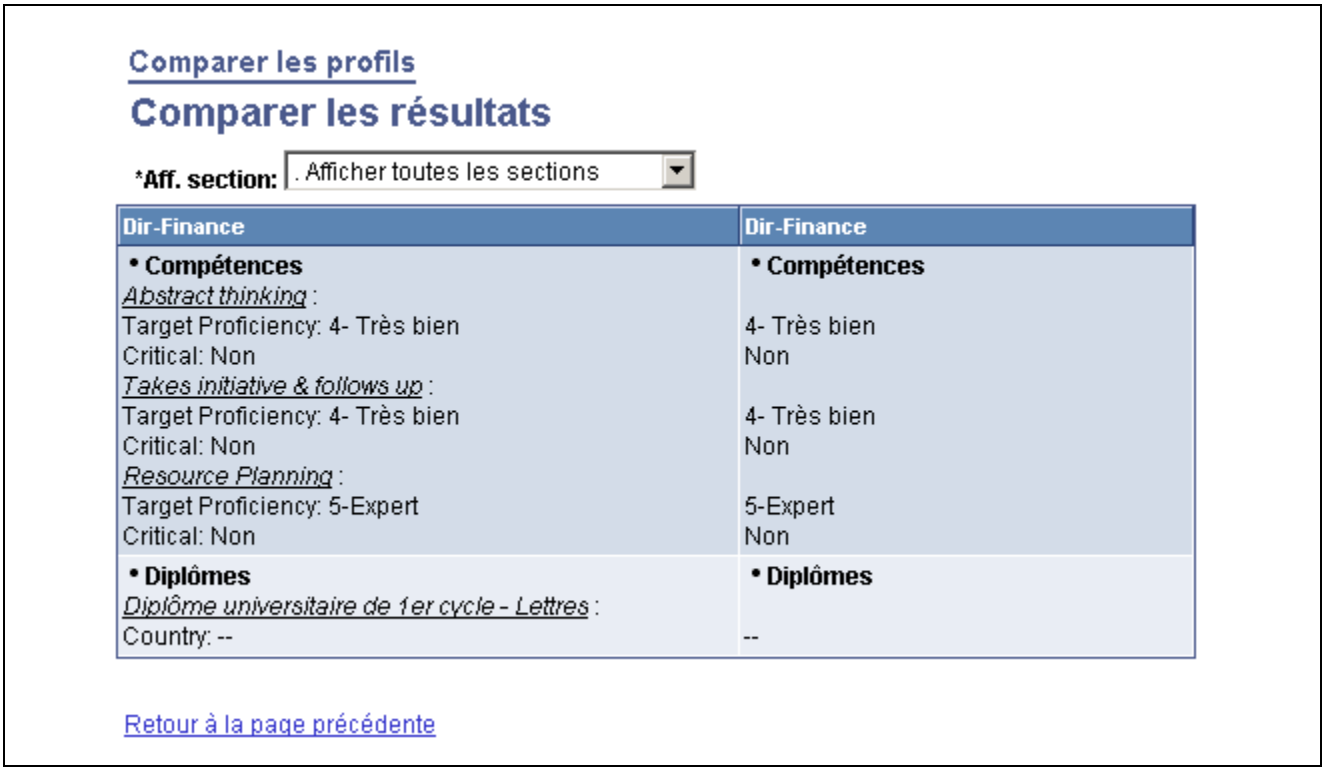
Code profil cible Sélectionnez le code profil cible. Le système compare les profils cible au profil sélectionné dans le champ **Code profil source**.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

Ajout profil Cliquez sur ce lien pour ajouter un profil cible.

Consulter les résultats de la comparaison

Accédez à la page Comparer les résultats.



Page Comparer les résultats

Cette page affiche les résultats de la comparaison. Vous accédez à cette page à partir de la page Résultats de recherche ou à l'aide de l'option Comparaison des profils. Dans la colonne de gauche, le système affiche les sections et éléments de contenu figurant dans le profil source ou les critères de recherche. Les autres colonnes présentent les données correspondantes dans les profils cible. Si vous accédez à cette page à partir de la page Résultats de recherche, le système affiche les scores des éléments pour chaque profil cible.

Aff. section Sélectionnez *Afficher toutes les sections* pour afficher toutes les sections des profils ou sélectionnez une section pour consulter les informations d'une seule section de contenu. La valeur par défaut est *Afficher toutes les sections*.

Gérer les listes d'intérêt

Cette section présente les listes d'intérêt, répertorie les éléments communs et explique comment :

- Gérer les listes d'intérêt des salariés.
- Consulter les listes d'intérêt par profil.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

Comprendre les listes d'intérêt

Les listes d'intérêt permettent aux salariés de tenir à jour une liste de profils de personne morale présentant un intérêt. Elles peuvent inclure n'importe quel profil. Par exemple, les salariés peuvent ajouter des profils pour les emplois qu'ils souhaitent inclure dans leur plan de carrière ou des profils d'emploi similaires au leur. Chaque salarié possède une liste d'intérêt que son responsable, l'administrateur de profils ou lui-même peuvent modifier.

- Les salariés tiennent à jour leur propre liste à l'aide des options du libre-service de PeopleSoft eGestion de Carrière.

  Cette liste indique qui y a ajouté chaque profil. Les salariés peuvent supprimer les profils qu'ils ont ajoutés. Ils ne peuvent pas supprimer ceux ajoutés par leur responsable ou l'administrateur de profils.

- Les responsables peuvent consulter et modifier les listes d'intérêt de leurs collaborateurs directs à l'aide des options du libre-service responsables de PeopleSoft eGestion de Carrière.

  Les responsables ne peuvent supprimer d'une liste d'intérêt que les profils qu'ils ont eux-mêmes ajoutés. Ils ne peuvent pas supprimer ceux ajoutés par le salarié ou l'administrateur de profils.

- L'accès des administrateurs aux listes d'intérêt est fonction des autorisations de sécurité au niveau ligne associées à leur rôle.

  L'administrateur peut supprimer tout profil d'une liste d'intérêt, même ceux ajoutés par le salarié et le responsable.

Voir aussi

PeopleSoft Enterprise 9.0 : PeopleBook eGestion de Carrière, "Gérer mes profils," Gérer les listes d'intérêt

Eléments communs à l'ensemble de cette section

Affecté par Affiche le nom de la personne qui a ajouté le profil à la liste d'intérêt. Il peut s'agir d'un salarié, de son responsable ou d'un administrateur.

Profil Cliquez sur un nom de profil en hyperlien pour consulter le profil correspondant. Depuis la page Liste intérêt par personne, il vous renvoie à la page Profil personne morale, et depuis la page Liste intérêt - Afficher par profil, il affiche la page Profil personne.

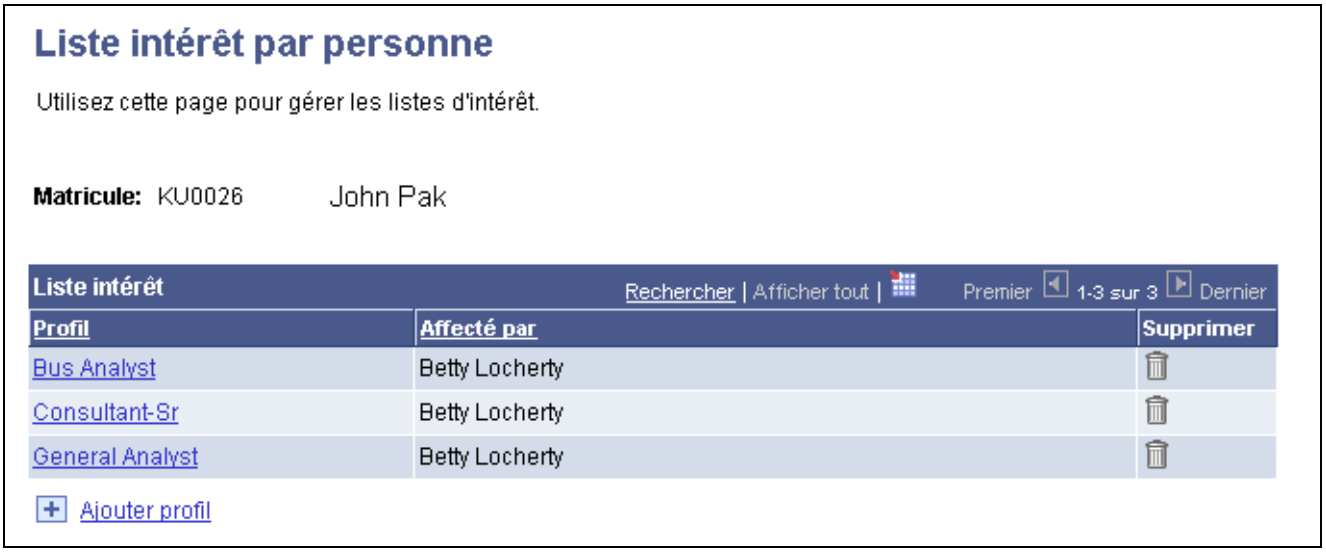
Pages utilisés pour gérer les listes d'intérêt

Nom de la page	Nom de l'objet	Navigation	Utilisation
Liste intérêt par personne	JPM_INTEREST_PERS	Evolution du personnel, Gestion des profils, Profils, Liste intérêt par personne.	Consulter la liste d'intérêt d'un salarié et y ajouter des profils.
Liste intérêt - Afficher par profil	JPM_INTEREST_PROF	Evolution du personnel, Gestion des profils, Profils, Liste d'intérêt par profil.	Consulter la liste des salariés dont la liste d'intérêt contient un profil donné. Vous pouvez également ajouter ce profil à la liste d'intérêt d'un salarié.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

Gérer les listes d'intérêt des salariés

Accédez à la page Liste intérêt par personne.



Page Liste intérêt par personne

Ajouter profil Cliquez sur ce lien pour ajouter un profil à la liste d'intérêt du salarié.

Consulter les listes d'intérêt par profil

Accédez à la page Liste intérêt - Afficher par profil.

Page Liste intérêt - Afficher par profil

Ajouter personne Cliquez sur ce lien pour ajouter le profil à la liste d'intérêt d'un autre salarié.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

Suivi de la formation

Cette section présente le suivi de la formation des salariés et explique comment procéder.

Comprendre le suivi de la formation des salariés

Le processus de gestion de la formation permet de paramétrer les stages de formation et de gérer les sessions de cours. Si vous utilisez ce processus pour gérer vos stages de formation, la page Historique de formation vous offre une synthèse de l'historique de formation des salariés. Cette page est décrite en détail dans le *PeopleBook PeopleSoft Enterprise 9.0 Ressources Humaines : Suivi de la Formation.*

Utilisez la page Formation (EDUCAT_TRAIN_GBL) du menu Synthèse formation pour suivre les autres formations qui ne sont pas gérées par le processus de gestion de la formation. Cette page permet de suivre les formations auxquelles est inscrit un salarié ou qu'il a suivies.

Voir aussi

PeopleSoft Enterprise 9.0 Ressources Humaines : PeopleBook Suivi de la Formation, "Effectuer le suivi des données de formation des stagiaires," Consulter ou saisir les données relatives au stagiaire ou au stage

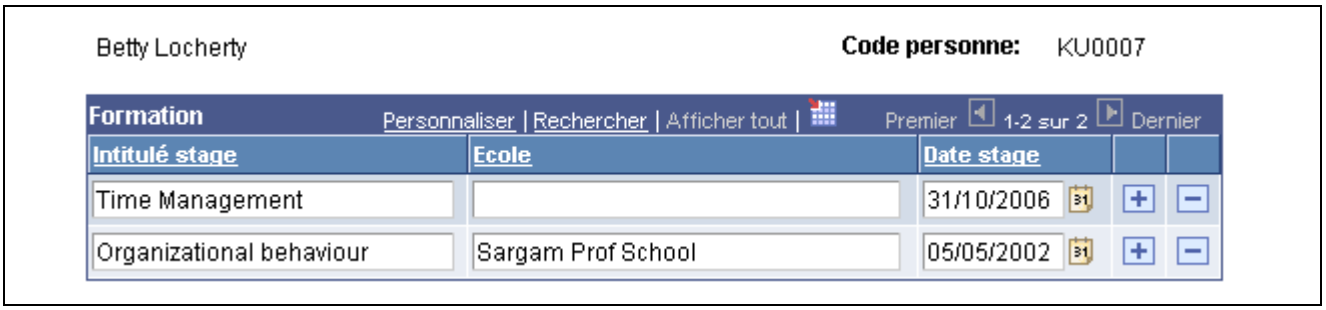
Pages utilisées pour suivre la formation des salariés

Nom de la page	Nom de l'objet	Navigation	Utilisation
Historique de formation	COURSE_STUDNT_ENRL	Evolution du personnel, Gestion des profils, Profils, Formation, Historique de formation	Consulter le détail des stages de formation que le salarié a suivis, ou pour lesquels il est inscrit ou sur liste d'attente. Cette page présente les sessions de cours que vous gérez à l'aide du processus de gestion de la formation.
Synthèse formation	EDUCAT_TRAIN_GBL	• Evolution du personnel, Gestion des profils, Profils, Synthèse formation, Synthèse formation • Plate-forme de formation, Suivi des résultats, Gestion de profils personne, Synthèse formation, Synthèse formation	Enregistrer la formation des salariés qui n'est pas tenue à jour à l'aide du processus de gestion de la formation.

Suivre la formation des salariés

Accédez à la page Synthèse formation.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.



Page Synthèse formation

Intitulé stage Saisissez le nom du stage de formation.

Ecole Saisissez le nom de l'établissement d'enseignement ou de la société de formation qui dispense le stage.

Date stage Saisissez la date à laquelle le cours a été suivi ou sa date de début.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

CHAPITRE 6

Adéquation des compétences par rapport aux rôles

Ce chapitre présente les comparaisons de profils et l'adéquation des rôles, et explique comment :

- Définir les types d'évaluations pour chaque analyse d'adéquation.
- Analyser l'adéquation entre salariés et rôles.
- Analyser l'adéquation entre rôles et salariés.
- Analyser l'adéquation entre équipes et projets.

Comprendre les comparaisons de profils

Le processus de gestion des profils propose trois méthodes de comparaison des profils.

- Recherche et comparaison de profils.
- Comparaison de profils.
- Adéquation des rôles.

Rechercher et comparer des profils

L'option de recherche et de comparaison de profils permet de configurer des recherches adaptées au catalogue de contenu, aux types de profils et aux utilisateurs. Les utilisateurs sélectionnent la recherche qu'ils souhaitent exécuter et celle-ci retourne les profils qui répondent le mieux aux critères de recherche. Chaque profil figurant parmi les résultats de la recherche se voit affecter un score qui indique le degré d'adéquation du profil par rapport à toutes les propriétés d'élément définies dans les critères de recherche. Vous pouvez également comparer les profils répertoriés dans les résultats de la recherche aux critères de recherche. En fonction du type de recherche, les utilisateurs peuvent également modifier les critères de recherche, ce qui rend la fonction de recherche et de comparaison de profils plus souple que l'adéquation des rôles.

Utilisez l'option de recherche et de comparaison de profils si vous avez des critères de profil ou d'éléments de profil particuliers, et souhaitez rechercher les profils adéquats dans un type de profil.

Voir Chapitre 5, "Gérer les profils," Rechercher et comparer des profils, page 126.

Comparer des profils

L'option de comparaison de profils permet de comparer en ligne les éléments d'un profil source à un ou plusieurs profils cible. Contrairement aux options d'adéquation des rôles, il est possible de sélectionner n'importe quel type de profil du système. Vous n'êtes pas limité aux types de profils PERSON et ROLE.

Voir Chapitre 5, "Gérer les profils," Consulter les résultats de la comparaison, page 147.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

Adéquation des rôles

Les options du menu Evolution du personnel, Gestion des profils, Adéquation compétences/rôles permettent de comparer les compétences et les réalisations du profil PERSON d'un salarié à celles requises par un profil ROLE, ou un groupe de profils PERSON au profil ROLE pour une tâche d'emploi. Le degré d'adéquation affiché est fonction du niveau de maîtrise et de l'importance des éléments. Les points attribués sous forme de score d'adéquation se fondent sur les points d'importance des éléments d'adéquation.

L'adéquation des rôles se limite aux types de contenu suivants dans les types de profils ROLE et PERSON :

- Compétences
- Diplômes
- Etudes
- Prix et distinctions
- Certificats/licences
- Langues
- Associations
- Tests/examens
- Unités NVQ

Remarque : tout autre type de contenu défini dans les profils n'est pas pris en compte dans l'adéquation des rôles.

L'adéquation des rôles n'est configurée que pour comparer les types de profils suivants :

- Profils PERSON.
- Profils ROLE.

Nous vous recommandons d'utiliser la fonction de recherche et de comparaison de profils si vous souhaitez :

- Inclure d'autres types de contenu ou de profils dans votre recherche.

  La fonction de recherche et de comparaison de profils permet de configurer des recherches pour tout type de profil défini dans votre système. Les recherches comparent tous les types de contenu communs aux profils comparés.

  Voir Chapitre 4, "Paramétrage de la fonction de recherche et de comparaison de profils," page 77.

- Optimiser les recherches de profils de personne physique ou morale.

  L'adéquation des rôles vous permet de sélectionner le profil de personne physique et le profil de rôle à comparer. La fonction de recherche et de comparaison de profils offre davantage de souplesse pour paramétrer les critères de recherche. Les recherches retournent les profils qui présentent la meilleure adéquation par rapport à ces critères.

  Voir Chapitre 5, "Gérer les profils," Rechercher et comparer des profils, page 126.

- Mettre les recherches à disposition des salariés et des responsables.

  Si PeopleSoft eGestion de Carrière est installé, vous pouvez paramétrer les recherches pour les utilisateurs du libre-service. Les options d'adéquation des compétences et des réalisations ne sont disponibles que pour les administrateurs.

 Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

Voir *PeopleSoft Enterprise 9.0 : PeopleBook eGestion de Carrière*, "Gérer mes profils," Rechercher et comparer les profils.

Utilisez les options d'adéquation de rôle si vous souhaitez comparer un profil PERSON et un profil ROLE spécifiques et réaliser la concordance des informations de chaque élément de profil en fonction du niveau de maîtrise et de l'importance.

Comprendre l'adéquation des rôles

Cette section traite des sujets suivants :

- Attribution de points et niveaux d'importance.
- Evaluations multiples.

Attribution de points et niveaux d'importance

Vous devez lancer plusieurs recherches pour mettre en adéquation les éléments suivants :

- Salariés et rôles.
- Rôles et salariés.
- Equipes et tâches d'emploi.

Toutefois, toutes les recherches procèdent de la même façon. Le système attribue des points aux salariés ou équipes en fonction des compétences qui leur sont affectées, des notations de leur niveau de maîtrise et de leurs réalisations. L'évaluation est pondérée par le degré d'importance que vous accordez à chaque compétence et réalisation.

Le système affecte les valeurs de point suivantes aux niveaux d'importance :

Niveau d'importance	Points
Elevé	5
Supérieur à moyenne	4
Moyen	3
Inférieur à moyenne	2
Faible	1
Aucun	0

Le tableau ci-dessous indique les compétences exigées pour un spécialiste Ressources Humaines (RH) ainsi que les points attribués à chaque compétence :

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

Compétence	Niveau d'importance	Points attribués à chaque compétence
Communication	Elevé	5
Capacité à diriger	Moyen	3
Qualités relationnelles	Supérieur à moyenne	4
Planification	Faible	1
Prise de décision	Supérieur à moyenne	4
Faculté d'adaptation	Inférieur à moyenne	2

La valeur d'*adéquation totale* indique le nombre maximum de points pouvant être attribués si le salarié répond à toutes les exigences. Dans l'exemple précédent, l'adéquation totale est de 19 points (soit la somme des points attribués à chaque compétence). Les points sont attribués différemment selon qu'il s'agit de réalisations ou de compétences.

Points attribués aux réalisations des salariés

Les points attribués aux réalisations sont calculés par le système. Si la réalisation fait partie du profil du salarié, le système attribue des points à ce dernier en fonction du niveau d'importance que vous affectez à cette réalisation. Les réalisations comportent les types de contenu suivants : diplômes, études, prix et distinctions, certificats/licences, langues, associations, tests/examens et NVQ. Les autres types de contenu ne sont pas inclus dans la comparaison.

Points attribués aux compétences des salariés

Contrairement aux réalisations, les compétences sont associées à des niveaux de maîtrise. Ces niveaux indiquent un niveau d'expertise. Lorsque vous affectez des compétences à un profil ROLE, vous définissez également la notation requise pour chaque compétence. De même, vous attribuez une note d'évaluation aux salariés pour chaque compétence ajoutée au profil.

Le système n'attribue de points à un salarié que s'il a le niveau de maîtrise requis dans la compétence. Il indique toutefois si les salariés ont la compétence, même si leur niveau de maîtrise est insuffisant.

Les indicateurs d'adéquation sont symbolisés de la façon suivante :

Un rond bleu indique que le salarié a la compétence requise et le niveau de maîtrise suffisant. Si l'écart entre la notation requise pour le rôle et la notation réelle du salarié est supérieure de plus d'un point, un signe + précède ce symbole.

Un demi-rond vert indique que la notation du salarié est inférieure d'un point au niveau requis pour le rôle.

Un cercle rouge indique que la notation du salarié dans une compétence donnée est inférieure de plusieurs points au niveau requis pour le rôle.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

Dans la mesure où la notation des niveaux de maîtrise varie en fonction du modèle d'évaluation, le système utilise les points d'évaluation associés à cette notation lors de l'analyse d'adéquation. Dans certains cas, la valeur du champ Points évaluation est identique à la notation. Par exemple, le modèle d'évaluation PSCM utilise des notations qui vont de 0 (aucune) à 5 (expert), auxquelles correspondent des points d'évaluation compris entre 0 et 5.

Remarque : vous avez la possibilité de modifier les icones symbolisant l'adéquation à l'aide de PeopleSoft Application Designer.

Le tableau suivant présente la notation requise pour un poste de spécialiste RH ainsi que le profil hypothétique d'un salarié. Les compétences associées à ce profil sont affectées selon le modèle d'évaluation PSCM. La colonne Indicateur d'adéquation identifie l'icone à apparaître en fonction de chaque scénario.

Compétence	Notation requise	Notation salarié	Indicateur d'adéquation
Communication	5	5	Rond bleu
Capacité à diriger	4	3	Demi-rond vert
Qualités relationnelles	3	5	+ Rond bleu
Planification	3	1	Cercle rouge
Prise de décision	2	3	Rond bleu
Faculté d'adaptation	3	Aucune	Aucun

Voir aussi

Chapitre 3, "Paramétrer la gestion des profils," Paramétrer les types de profils, page 57

Chapitre 2, "Paramétrer le catalogue de contenu," Définir des modèles d'évaluation, page 30

Chapitre 5, "Gérer les profils," Tenir à jour les profils, page 92

Evaluations multiples

Si plusieurs personnes évaluent un salarié ou un groupe de salariés, chacune d'entre elles peut inclure diverses compétences, notes d'évaluation des compétences et réalisations.

Pour ^déterminer les évaluations utilisées dans les analyses d'adéquation, vous devez définir les types d'évaluations des analyses d'adéquation. Par exemple, vous pouvez n'inclure que les évaluations de type *Approbateur/officiel*.

Pour comprendre comment le système effectue une analyse d'adéquation avec des évaluations multiples, prenons l'exemple suivant :

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

Compétence	Evaluation du responsable	Evaluation du pair 1	Evaluation du pair 2	Note d'évaluation moyenne
Communication	5	4	5	4,67
Capacité à diriger	4	3	3	3,33
Qualités relationnelles	5	5	5	5
Planification	S/O	S/O	S/O	S/O
Prise de décision	3	2	3	2,67
Faculté d'adaptation	2	1	2	1,67

Si vous utilisez les évaluations du responsable et des pairs dans l'analyse d'adéquation, la note d'évaluation moyenne est calculée sur la base des trois évaluations suivantes : celle du responsable hiérarchique, celle du pair 1 et celle du pair 2.

Le tableau ci-après présente un comparatif entre ce salarié et le poste de spécialiste RH. La colonne Adéquation salarié identifie l'icone à apparaître en fonction de chaque scénario.

Compétence	Importance	Points attribués à chaque compétence	Notation requise	Notation salarié	Adéquation salarié	Points salarié
Communication	Elevé	5	5	4.67	Demi-rond vert	0
Capacité à diriger	Moyen	3	4	3.33	Demi-rond vert	0
Qualités relationnelles	Supérieur à moyenne	4	3	5	+ Rond bleu	4
Planification	Faible	1	3		Aucune	0
Prise de décision	Supérieur à moyenne	4	2	2.67	Rond bleu	4
Faculté d'adaptation	Inférieur à moyenne	2	3	1.67	Cercle rouge	0

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

L'ensemble des compétences à justifier pour être en adéquation parfaite avec le poste de spécialiste RH est de 19 points (somme des points attribués à chacune des compétences). Des points sont attribués au salarié pour chacune des compétences dont la note d'évaluation est équivalente ou supérieure au niveau requis pour le poste évalué. Dans cet exemple, le salarié satisfait parfaitement ou amplement la notation requise dans deux compétences et totalise 8 points. Par conséquent, le salarié est crédité de 8 points au terme de son évaluation au poste de spécialiste RH.

Définir les types d'évaluations de chaque analyse d'adéquation

Pour paramétrer les types d'évaluations, utilisez le composant Adéqn types d'évaluations (MATCH_TYPES).

Cette section explique comment définir les types d'évaluations des analyses d'adéquation.

Vous devez définir les types d'évaluations correspondant aux utilisateurs pour lesquels vous souhaitez exécuter des analyses d'adéquation. Ces types déterminent les évaluations incluses dans chaque analyse.

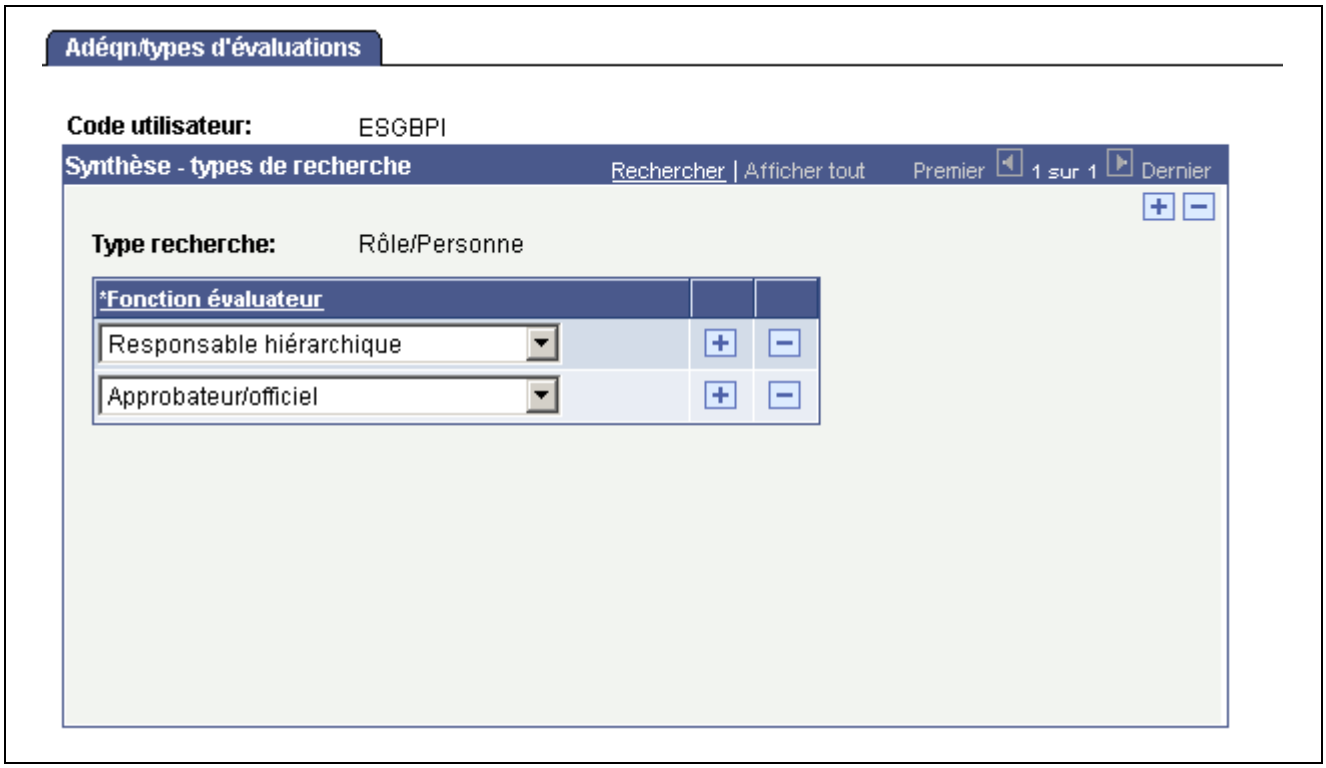
Page utilisée pour définir les types d'évaluations d'une analyse d'adéquation

Nom de la page	Nom de l'objet	Navigation	Utilisation
Adéqn/types d'évaluations	CM_MATCH_INSTR	Evolution du personnel, Gestion des profils, Adéquation compétences/rôles, Adéqn types d'évaluations	Définir les types de recherches qu'un utilisateur peut mener, ainsi que les types d'évaluations auxquels il peut accéder. Pour exécuter les analyses d'adéquation, vous devez d'abord définir les types d'évaluations et l'accès des utilisateurs.

Définir les types d'évaluations d'une analyse d'adéquation

Accédez à la page Adéqn/types d'évaluations.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.



Page Adéqn/types d'évaluations

Type recherche Affiche *Rôle/Personne*. L'utilisateur sélectionné peut ainsi effectuer des recherches d'adéquation entre les rôles et les salariés, et inversement, ainsi qu'entre les équipes et les projets.

Fonction évaluateur Sélectionnez des types d'évaluations.

Ceux-ci déterminent le type de notation des compétences que le système inclut dans l'analyse. Par exemple, lorsque vous effectuez une analyse d'adéquation qui porte sur une personne, et non sur une équipe de projet, il est possible d'inclure uniquement l'évaluation du responsable et des collègues (pairs), et non celle des clients.

Si vous sélectionnez *Auto-évaluation* comme Fonction évaluateur, seules les évaluations qui ont été approuvées par le responsable du salarié sont incluses dans le processus d'adéquation des rôles.

Analyser l'adéquation entre salariés et rôles

Cette section dresse la liste des conditions préalables et explique comment :

- Choisir un rôle et analyser l'adéquation au niveau des familles.
- Analyser l'adéquation au niveau des compétences.
- Consulter le détail de l'adéquation au niveau des compétences.
- Analyser l'adéquation au niveau des réalisations.
- Consulter les écarts d'adéquation entre un salarié et un rôle.

 Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

Conditions préalables

Avant d'exécuter l'Adéquation personne/rôle, vous devez paramétrer :

- Un profil pour le salarié au moyen du type de profil PERSON.
- Un profil pour le rôle au moyen du type de profil ROLE.
- Les types d'évaluations d'une analyse d'adéquation pour le code utilisateur de la personne qui procède à la recherche afin de déterminer les évaluations qui seront prises en compte dans l'adéquation des rôles.

Voir aussi

Chapitre 5, "Gérer les profils," page 91

Chapitre 6, "Adéquation des compétences par rapport aux rôles," Définir les types d'évaluations de chaque analyse d'adéquation, page 159

Pages utilisées pour analyser l'adéquation entre salariés et rôles

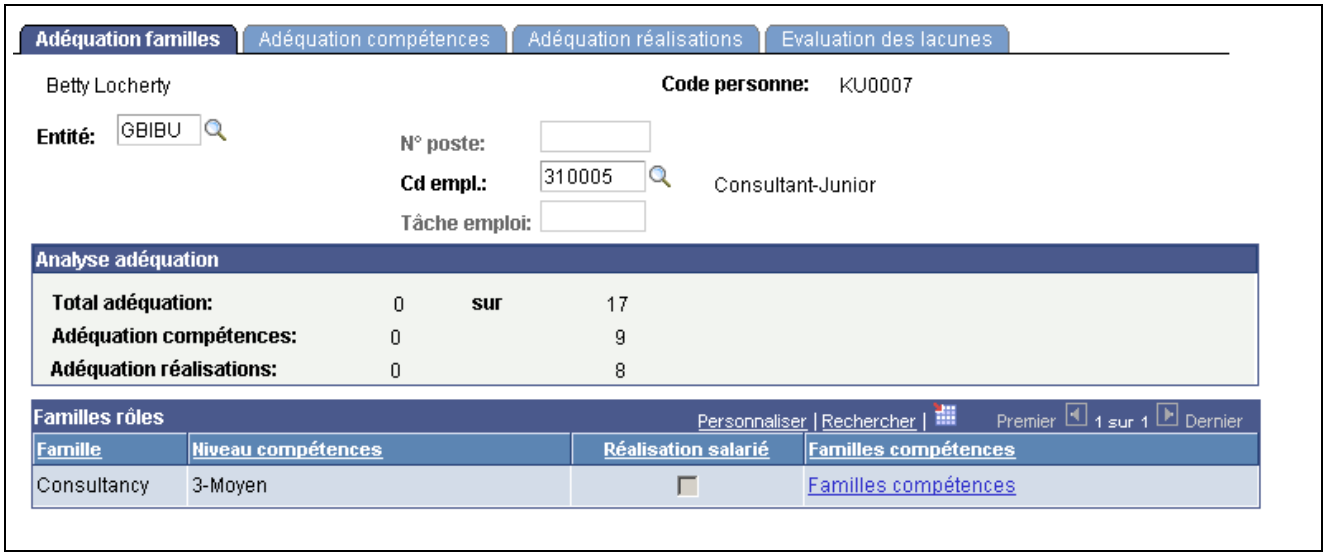
Nom de la page	Nom de l'objet	Navigation	Utilisation
Adéquation personne/rôle - Adéquation familles	CM_PERSON_CLUSTER1	Evolution du personnel, Gestion des profils, Adéquation compétences/rôles, Adéquation personne/rôle, Adéquation familles	Indiquer le rôle (poste, code emploi ou tâche d'emploi) auquel vous souhaitez comparer le salarié et consulter une analyse d'adéquation du salarié par rapport aux familles affectées au rôle.
Détail famille	CM_PERSON_CLST_SEC	• Cliquez sur le lien **Familles compétences** de la page Adéquation personne/rôle - Adéquation familles. • Cliquez sur le lien **Familles compétences** de la page Adéquation rôle/personne - Adéquation familles.	Consulter le détail des notes d'évaluation des compétences et des réalisations de la famille sélectionnée pour un salarié donné.
Adéquation personne/rôle - Adéquation compétences	CM_PERSON_ROLE	Evolution du personnel, Gestion des profils, Adéquation compétences/rôles, Adéquation personne/rôle, Adéquation compétences	Consulter une analyse de l'adéquation d'un salarié par rapport aux compétences individuelles et aux familles de compétences requises pour un rôle donné.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

Nom de la page	Nom de l'objet	Navigation	Utilisation
Adéquation personne/rôle - Détail adéquation compétences	CM_COMP_MATCH_SEC	Evolution du personnel, Gestion des profils, Adéquation compétences/rôles, Adéquation personne/rôle, Adéquation compétences Cliquez sur le lien **Détail adéquation compétences** de la page Adéquation personne/rôle - Adéquation compétences.	Consulter le détail de la notation du salarié pour chaque compétence affectée au rôle.
Adéquation personne/rôle - Adéquation réalisations	CM_PERSON_ROLE2	Evolution du personnel, Gestion des profils, Adéquation compétences/rôles, Adéquation personne/rôle, Adéquation réalisations	Consulter le degré d'adéquation d'un salarié à un rôle sur la base des réalisations individuelles ou des familles de réalisations requises pour ce rôle.
Adéquation personne/rôle - Evaluation des lacunes	CM_PERSON_ROLE3	Evolution du personnel, Gestion des profils, Adéquation compétences/rôles, Adéquation personne/rôle, Evaluation des lacunes	Comparer les notes d'évaluation de chaque compétence requise aux notes attendues pour le rôle et afficher l'écart en pourcentage. La somme de ces pourcentages vous donne un ordre d'idée quant à l'adéquation entre les compétences requises pour le rôle et celles du salarié.

Choisir un rôle et analyser l'adéquation au niveau des familles

Accédez à la page Adéquation personne/rôle - Adéquation familles.



Page Adéquation personne/rôle - Adéquation familles

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

Lorsque vous sélectionnez un rôle, le système analyse le degré d'adéquation entre le salarié et ce rôle sur la base des familles exigées. Si aucune famille n'est affectée à un rôle, le système affiche néanmoins des résultats sur cette page.

N° poste, Cd empl. et **Tâche emploi**

Sélectionnez un poste, un code emploi ou une tâche d'emploi.

Le système compare les compétences et réalisations du salarié à celles requises pour le rôle que vous avez sélectionné, puis affiche les résultats de l'analyse.

Analyse adéquation

Total adéquation

Ce champ indique le nombre de points obtenus par le salarié sur le nombre total de points possibles pour le rôle. Le calcul inclut à la fois les points correspondant aux familles, et ceux associés aux compétences et réalisations individuelles.

Le total est pondéré en fonction de l'importance de chaque compétence ou réalisation affectée au rôle. Tous les éléments sont pris en compte dans ce total, notamment les compétences et réalisations individuelles, ainsi que les compétences et réalisations affectées aux familles associées à ce rôle.

Adéquation compétences

Indique le nombre de points provenant des compétences par rapport au nombre total de points.

Adéquation réalisations

Indique le nombre de points provenant des réalisations par rapport au nombre total de points.

Familles rôles

Dans les versions antérieures de PeopleSoft Enterprise SIRH, les familles étaient des groupes de compétences et de réalisations affectés aux rôles. Lors de la mise à niveau vers SIRH 9.0, les familles sont converties en éléments de profil affectés aux profils de type ROLE. Le processus de mise à niveau attribue un code profil existant à ces éléments. Lorsque vous exécutez les options d'adéquation des rôles, le système recherche les profils de type ROLE qui contiennent des éléments portant un code profil existant.

Réalisation salarié

Indique si le salarié possède toutes les compétences et réalisations requises affectées à la famille.

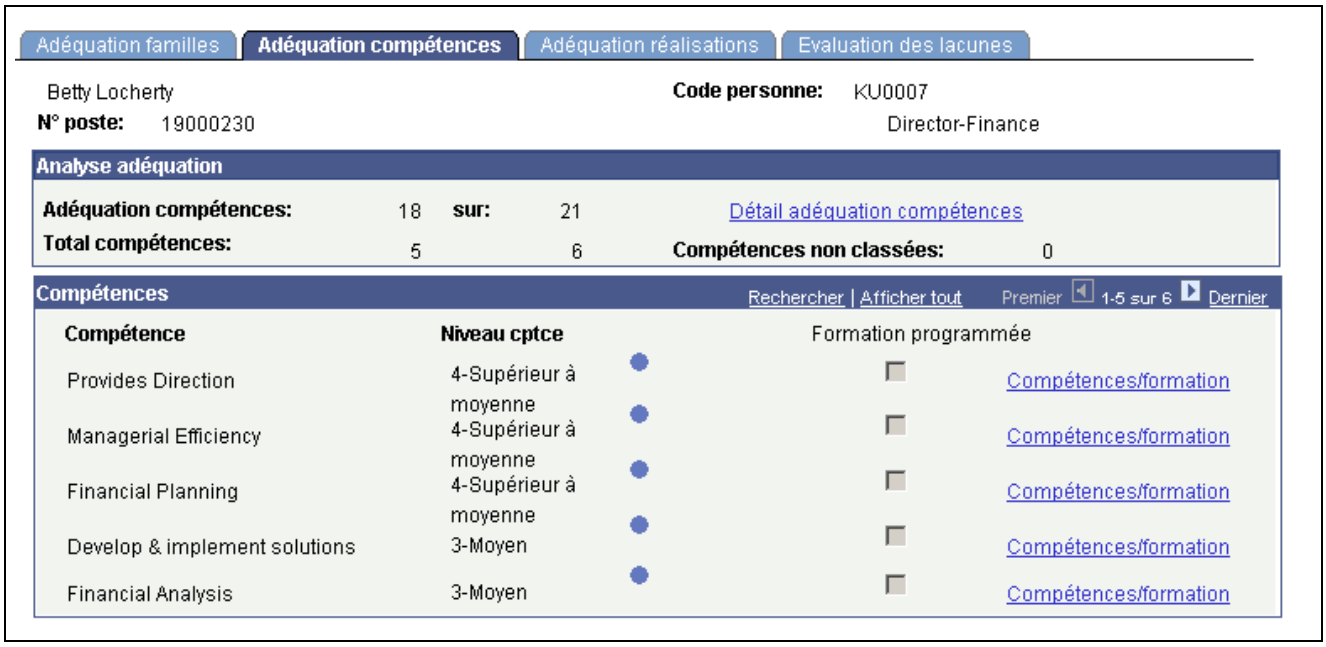
Familles compétences

Cliquez sur ce lien pour consulter les compétences et les réalisations affectées à la famille.

Analyser l'adéquation au niveau des compétences

Accédez à la page Adéquation personne/rôle - Adéquation compétences.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.



Page Adéquation personne/rôle - Adéquation compétences

Analyse adéquation

Adéquation compétences Indique le nombre de points attribués aux compétences obtenus par un salarié sur le nombre total de points possibles requis pour le rôle.

Détail adéquation compétences Cliquez sur ce lien pour afficher le détail de chaque compétence ainsi que l'adéquation de la personne au rôle.

Total compétences Affiche le nombre des compétences du salarié en adéquation avec les compétences requises pour le rôle.

Compétences non classées Affiche le nombre de compétences requises pour le rôle, qui ne sont pas incluses dans les évaluations du salarié.

Compétences

Compétence Dresse la liste des compétences affectées au rôle par niveau d'importance décroissant.

Niveau cptce Affiche les niveaux d'importance affectés aux compétences dans le profil ROLE.

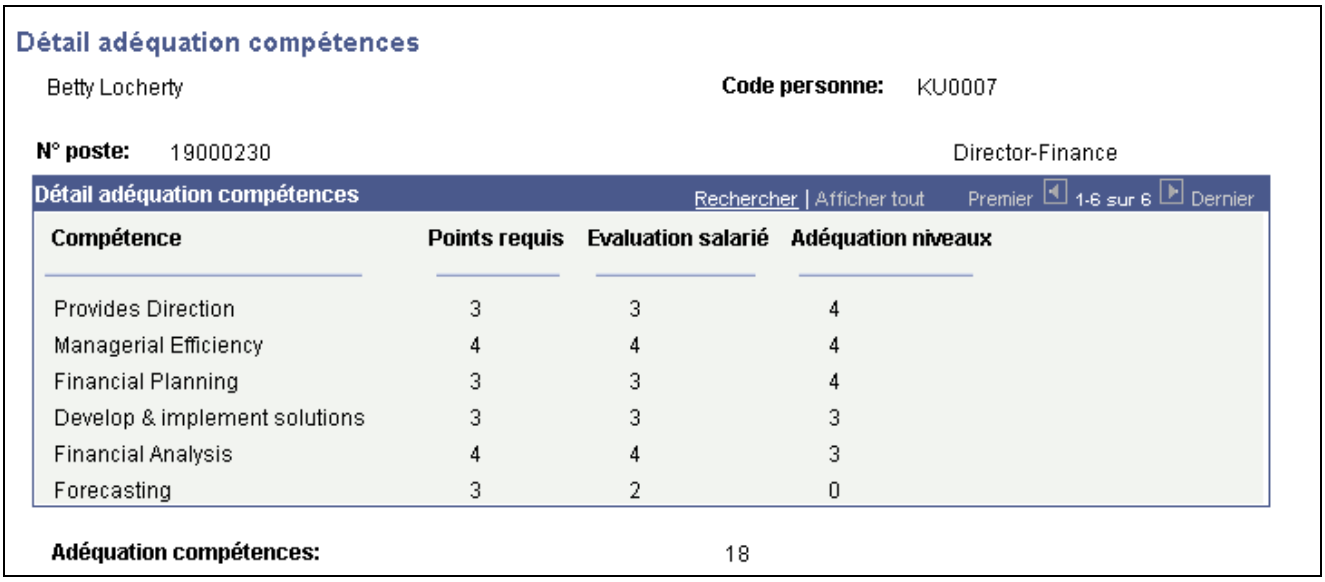
Formation programmée Indique si la formation du salarié pour acquérir cette compétence est déjà programmée.

Compétences/formation Cliquez sur ce lien pour savoir s'il existe des stages de formation en rapport avec cette compétence.

Consulter le détail de l'adéquation au niveau des compétences

Accédez à la page Détail adéquation compétences.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.



Page Détail adéquation compétences

Points requis Chaque note d'un modèle d'évaluation est associée à un nombre déterminé de points. Les points requis sont calculés à partir de la note d'évaluation (ou plutôt à partir des points d'évaluation après conversion de la note) attribuée à la compétence pour ce rôle particulier. Vous devez définir le nombre de points correspondant à chaque note à l'aide du champ **Points évaluation** de la page Modèle d'évaluation.

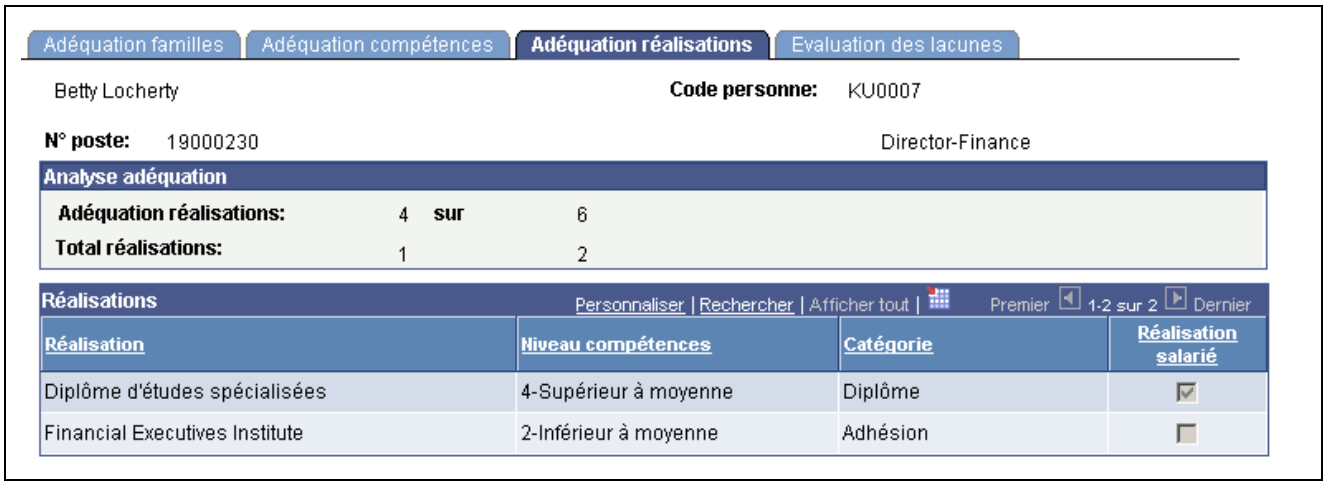
Evaluation salarié Affiche les points d'évaluation du salarié dans une compétence donnée. Les points d'évaluation représentent la note d'évaluation qu'un salarié obtient dans une compétence donnée, après conversion en points, ces points étant définis pour chaque note à l'aide du champ **Points évaluation** de la page Modèle d'évaluation.

Adéquation niveaux Si le salarié a la compétence et la notation requises, il obtient un nombre de points proportionnel au degré d'importance accordé à la compétence.

Analyser l'adéquation au niveau des réalisations

Accédez à la page Adéquation personne/rôle - Adéquation réalisations.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.



Page Adéquation personne/rôle - Adéquation réalisations

Analyse adéquation

Adéquation réalisations Indique le nombre de points d'importance attribués aux réalisations en adéquation entre le salarié et le rôle.

Total réalisations Affiche le nombre des réalisations du salarié en adéquation avec les réalisations requises pour le rôle.

Réalisations

Réalisation Dresse la liste des réalisations affectées au rôle par niveau d'importance décroissant.

Niveau compétences Affiche les niveaux d'importance affectés aux réalisations dans le profil ROLE.

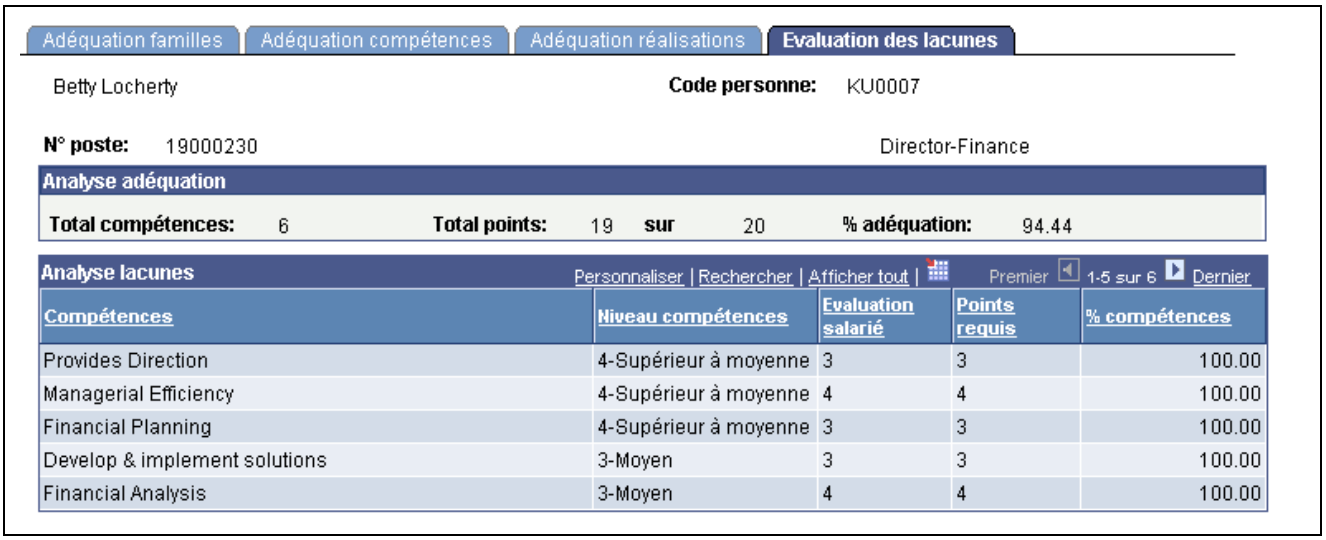
Catégorie Affiche la catégorie de la réalisation.

Réalisation salarié Indique si le salarié a accompli la réalisation.

Consulter les écarts d'adéquation entre un salarié et un rôle

Accédez à la page Adéquation personne/rôle - Evaluation des lacunes.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.



Page Adéquation personne/rôle - Evaluation des lacunes

Analyse adéquation

Total compétences Indique le nombre de compétences affectées au rôle.

Total points Indique le nombre de points d'importance dont le salarié est crédité par rapport au nombre total de points possibles pour le rôle. Ces valeurs n'incluent pas les points associés aux réalisations.

% adéquation Indique les points du salarié en pourcentage du total possible. Seuls les points associés aux compétences sont inclus dans ce calcul.

Par exemple, si le salarié a 5 points et que le total possible pour le rôle est de 20 points, le pourcentage d'adéquation est égal à 25.

Analyse lacunes

Evaluation salarié Affiche le nombre de points d'évaluation du niveau de maîtrise auquel est parvenu un salarié dans une compétence donnée. Par exemple, si vous utilisez le modèle d'évaluation PSCM, une note de 5 équivaut à 5 points d'évaluation.

Points requis Chaque note d'un modèle d'évaluation est associée à un nombre déterminé de points. Les points sont calculés à partir de la note d'évaluation (ou plutôt à partir des points d'évaluation après conversion de la notation) attribuée à la compétence pour ce rôle particulier. Vous devez définir le nombre de points correspondant à chaque note dans le champ **Points évaluation** de la page Modèle d'évaluation.

% compétences Indique l'écart en pourcentage entre la notation du salarié et la notation requise pour le rôle. Ce pourcentage est calculé en divisant les points du champ Evaluation salarié par ceux du champ Points requis, le résultat étant ensuite converti en pourcentage. Par exemple, si la valeur du champ Evaluation salarié est de 3 et le nombre de points requis pour le rôle est de 4, l'adéquation est égale à 75 %.

Si la note d'évaluation du salarié est en parfaite adéquation avec la notation requise, l'adéquation est égale à 100 %. Un pourcentage inférieur à 100 indique que le salarié est en dessous du niveau requis ; un pourcentage supérieur à 100 indique que la note obtenue est supérieure au niveau requis pour le rôle.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

Analyser l’adéquation entre rôles et salariés

Cette section dresse la liste des conditions préalables et explique comment :

- Choisir un salarié et analyser l’adéquation au niveau des familles.
- Analyser l’adéquation au niveau des compétences.
- Consulter le détail de l’adéquation au niveau des compétences.
- Analyser l’adéquation au niveau des réalisations.
- Consulter les écarts d’adéquation entre un rôle et un salarié.

Conditions préalables

Avant d’exécuter la fonction Adéquation rôle/personne, paramétrez :

- Un profil pour le rôle au moyen du type de profil ROLE.
- Un profil pour le salarié au moyen du type de profil PERSON.
- Les types d’évaluations d’une analyse d’adéquation pour le code utilisateur de la personne qui procède à la recherche afin de déterminer les évaluations qui seront prises en compte dans l’adéquation.

Voir aussi

Chapitre 5, "Gérer les profils," page 91

Chapitre 6, "Adéquation des compétences par rapport aux rôles," Définir les types d’évaluations de chaque analyse d’adéquation, page 159

 Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

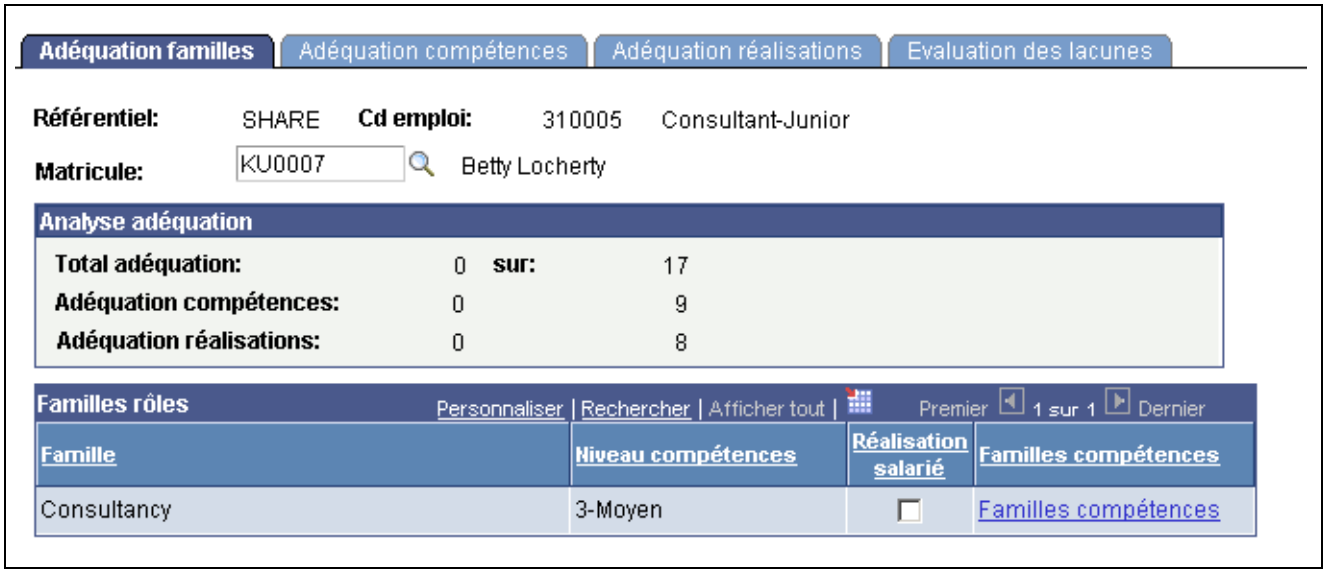
Pages utilisées pour analyser l'adéquation entre rôles et salariés

Nom de la page	Nom de l'objet	Navigation	Utilisation
Adéquation rôle/personne - Adéquation familles	CM_ROLE_CLUSTER1	Evolution du personnel, Gestion des profils, Adéquation compétences/rôles, Adéquation rôle/personne, Adéquation familles	Sélectionner le salarié auquel vous souhaitez comparer le rôle sélectionné pour voir son degré d'adéquation au niveau des familles.
Adéquation rôle/personne - Adéquation compétences	CM_ROLE_PERSON	Evolution du personnel, Gestion des profils, Adéquation compétences/rôles, Adéquation rôle/personne, Adéquation compétences	Déterminer le degré d'adéquation d'un profil de salarié par rapport aux compétences individuelles et à celles qui font partie de familles obligatoire pour le rôle.
Détail adéquation compétences	CM_ROLE_PERSON_SEC	Evolution du personnel, Gestion des profils, Adéquation compétences/rôles, Adéquation rôle/personne, Adéquation compétences Cliquez sur le lien **Détail adéquation compétences** de la page Adéquation rôle/personne - Adéquation compétences.	Consulter le détail de la notation du salarié pour chaque compétence affectée au rôle.
Adéquation rôle/personne - Adéquation réalisations	CM_ROLE_PERSON2	Evolution du personnel, Gestion des profils, Adéquation compétences/rôles, Adéquation rôle/personne, Adéquation réalisations	Déterminer le degré d'adéquation d'un profil de salarié par rapport aux réalisations individuelles et à celles qui font partie de familles obligatoires pour le rôle.
Adéquation rôle/personne - Evaluation des lacunes	CM_ROLE_PERSON3	Evolution du personnel, Gestion des profils, Adéquation compétences/rôles, Adéquation rôle/personne, Evaluation des lacunes	Comparer la note d'évaluation des compétences requises obtenue par un salarié à la notation attendue pour le rôle et calculer l'écart en pourcentage. La somme de ces pourcentages vous donne un ordre d'idée quant à l'adéquation entre les compétences requises pour le rôle et celles du salarié.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

Sélectionner un salarié et analyser l'adéquation au niveau des familles

Accédez à la page Adéquation rôle/personne - Adéquation familles.



Page Adéquation rôle/personne - Adéquation familles

Matricule Sélectionnez un salarié.

Le système compare les compétences et réalisations du salarié à celles requises pour le rôle sélectionné, puis affiche les résultats de l'analyse.

Les autres champs de cette page sont identiques à ceux de la page Adéquation personne/rôle - Adéquation familles.

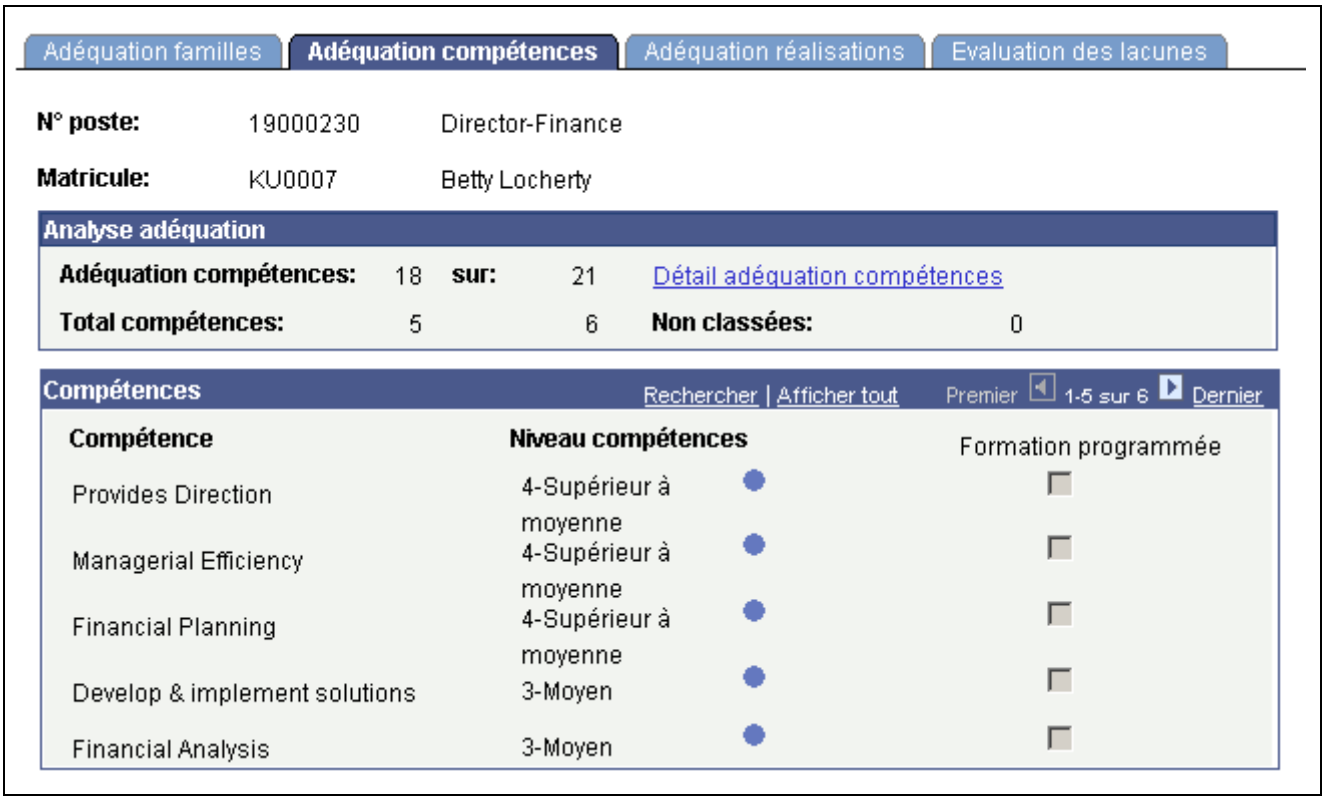
Voir aussi

Chapitre 6, "Adéquation des compétences par rapport aux rôles," Choisir un rôle et analyser l'adéquation au niveau des familles, page 162

Analyser l'adéquation au niveau des compétences

Accédez à la page Adéquation rôle/personne - Adéquation compétences.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.



Page Adéquation rôle/personne - Adéquation compétences

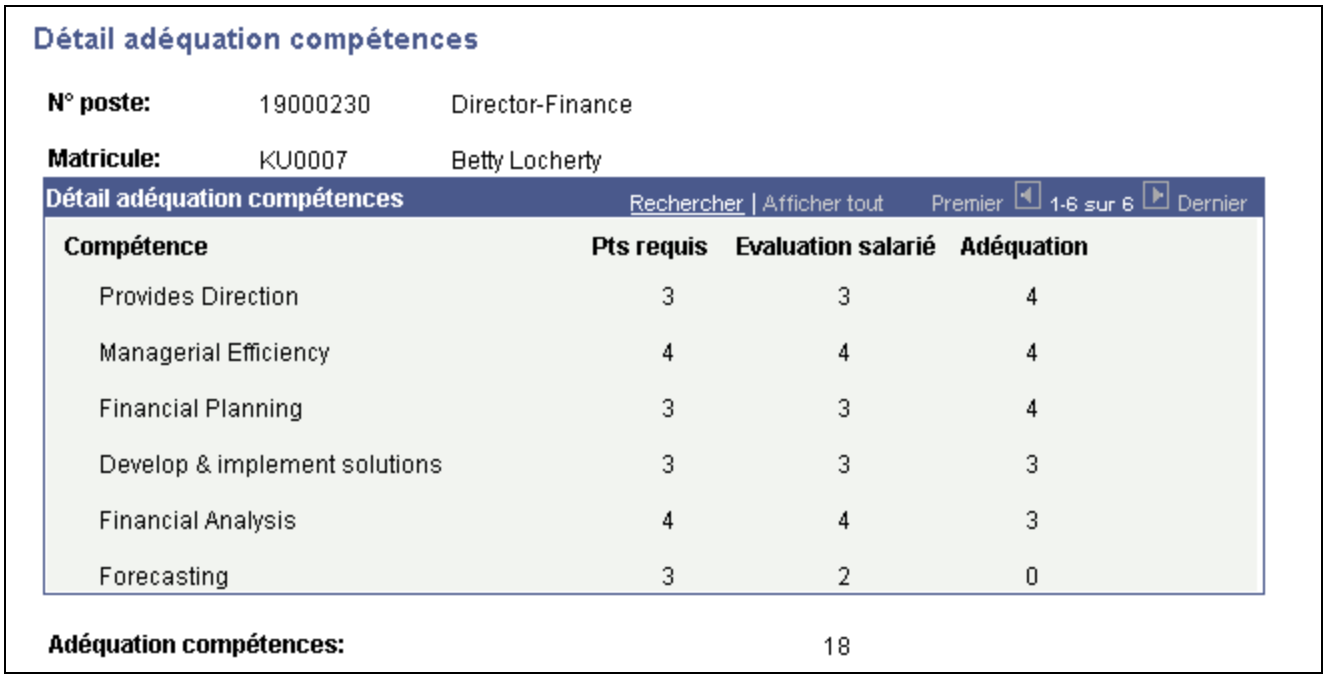
Cette page affiche le détail du rôle et du matricule salarié sélectionnés.

Les autres champs de cette page sont identiques à ceux de la page Adéquation personne/rôle - Adéquation compétences.

Consulter le détail de l’adéquation au niveau des compétences

Accédez à la page Détail adéquation compétences.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.



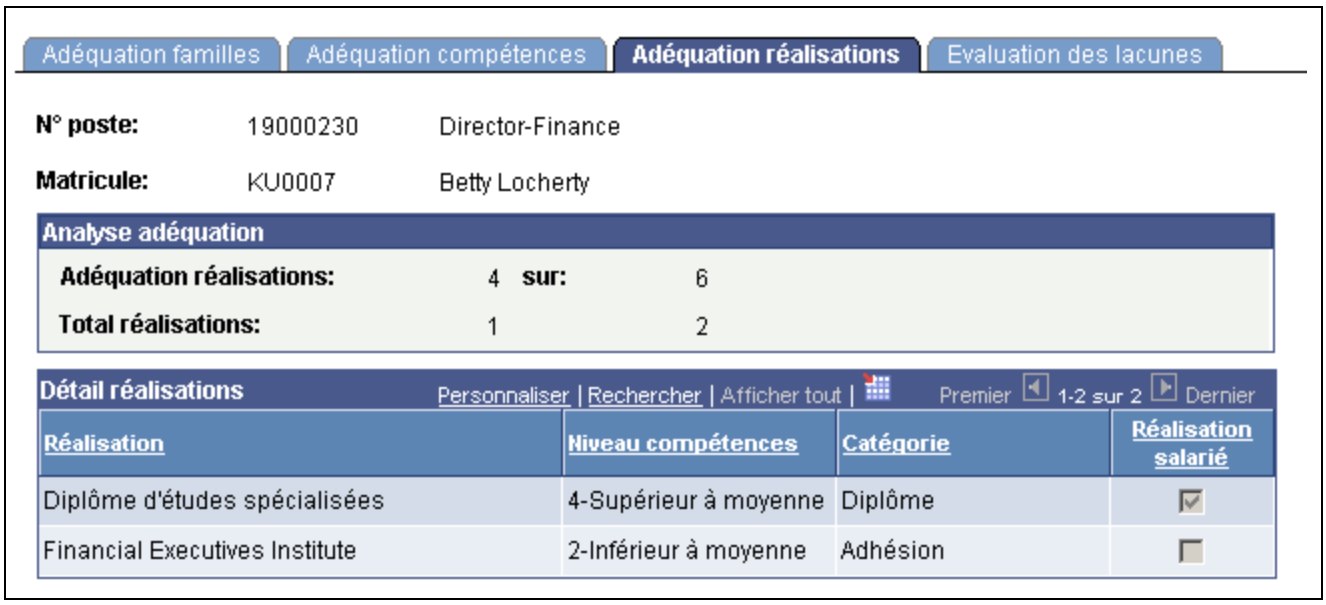
Page Détail adéquation compétences

Cette page affiche le rôle et le matricule salarié sélectionnés, ainsi que la description du rôle et le nom du salarié.

Les autres champs de cette page sont identiques à ceux de la page Adéquation personne/rôle - Détail adéquation compétences.

Analyser l'adéquation au niveau des réalisations

Accédez à la page Adéquation rôle/personne - Adéquation réalisations.



Page Adéquation rôle/personne - Adéquation réalisations

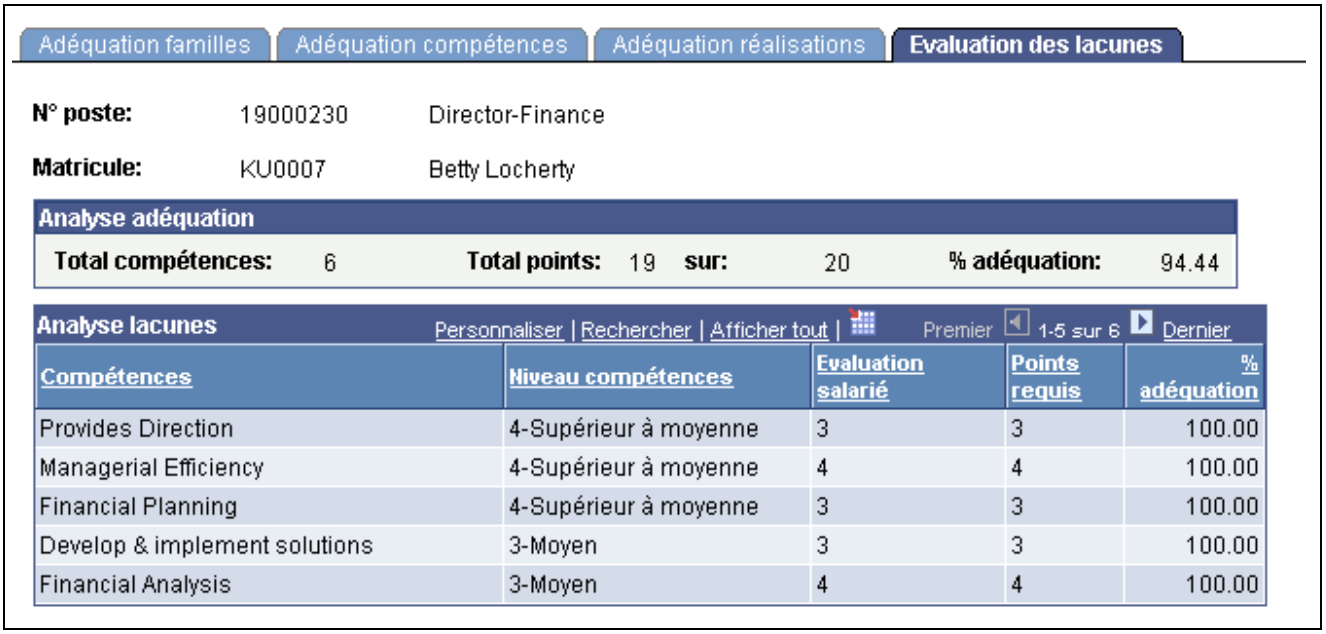
Cette page affiche le rôle et le matricule salarié sélectionnés, ainsi que la description du rôle et le nom du salarié.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

Les autres champs de cette page sont identiques à ceux de la page Adéquation personne/rôle - Adéquation réalisations.

Consulter les écarts d'adéquation entre un rôle et un salarié

Accédez à la page Adéquation rôle/personne - Evaluation des lacunes.



Page Adéquation rôle/personne - Evaluation des lacunes

Cette page affiche le détail du rôle et du matricule salarié sélectionnés. Les autres champs de cette page sont identiques à ceux de la page Adéquation personne/rôle - Evaluation des lacunes.

Voir aussi

Chapitre 6, "Adéquation des compétences par rapport aux rôles," Consulter les écarts d'adéquation entre un salarié et un rôle, page 166

Analyser l'adéquation entre équipes et projets

Cette section dresse la liste des conditions préalables et explique comment :

- Définir les équipes de salariés.
- Analyser l'adéquation au niveau des compétences.
- Analyser l'adéquation au niveau des réalisations.

Conditions préalables

Avant de pouvoir exécuter l'option Compar. tâches équipe/emploi, vous devez paramétrer :

- Un profil pour la tâche d'emploi au moyen du type de profil ROLE.
- Des profils pour les salariés de l'équipe au moyen du type de profil PERSON.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

- Les types d’évaluations d’une analyse d’adéquation pour le code utilisateur de la personne qui procède à la recherche afin de déterminer les évaluations qui seront prises en compte dans la comparaison.

Voir aussi

Chapitre 5, "Gérer les profils," page 91

Chapitre 6, "Adéquation des compétences par rapport aux rôles," Définir les types d’évaluations de chaque analyse d’adéquation, page 159

 Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

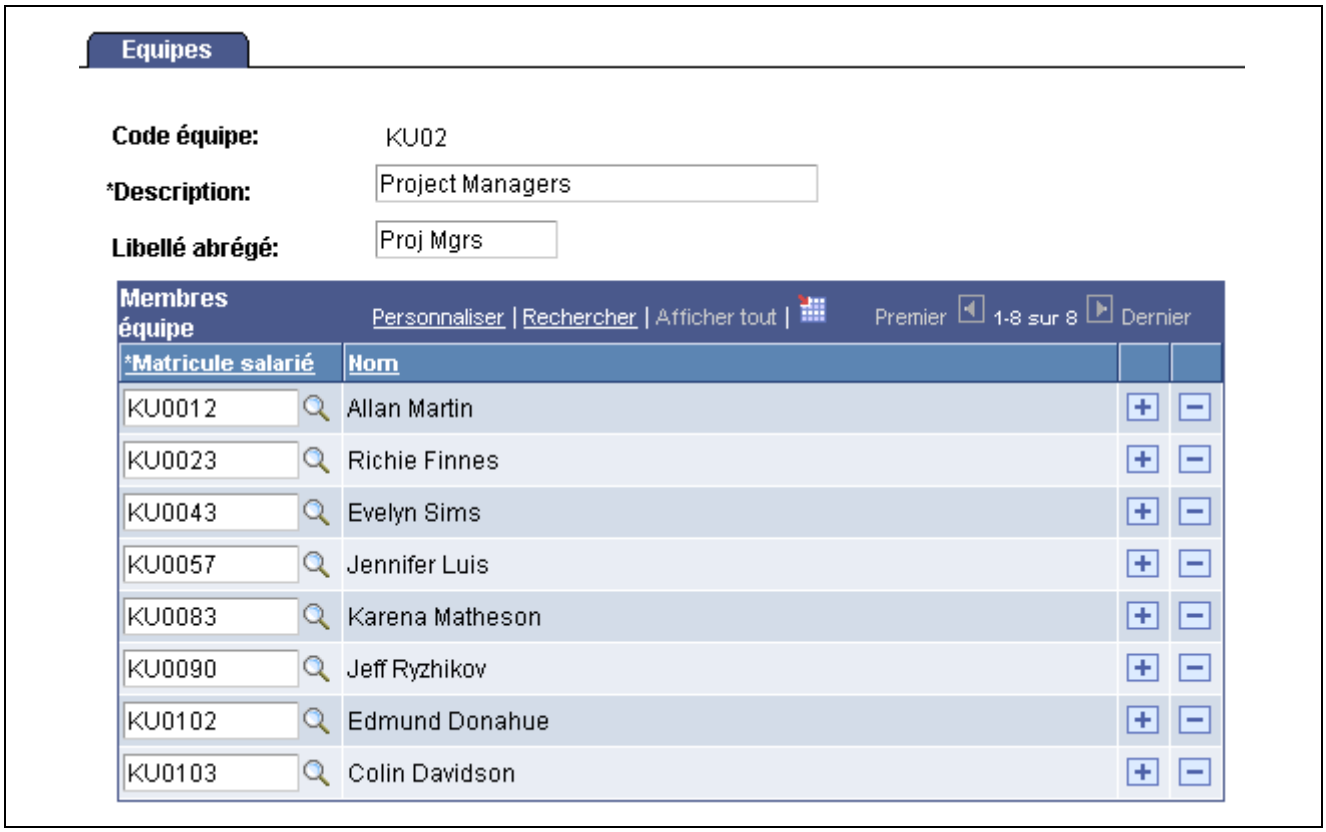
Pages utilisées pour analyser l'adéquation entre équipes et projets

Nom de la page	Nom de l'objet	Navigation	Utilisation
Equipes	EE_TEAMS	Evolution du personnel, Gestion des profils, Adéquation compétences/rôles, Création équipes, Equipes	Définir les équipes de salariés.
Tâche adéquation équipe/emploi - Adéquation compétences (Adéquation tâche d'emploi/équipe)	CM_TEAM_ROLE	Evolution du personnel, Gestion des profils, Adéquation compétences/rôles, Compar. tâches équipe/emploi, Adéquation compétences	Comparer les compétences affectées à une tâche d'emploi aux profils de compétences des membres de l'équipe.
Détail adéquation compétences	CM_TEAM_ROLE_SEC	Evolution du personnel, Gestion des profils, Adéquation compétences/rôles, Compar. tâches équipe/emploi, Adéquation compétences Cliquez sur le lien **Détail compétences**.	Consulter la liste des membres de l'équipe qui ont la compétence au niveau exigé.
Tâche adéquation équipe/emploi - Adéquation réalisations (Adéquation tâche d'emploi/équipe)	CM_TEAM_ROLE2	Evolution du personnel, Gestion des profils, Adéquation compétences/rôles, Compar. tâches équipe/emploi, Adéquation réalisations	Comparer les réalisations requises par une tâche d'emploi à celles des membres de l'équipe.
Détails adéquation réalisations	CM_TEAM_ROLE2_SEC	Evolution du personnel, Gestion des profils, Adéquation compétences/rôles, Compar. tâches équipe/emploi, Adéquation réalisations Cliquez sur le lien **Détail réalisations** de la page Tâche adéquation équipe/emploi - Adéquation réalisations.	Consulter la liste des membres de l'équipe qui ont la réalisation requise.

Définir des équipes de salariés

Accédez à la page Equipes.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.



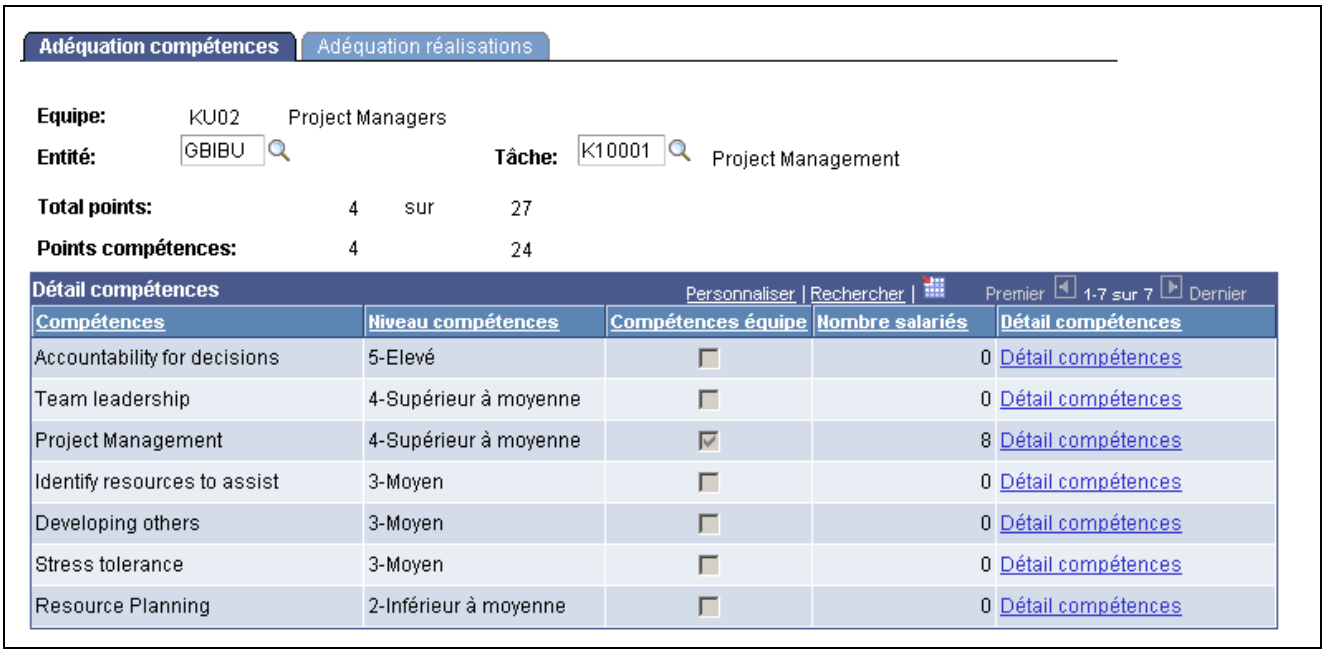
Page Equipes

Membres équipe Ajoutez des membres en sélectionnant les matricules salariés parmi les valeurs valides de la liste. Insérez des lignes pour ajouter d'autres salariés.

Analyser l'adéquation de l'équipe au niveau des compétences

Accédez à la page Compar. tâches équipe/emploi - Adéquation compétences.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.



Page Compar. tâches équipe/emploi - Adéquation compétences

Total points Indique le nombre de points dont l'équipe est créditée par rapport au nombre total de points possibles pour la tâche.

Points compétences Indique le nombre de points obtenus pour les compétences par rapport au nombre total de points.

Compétences équipe Indique si l'un des membres de l'équipe possède le niveau de maîtrise requis pour la compétence.

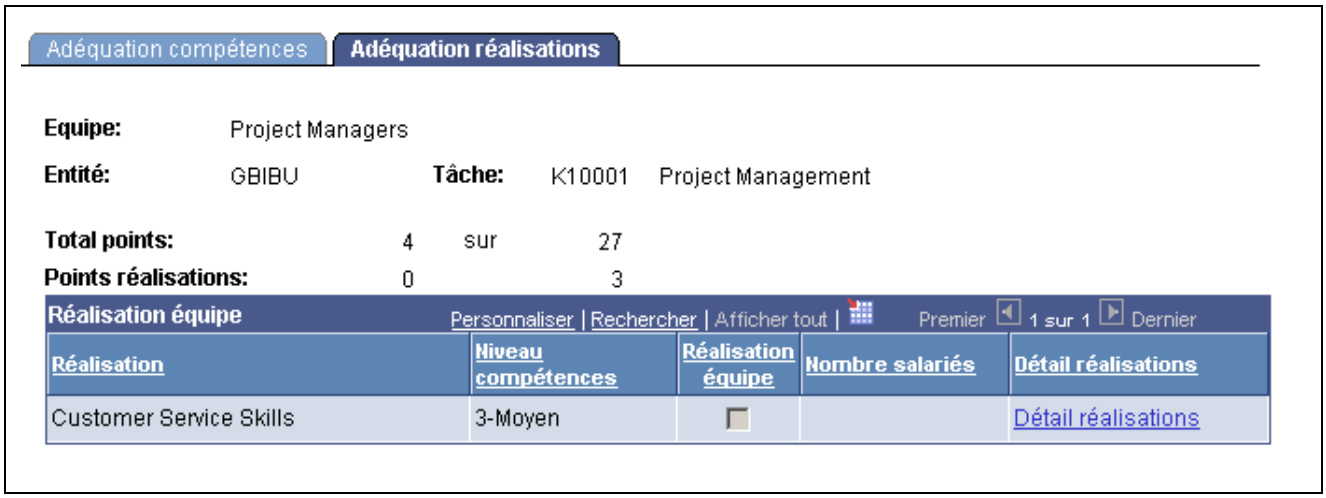
Nombre salariés Affiche le nombre de membres de l'équipe possèdent le niveau de maîtrise requis pour la compétence.

Détail compétences Cliquez sur ce lien pour déterminer les membres de l'équipe possédant la compétence requise.

Analyser l'adéquation au niveau des réalisations

Accédez à la page Compar. tâches équipe/emploi - Adéquation réalisations.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.



Page Compar. tâches équipe/emploi - Adéquation réalisations

Total points Indique le nombre de points dont l'équipe est créditée par rapport au nombre total de points possibles pour la tâche.

Points réalisations Indique le nombre de points provenant des réalisations proportionnellement au nombre total de points.

Réalisation équipe

Réalisation équipe Indique si l'un des membres de l'équipe justifie de la réalisation requise.

Nombre salariés Affiche le nombre de membres de l'équipe qui justifient de la réalisation.

Détail réalisations Cliquez sur ce lien pour déterminer les membres de l'équipe qui justifient de la réalisation requise.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

CHAPITRE 7

Exécuter les états relatifs au catalogue de contenu et au profil

Ce chapitre explique comment :

- Générer un état des éléments du catalogue de contenu.
- Exécuter les états de profil.

Voir aussi

Chapitre 3, "Paramétrer la gestion des profils," Paramétrer l'utilisation des états et des profils de XML Publisher, page 71

Générer un état des éléments du catalogue de contenu

Cette section explique comment exécuter l'état Liste catalogue contenu.

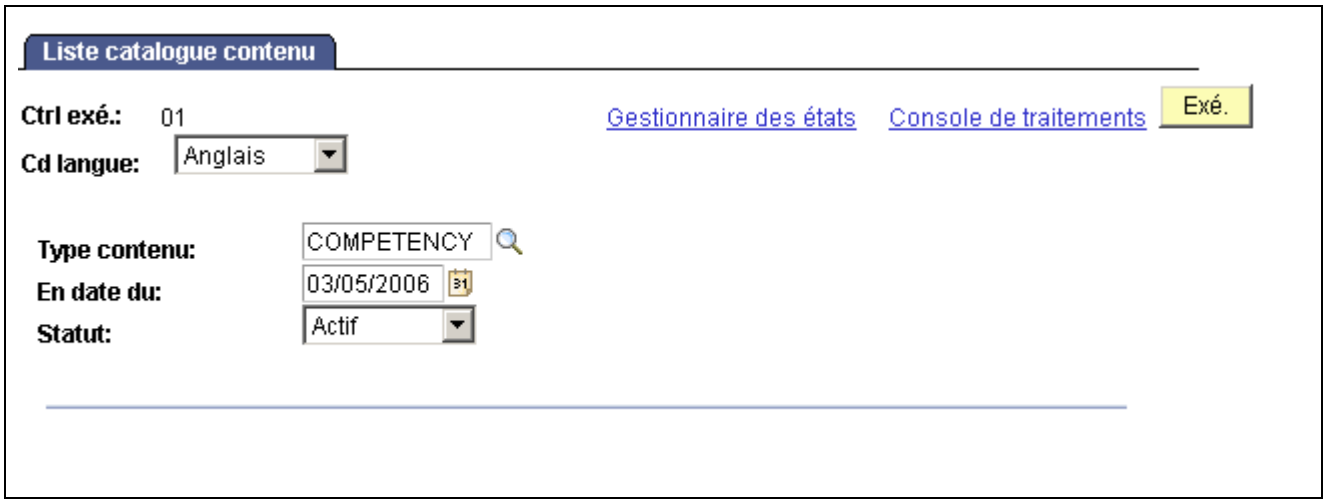
Page utilisée pour exécuter l'état Liste catalogue contenu

Nom de la page	Nom de l'objet	Navigation	Utilisation
Liste catalogue contenu	JPM_CATLIST_RPT	Paramétrage SIRH, Tables spécifiques produit, Gestion des profils, Catalogue de contenu, Liste catalogue contenu	Exécuter l'état Liste catalogue contenu (JPM_CATI_RPT) qui recense les éléments de contenu paramétrés pour un type de contenu donné ou pour tous les types de contenu. Accédez à l'état dans le Gestionnaire des états.
Synthèse des compétences	CM_COMPETENCY_SUMM	Paramétrage SIRH, Tables spécifiques produit, Gestion des profils, Catalogue de contenu, Synthèse des compétences	Consulter la catégorie affectée aux compétences. Vous pouvez consulter les compétences d'une catégorie donnée ou d'un type de compétence.

Exécuter l'état Liste catalogue contenu

Accédez à la page Liste catalogue contenu.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.



Page Liste catalogue contenu

Type contenu Sélectionnez le type de contenu à inclure dans l'état. Laissez ce champ vide pour générer un état d'éléments de contenu de tout type.

En date du Sélectionnez une date pour générer la liste des éléments de contenu effectifs à cette date. Laissez ce champ vide pour générer un état d'éléments de contenu pour toutes les dates.

Statut Sélectionnez *Actif* pour n'inclure dans l'état que les éléments dont le statut est *Actif*, *Inactif* pour n'inclure que les éléments inactifs, ou laissez le champ vide pour inclure des éléments actifs et inactifs.

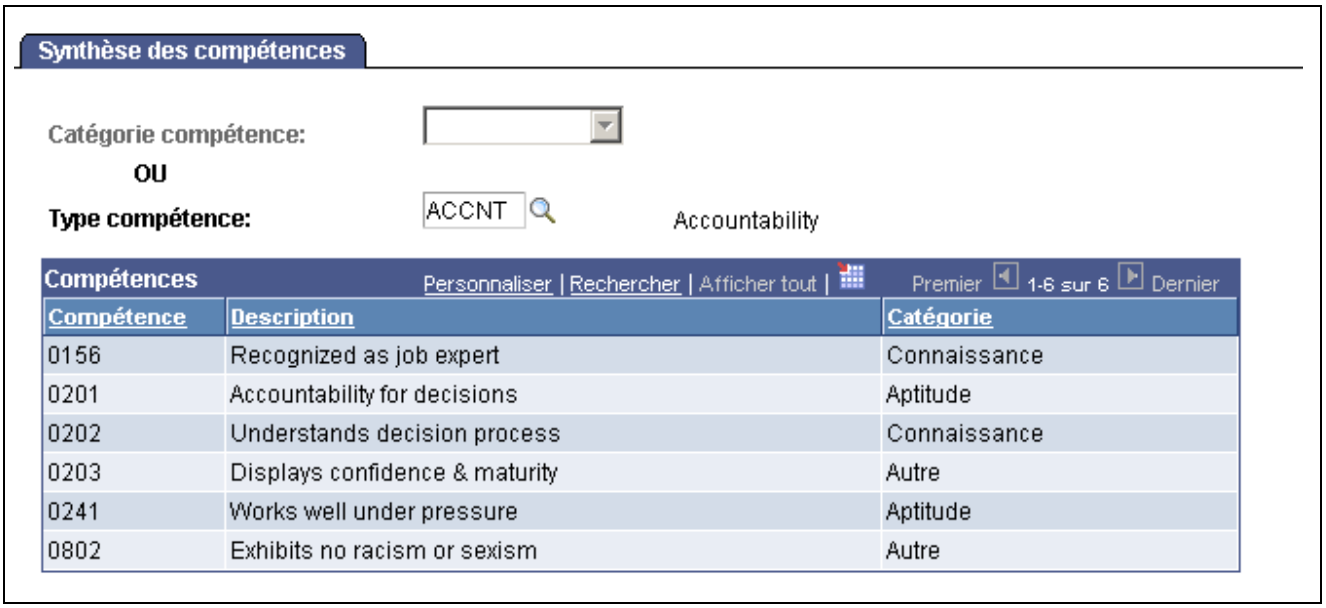
Voir aussi

Chapitre 3, "Paramétrer la gestion des profils," Paramétrer l'utilisation des états et des profils de XML Publisher, page 71

Consulter les catégories de compétence

Accédez à la page Synthèse des compétences.

 Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.



Page Synthèse des compétences

Sélectionnez la catégorie ou le type de compétences à recenser. Les compétences sont répertoriées par ordre de code compétence.

Exécuter les états de profil

Cette section explique comment :

- Exécuter l'état de profil de personne physique.
- Exécuter l'état de profil de personne morale.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

Pages utilisées pour exécuter des états de profil

Nom de la page	Nom de l'objet	Navigation	Utilisation
Etat profil personne	JPM_PPROF_RPT	Evolution du personnel, Gestion des profils, Etats, Etat profil personne, Etat profil personne	Exécuter l'état Profil personne (JPM_JPPP_RPT) afin de générer un fichier PDF pour chaque personne répertoriée dans les paramètres d'exécution. Chaque état recense les éléments du profil d'une personne effectifs à la date définie dans les paramètres d'exécution. Le Gestionnaire des états répertorie chaque fichier d'état séparément en indiquant le matricule salarié entre parenthèses dans la description de l'état.
Etats profil non-personnel	JPM_NPPROF_RPT	Evolution du personnel, Gestion des profils, Etats, Etat profil personne morale, Etats profil non-personnel	Exécuter l'Etat profil personne morale (JPM_JPNP_RPT) afin de générer un fichier PDF pour chaque profil répertorié dans les paramètres d'exécution. Chaque état recense les éléments du profil effectifs à la date définie dans les paramètres d'exécution. Le Gestionnaire des états répertorie chaque fichier d'état séparément en indiquant le code profil entre parenthèses dans la description de l'état.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

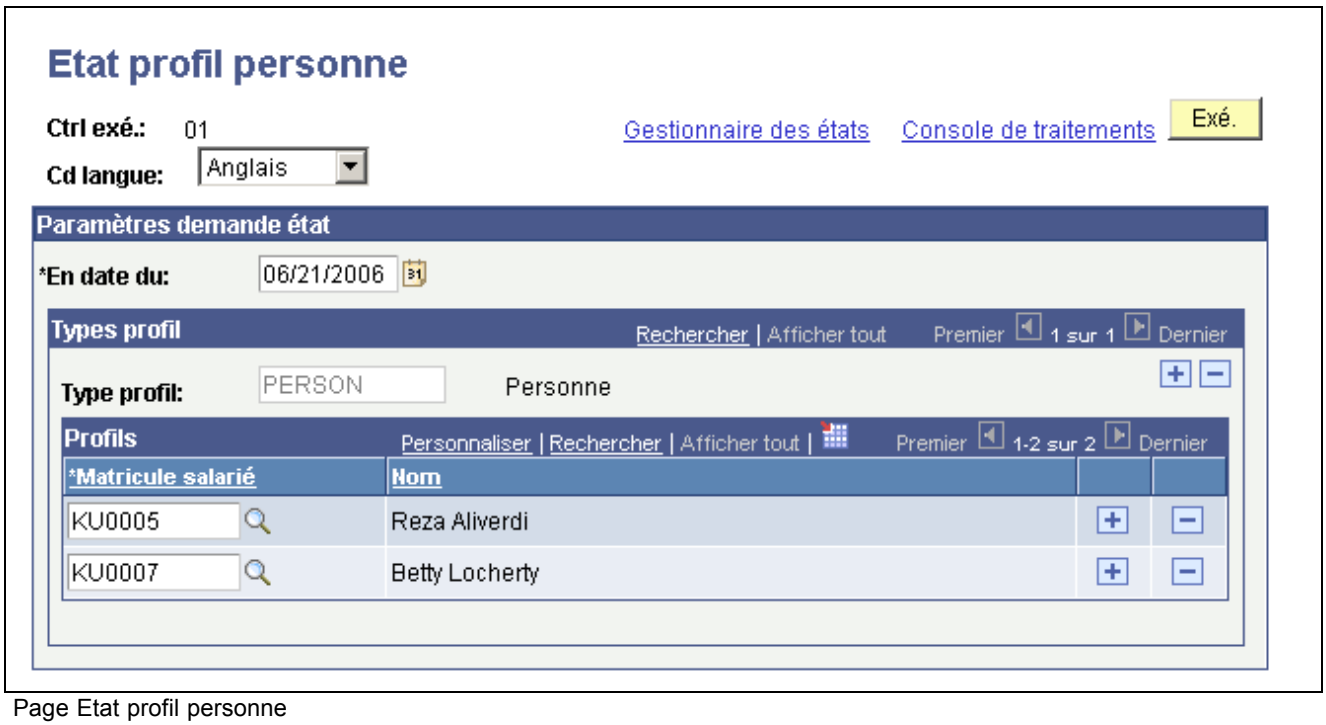
Nom de la page	Nom de l'objet	Navigation	Utilisation
Inventaire des compétences	RUNCTL_PER011	Evolution du personnel, Gestion des profils, Etats, Inventaire compétences, Inventaire compétences	Exécuter l'état Inventaire compétences (PER011) qui génère la liste des salariés d'un service et leurs compétences. Exécutez le traitement Application Engine d'actualisation Table Salariés (PER099) avant d'exécuter cet état pour y inclure les nouveaux salariés et leurs compétences. Pour exécuter ce traitement, suivez la navigation Paramétrage SIRH, Administration système, Traitements base de données, Actualiser table SALARIES. Utilisez le même code de contrôle d'exécution pour ce traitement et cet état. Voir PeopleSoft Enterprise 9.0 Ressources Humaines : PeopleBook Administration du Personnel, "Mettre à jour les données personnelles et les données d'emploi," Actualiser les tables pour faciliter la génération des états.
Certificats/licences	RUNCTL_CMM007	Evolution du personnel, Gestion des profils, Etats, Renouv. certificats/licences	Exécuter l'état Renouv. licences/certificats (CMM007) qui répertorie les salariés dont la licence ou le certificat doit être renouvelé.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

Nom de la page	Nom de l'objet	Navigation	Utilisation
CV internes	RUNCTL_PER034	Evolution du personnel, Gestion des profils, Etats, CV internes, CV internes	Exécuter l'état CV internes (PER034) qui crée un document de type CV à partir des données des tables PeopleSoft, y compris le profil PERSON du salarié. Les sections de l'état incluent : le nom et l'adresse de l'employé, l'historique professionnel, les études, l'historique des rémunérations, les performances, la formation, les projets spéciaux, les compétences, les langues, la nationalité, les visas/permis de travail, les certificats et licences, les associations professionnelles, ainsi que les prix et les distinctions.

Exécuter l'état Profil personne

Accédez à la page Etat profil personne



Page Etat profil personne

En date du L'état répertorie les éléments du profil d'une personne effectifs à la date sélectionnée. Si vous saisissez la date en cours, l'état est identique au profil imprimable actuel généré à partir de la page Profil personne.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

Type profil Sélectionnez les types de profils associés aux profils que vous souhaitez imprimer, en ajoutant une ligne pour chaque type de profil. Le système affiche uniquement les types de profils de personne physique.

Remarque : une fois le type de profil sélectionné, vous ne pouvez pas le modifier.

Matricule salarié Pour chaque type de profil, sélectionnez les matricules salarié pour les profils à imprimer. Vous devez sélectionner au moins une personne.

Voir aussi

Chapitre 3, "Paramétrer la gestion des profils," Paramétrer l'utilisation des états et des profils de XML Publisher, page 71

Exécuter l'Etat profil personne morale

Accédez à la page Etats profil non-personnel.

Page Etats profil non-personnel

Date effet L'état montre les éléments du profil effectifs à la date sélectionnée. Si vous saisissez la date en cours, l'état est identique au profil imprimable actuel généré à partir de la page Profil personne morale.

Type profil Sélectionnez les types de profils associés aux profils que vous souhaitez imprimer, en ajoutant une ligne pour chaque type de profil. Le système affiche uniquement les types de profils de personne morale.

Code profil Pour chaque type de profil, sélectionnez les profils à imprimer.

Voir aussi

Chapitre 3, "Paramétrer la gestion des profils," Paramétrer l'utilisation des états et des profils de XML Publisher, page 71

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

 Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

CHAPITRE 8

(GBR) Gérer le système des NVQ (National Vocational Qualifications)

Ce chapitre présente le système des NVQ et explique comment :

- Définir les données relatives aux NVQ.
- Suivre les NVQ des salariés.
- Consulter les synthèses NVQ.
- Exécuter les états NVQ.

Comprendre le système des NVQ

Le système national de validation des acquis professionnels (NVQ, National Vocational Qualifications) reflète les qualifications, les connaissances et les aptitudes demandées à un salarié, tout comme les compétences. A l'instar d'autres réalisations, ce dispositif permet les mutations et les évolutions, que ce soit au sein d'un même domaine de compétence ou entre différents domaines.

Le Conseil des qualifications et des programmes d'études (QCA, Qualifications and Curriculum Authority) coordonne l'élaboration et la spécification des normes NVQ. Reportez-vous au site web de QCA (http://www.qca.org.uk) pour plus d'informations. Les domaines de compétence NVQ reposent sur une analyse fonctionnelle des rôles professionnels et proposent une structure des qualifications fondée sur les compétences. Ces qualifications sont fondées sur des unités dont le nombre et la taille varient en fonction du domaine de compétence. Une unité est satisfaite lorsqu'un salarié inscrit est certifié comme ayant atteint le niveau de compétence et de connaissance requis.

Les domaines d'activité suivants sont actuellement couverts par le système des NVQ :

- Protection de la faune, de la flore et des sols.
- Extraction et distribution des ressources naturelles.
- Construction.
- Ingénierie.
- Transport.
- Santé et protection sociale.
- Commerce de biens et services.
- Fabrication.
- Services aux entreprises.
- Formation.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

- Communication.

Les niveaux de compétence des NVQ sont les suivants :

Niveau	Définition
Niveau 1	Capacité à mettre en oeuvre des connaissances et des compétences dans l'accomplissement d'une grande variété de tâches, dont la plupart peuvent être répétitives et prédéterminées.
Niveau 2	Capacité à mettre en oeuvre des connaissances et des compétences dans l'accomplissement d'une grande variété de tâches, dans des situations très diverses. Certaines tâches peuvent s'avérer complexes ou non routinières et impliquent responsabilité et autonomie. La capacité à travailler en collaboration, par intégration d'une équipe ou d'un groupe de travail, peut être un plus.
Niveau 3	Capacité à mettre en oeuvre des connaissances et des compétences dans l'accomplissement d'une grande variété de tâches complexes et non routinières, dans des situations très diverses. Le salarié doit faire preuve d'une large autonomie et doit endosser d'importantes responsabilités ; sa capacité à superviser une équipe et à conseiller est souvent appréciable.
Niveau 4	Capacité à mettre en oeuvre des connaissances et des compétences dans l'accomplissement de tâches complexes, techniques ou qualifiées, dans des situations très diverses. Requiert un haut niveau de responsabilité et une large autonomie. La faculté à encadrer et à gérer des ressources est souvent appréciable.
Niveau 5	Capacité à mettre en oeuvre des compétences et des principes fondamentaux dans des situations très diverses et capacité à gérer les imprévus. Requiert un haut niveau de responsabilité, une large autonomie ainsi que de bonnes aptitudes à gérer des ressources (faculté d'analyse et de diagnostic, capacité à planifier, exécuter et évaluer par exemple).

Plusieurs organismes proposent, délivrent et sont garants de la qualité des NVQ :

- Les *organismes sectoriels* identifient, définissent et mettent à jour la codification des compétences professionnelles requises pour chaque type d'activité professionnelle.
- Les *organismes de certification* proposent également des normes NVQ. En outre, ils contrôlent le processus d'évaluation et délivrent les NVQ et les certificats. Ils entreprennent des vérifications pour s'assurer de l'équité et de la cohérence de l'évaluation des salariés dans l'ensemble des centres.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

La base de données National Database of Vocational Qualifications contient des informations d'ordre général sur les NVQ, notamment les unités qui définissent chaque qualification, les compétences clés et les unités conçues tout spécialement pour les évaluateurs et les vérificateurs.

Paramétrer les données relatives aux NVQ

Cette section présente le paramétrage des NVQ et explique comment leur affecter des organismes de certification :

Comprendre le paramétrage des NVQ

Pour paramétrer les NVQ, vous devez définir les éléments suivants :

- Eléments de contenu des NVQ.
- Eléments de contenu des unités des NVQ.
- Eléments de contenu.

  Les unités des NVQ sont divisés en éléments. Vous suivez l'évolution d'un salarié pour chaque élément, séparément.
- Organismes de certification.

Les NVQ, les unités des NVQ et les éléments sont stockés dans le catalogue de contenu. Utilisez les types de contenu fournis suivants pour les NVQ :

Type de contenu	Description
ELEMENT	Permet de définir les éléments associés aux unités de NVQ.
NVQ UNIT	Permet de définir les unités des NVQ requises par les NVQ.
NVQ	Permet de définir les codes NVQ.

Les types de contenu sont liés par les relations suivantes :

- ELEMENT est enfant de UNITE NVQ. Cela permet de définir un élément de contenu pour différents éléments de contenu Unité NVQ. La satisfaction de l'élément n'est valable que dans une Unité NVQ spécifique.
- UNITE NVQ est requis par NVQ.

  Cela permet d'associer une unité de NVQ à plusieurs NVQ. La satisfaction d'une unité de NVQ est considérée comme un achèvement dans tous les NVQ qui requièrent l'unité de NVQ.

Lorsque vous paramétrez les NVQ, les unités des NVQ et les éléments, utilisez la page Relations du composant Elément contenu pour lier ces éléments.

Paramétrez les données de NVQ comme suit :

1. Paramétrez les NVQ, les unités des NVQ et les éléments dans le catalogue de contenu.
2. Définissez le nom et l'adresse de l'organisme de certification dans le composant Organismes certification NVQ (NVQ_AWARD_BODY).

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

3. Affectez des organismes de certification aux NVQ dans le composant Org. certif. NVQ (NVQ_DETAILS).

Voir aussi

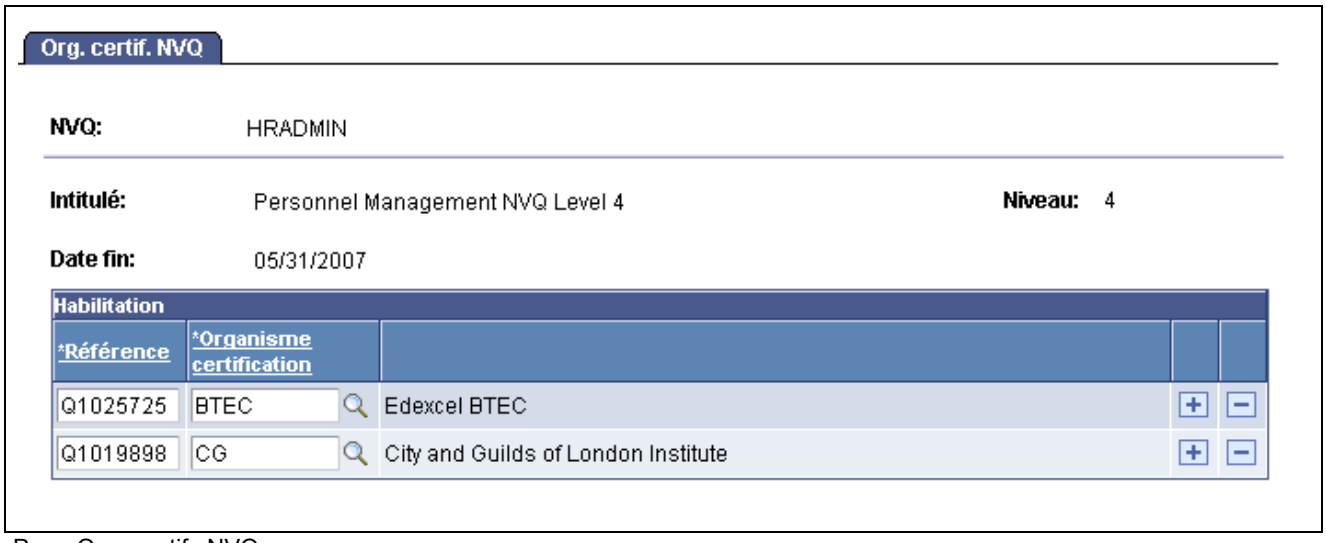
Chapitre 2, "Paramétrer le catalogue de contenu," page 9

Pages utilisées pour paramétrer les organismes de certification NVQ

Nom de la page	Nom de l'objet	Navigation	Utilisation
Organismes	NVQ_AWARD_TBL	Paramétrage SIRH, Tables spécifiques produit, Gestion des profils, Catalogue de contenu, Organismes de certification, Org. certification	Définir les données relatives au nom et au site des organismes de certification NVQ.
Org. certif. NVQ	NVQ_DETAILS	Paramétrage SIRH, Tables spécifiques produit, Gestion des profils, Catalogue de contenu, Organismes certification NVQ, Org. certif. NVQ	Indiquer les organismes de certification pour les NVQ définis dans le catalogue de contenu. Vous devez paramétrer les NVQ et les organismes de certification avant d'utiliser cette page.

Affecter des organismes de certification aux NVQ

Accédez à la page Org. certif. NVQ.



Page Org. certif. NVQ

Niveau Affiche le niveau défini pour le NVQ dans le catalogue de contenu.

Date fin Affiche la date à laquelle les données des NVQ en cours seront évaluées par les organismes de certification.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

Référence et **Organisme certification**	Sélectionnez un ou plusieurs organismes de certification. Saisissez le numéro de référence de chaque certification, tel que fourni par le NVQ.

Effectuer le suivi des NVQ des salariés

Après avoir défini les données relatives aux NVQ sous forme d'éléments de contenu dans le catalogue de contenu, vous pouvez assurer le suivi des employés inscrits au système des NVQ en affectant des NVQ, des unités de NVQ et des éléments à leurs profils.

Le type de profil PERSON fourni est configuré pour le suivi des informations NVQ. Vous devez l'utiliser pour enregistrer l'évolution des salariés par rapport aux NVQ et être ainsi à même d'accéder aux états NVQ ou aux pages de consultation.

Le type de profil PERSON fourni inclut un onglet NVQ qui se compose de trois sections de contenu : NVQs, Unités NVQ et Eléments compétence. Paramétrez les informations relatives aux NVQ d'un salarié dans cet onglet :

1. Ajoutez les NVQ auxquels le salarié est inscrit.

   Cliquez sur le lien Ajouter nouveaux NVQs pour afficher la page correspondante. Sélectionnez le code NVQ, le statut du NVQ (*Inscrit*, *Terminé*, *Annulé* ou *RéalisPréc* (réalisé précédemment)), les dates de début et de fin, et les informations d'inscription.

2. Ajoutez les unités de NVQ requises par les NVQ.

   Sur la page Ajouter nouveau NVQs, cliquez sur le lien Unité NVQ. La page Détail élt associé s'affiche. Elle contient les unités des NVQ. Sélectionnez le statut d'unité de NVQ (*Prévu*, *Non commencé*, *En cours*, *Inscrit* et *Terminé*) et les dates des étapes de l'unité de NVQ.

3. Ajoutez les éléments qui composent les unités de NVQ ajoutées lors de l'étape précédente.

   Sur la page Profil personne, cliquez sur le lien Unité NVQ afin d'afficher la page Mettre à jour Unités NVQ. Cliquez sur le lien Eléments compétence. La page Détail élt associé s'affiche et présente les éléments liés aux unités des NVQ. Renseignez la date de début, la date de fin attendue et les autres champs selon vos besoins.

Voir aussi

Chapitre 5, "Gérer les profils," Créer et mettre à jour des profils de personne physique, page 102

Consulter les synthèses NVQ

Cette section explique comment :

- Consulter les NVQ d'un salarié.
- Consulter les salariés associés à un NVQ.

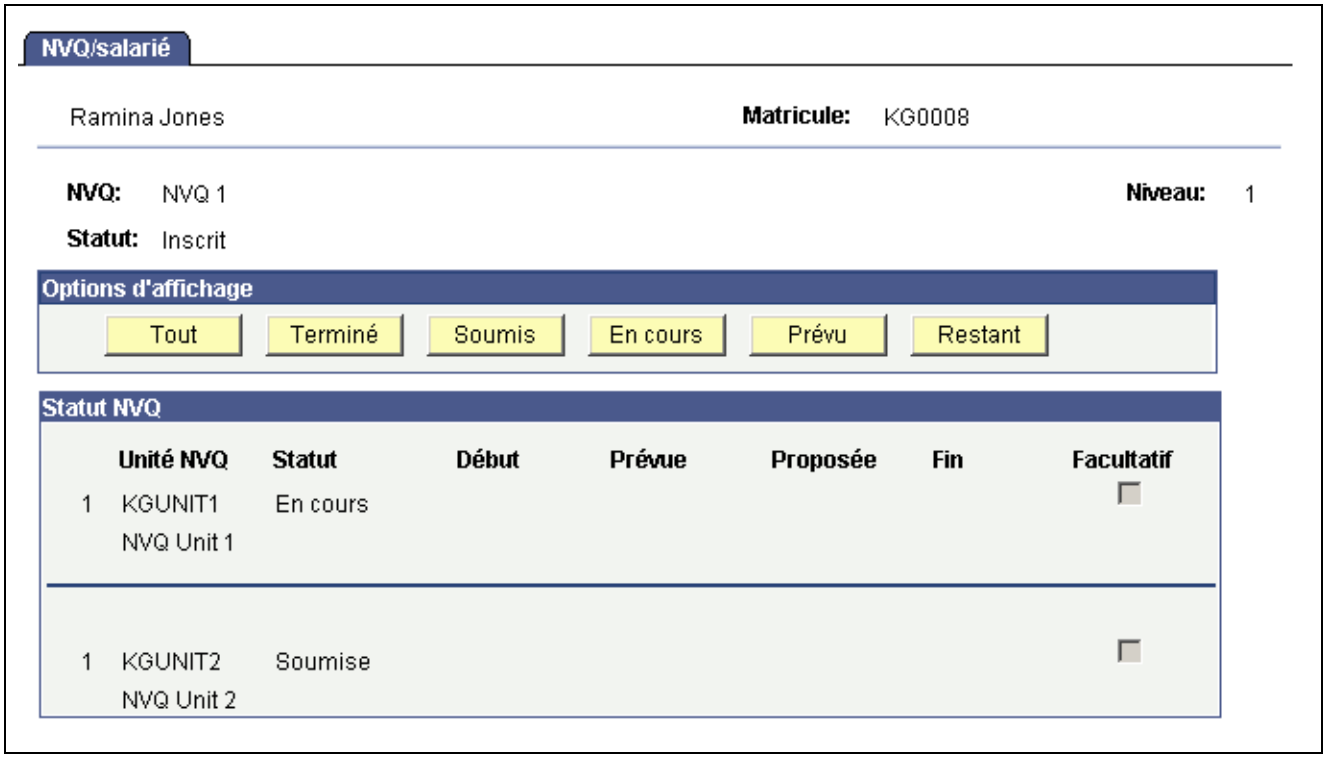
Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

Pages utilisées pour consulter les données des NVQ

Nom de la page	Nom de l'objet	Navigation	Utilisation
NVQ/salarié	NVQ_SUMMARY1	Evolution du personnel, Gestion des profils, Etats NVQ - GBR, NVQ par salarié, NVQ/salarié	Consulter tous les NVQ associés à un salarié.
NVQ/qualification	NVQ_SUMMARY2	Evolution du personnel, Gestion des profils, Etats NVQ - GBR, NVQ par qualification, NVQ/qualification	Consulter les salariés associés à un NVQ.

Consulter les NVQ d'un salarié

Accédez à la page NVQ/salarié.



Page NVQ/salarié

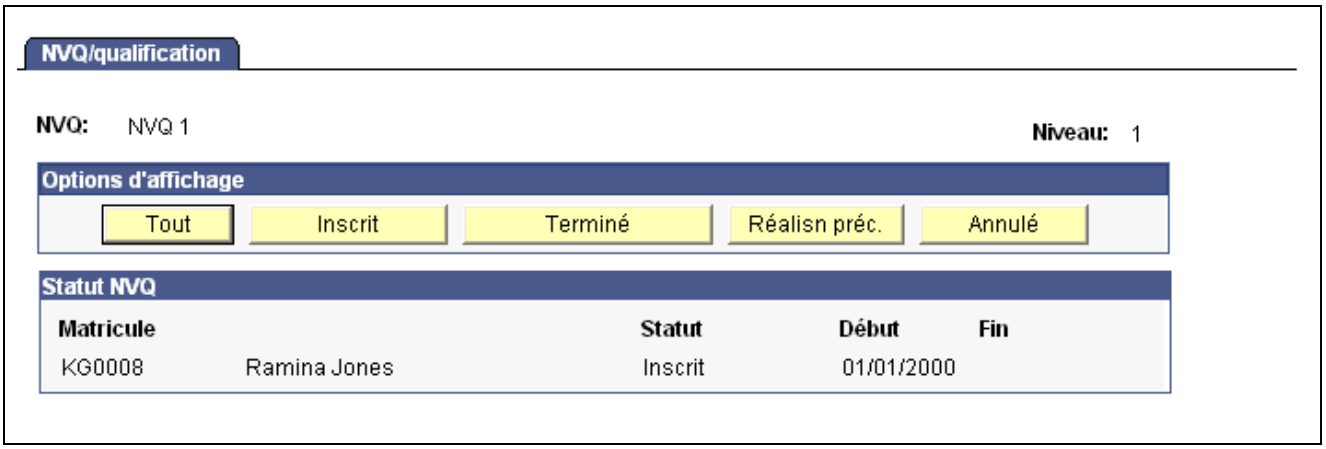
Le système répertorie les unités des NVQ classées par statut et par date. Cliquez sur les boutons du cartouche Options d'affichage pour afficher uniquement les unités d'un statut particulier.

Remarque : seules les unités de NVQ répertoriées dans le profil PERSON du salarié sont incluses. Le système ne vérifie pas les autres types de profils des salariés.

Consulter les salariés associés à un NVQ

Accédez à la page NVQ/qualification.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.



Page NVQ/qualification

Le système répertorie tous les salariés associés au NVQ sélectionné, classés par statut et par date. Cliquez sur un bouton du cartouche Options d'affichage pour afficher uniquement les salariés possédant un statut particulier.

Exécuter les états NVQ

Cette section répertorie les pages utilisées pour exécuter les états relatifs aux NVQ et explique comment lancer le traitement Evaluation/plan salarial NVQ.

Remarque : vous devez exécuter le traitement Evaluation/plan salarial NVQ avant de pouvoir exécuter l'état Plan salarial (NVQ006).

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

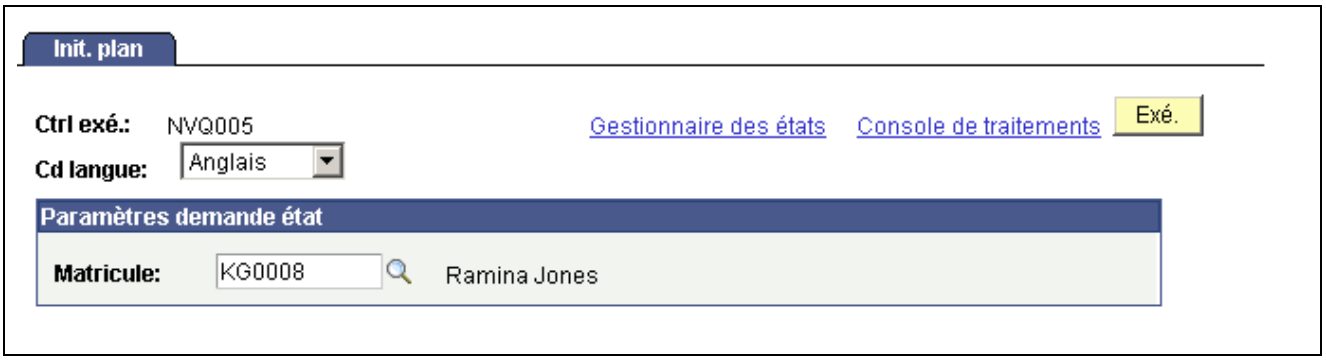
Pages utilisées pour exécuter les états NVQ

Nom de la page	Nom de l'objet	Navigation	Utilisation
Statut salariés	PRCSRUNCNTL	Evolution du personnel, Gestion des profils, Etats NVQ - GBR, Statut salariés	Exécuter l'état Statut salariés NVQ (NVQ001) (GBR), qui répertorie les salariés associés à une qualification NVQ ainsi que leur statut.
Liste unités NVQ	PRCSRUNCNTL	Evolution du personnel, Gestion des profils, Etats NVQ - GBR, Liste des unités, Liste unités NVQ	Exécuter l'état Liste unités NVQ (NVQ002) (GBR) qui répertorie toutes les unités des NVQ définies.
Liste NVQ	PRCSRUNCNTL	Evolution du personnel, Gestion des profils, Etats NVQ - GBR, Liste des unités, Liste NVQ	Exécuter l'état Liste NVQ (NVQ003) (GBR) qui répertorie tous les NVQ définis.
Unités/élts NVQ	PRCSRUNCNTL	Evolution du personnel, Gestion des profils, Etats NVQ - GBR, Liste des unités, Unités/éléments	Exécuter l'état Liste unités/éléments NVQ (NVQ004) (GBR) qui répertorie tous les éléments associés aux unités des NVQ.
Init. plan	RUNCTL_NVQ005	Evolution du personnel, Gestion des profils, Etats NVQ - GBR, Initialisation plan, Init. plan	Exécuter le traitement Evaluation/plan salarial NVQ (NVQ005) pour un salarié donné. Ce traitement SQR compile les données nécessaires à l'état Plan salarial (NVQ006).
Plan salarial NVQ	PRCSRUNCNTL	Evolution du personnel, Gestion des profils, Etats NVQ - GBR, Plan salarial	Exécuter l'état Plan salarial (NVQ006). Cet état synthétise le plan d'unités des NVQ d'un salarié. **Remarque :** vous devez exécuter le traitement Evaluation/plan salarial NVQ (NVQ005) avant de pouvoir générer cet état.

Exécuter le traitement Evaluation/plan salarial NVQ

Accédez à la page Init. plan.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.



Page Init. plan

Utilisez cette page pour exécuter le traitement Evaluation/plan salarial NVQ (NVQ005) qui compile les données nécessaires à la génération de l'état Plan salarial (NVQ006).

Cd langue Ce champ est automatiquement renseigné en fonction du code contrôle d'exécution que vous avez sélectionné.

Vous pouvez modifier la langue par défaut au besoin.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

 Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

ANNEXE A

Propriétés des types de contenu et de profils

Cette annexe présente les propriétés et traite des sujets suivants :

- Propriétés des types de contenu.
- Propriétés des types de profils.

Comprendre les propriétés

Lorsque vous paramétrez un type de contenu, sélectionnez les propriétés partagées par les éléments de ce type. Elles apparaissent sous forme de champs sur la page Détails éléments contenu lorsque vous paramétrez ces éléments.

Lorsque vous ajoutez des types de contenu aux profils pour créer des sections de contenu, vous pouvez ajouter de nouvelles propriétés ou en supprimer pour la section en question. Lorsque les utilisateurs ajoutent des éléments au profil, le système affiche les propriétés définies pour la section de contenu. Certaines propriétés ne peuvent être ajoutées qu'au niveau du type de contenu (catalogue) ou du type de profil, tandis que d'autres sont disponibles aux deux niveaux.

L'ordre d'affichage des propriétés sur la page Détails éléments contenu ou dans les profils est déterminé par le système. Les tableaux de cet annexe répertorient les propriétés selon leur ordre d'affichage.

Voir aussi

Chapitre 2, "Paramétrer le catalogue de contenu," Définir des types de contenu, page 15

Chapitre 3, "Paramétrer la gestion des profils," Définir les sections de contenu, page 64

Propriétés des types de contenu

Le tableau ci-après présente les propriétés que vous pouvez ajouter à un type de contenu, leur ordre d'affichage sur la page Détails éléments contenu, leur libellé par défaut et le type d'informations dont vous pouvez assurer le suivi grâce à cette propriété.

Remarque : la colonne Catalogue/les deux indique si la propriété peut être ajoutée au catalogue de contenu et/ou au type de profil.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

No	Propriété	Catalogue/les deux	Texte libellé par défaut	Description
1	JPM_CAT_ ITEM_ID	Les deux	Code d'élément de contenu	Le système renseigne ce champ avec le code d'élément. **Remarque :** il s'agit d'une propriété obligatoire. Le système l'ajoute à tous les nouveaux types de contenu.
2	EFFDT	Les deux	Date d'effet	Date d'effet de l'élément. **Remarque :** il s'agit d'une propriété obligatoire. Le système l'ajoute à tous les nouveaux types de contenu.
3	EFF_STATUS	Les deux	Statut	Statut de l'élément à la date d'effet. **Remarque :** il s'agit d'une propriété obligatoire. Le système l'ajoute à tous les nouveaux types de contenu.
4	JPM_DESCR90	Catalogue	Description	Description de l'élément. Utilisé en tant que champ d'affichage pour le code d'élément dans le profil. **Remarque :** il s'agit d'une propriété obligatoire. Le système l'ajoute à tous les nouveaux types de contenu.
5	DESCRLONG	Catalogue	Description longue	Description longue de l'élément de contenu.
6	DESCRSHORT	Catalogue	Description abrégée	Description courte de l'élément de contenu.
7	CM_CATEGORY	Catalogue	Catégorie	Catégorie à laquelle appartient l'élément. Un élément ne peut appartenir qu'à une seule catégorie. Cette propriété est utile pour les types de contenu liés aux compétences. Toutefois, vous pouvez également utiliser des groupes de contenu pour regrouper les éléments.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

No	Propriété	Catalogue/les deux	Texte libellé par défaut	Description
8	JPM_CAT_ITEM_SRC	Catalogue	Fournisseur de contenu	Indique l'origine d'un élément de contenu. Les valeurs acceptables sont : *Défini par le client*, *DDI*, *Lominger* ou *PDI*.
9	RATING_MODEL	Les deux	Modèle d'évaluation	Modèle d'évaluation. Utilisez ce champ si le type de contenu est associé à des modèles d'évaluation.
10	COUNTRY	Les deux	Pays	Pays auquel l'élément s'applique. Cette propriété est utile pour les types de contenu qui possèdent des éléments propres à un pays.
11	EP_SUB_LEVEL	Catalogue	Niveau	Niveau de l'élément (*Avancé*, *Elément.* ou *Intermit.*). Cette propriété est utile pour les sous-compétences.
12	EDUCATION_LVL	Catalogue	Niveau d'études	Niveau d'études souhaité ou requis pour cet élément de contenu.
13	TYPE_OF_STUDY_GER	Catalogue	Type d'études	(DEU) Propriété allemande indiquant le type d'études. Les valeurs acceptables sont : *Chimie/physique /mathématiques*, *Commerce/banques*, *Bâtiment/mines*, *Electronique /trait.données*, *Alimentaire*, *Sylviculture/agriculture*, *Verre/céramiques*, *Hôtellerie/restauration*, *Métallurgie/mécanique/ingén.*, *Autre*, Imprimerie *, Secteur public* et *Textile/habillement*. Cette propriété est utile pour les diplômes.
14	FIELD_OF_STUD_GER	Catalogue	Domaine d'étude	(DEU) Propriété allemande qui indique le domaine d'études (*Commerce/affaires*, *Matières industrielles* ou *Matières techniques*). Cette propriété est utile pour les diplômes.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

No	Propriété	Catalogue/les deux	Texte libellé par défaut	Description
15	FP_DEGREE_LVL	Catalogue	Niveau	(FRA) Niveau du diplôme. Ce champ n'est utilisé que pour le secteur public français.
16	HP_STATS_DEG_ LVL	Catalogue	Niveau du diplôme Stats-Can	(CAN) Niveau du diplôme au Canada.
17	SATISFACTION_ MTHD	Catalogue	Méthode de satisfaction	Utilisez cette propriété pour indiquer comment un élément est réalisé. Les valeurs acceptables sont : *Participation stage formation*, *Dérogation octroyée*, *Formation à l'extérieur*, *Formation sur le tas*, *Possession licence/certificat*, *Reconnsce apprentissage préc.* et *Evaluation agent maîtrise*. Cette propriété est utile pour le type de contenu ELEMENT.
18	NVQ_LEVEL	Catalogue	Niveau NVQ	(GBR) Niveau d'un NVQ (*1*, *2*, *3*, *4* ou *5*)
19	JPM_DURATION_1	Catalogue	Durée (1)	Champ de durée générique pour la saisie du nombre de jours, de mois, d'année ou d'heures. Utilisez ce champ avec le champ Type de durée (1), qui définit l'unité de durée.
20	JPM_DURATION_ TYPE1	Catalogue	Type de durée (1)	Définit les unités du champ Durée (1). Les valeurs disponibles sont *Jours*, *Mois*, *Années* ou *Heures*.
21	JPM_DURATION_2	Catalogue	Durée (2)	Champ de durée générique pour la saisie du nombre de jours, de mois, d'année ou d'heures. Utilisez ce champ avec le champ Type de durée (2), qui définit l'unité de durée.
22	JPM_DURATION_ TYPE2	Catalogue	Type de durée (2)	Définit les unités du champ Durée (2). Les valeurs disponibles sont *Jours*, *Mois*, *Années* ou *Heures*.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

No	Propriété	Catalogue/les deux	Texte libellé par défaut	Description
23	JPM_YN_1	Les deux	Utilisateur Oui/Non (1)	Case à cocher générique de type Oui/Non. Oui si elle est cochée, Non si elle ne l'est pas.
24	JPM_YN_2	Les deux	Utilisateur Oui/Non (2)	Case à cocher générique de type Oui/Non.
25	JPM_YN_3	Les deux	Utilisateur Oui/Non (3)	Case à cocher générique de type Oui/Non.
26	JPM_YN_4	Les deux	Utilisateur Oui/Non (4)	Case à cocher générique de type Oui/Non.
27	JPM_YN_5	Les deux	Utilisateur Oui/Non (5)	Case à cocher générique de type Oui/Non.
28	JPM_DATE_1	Les deux	Date utilisateur (1)	Champ de date générique.
29	JPM_DATE_2	Les deux	Date utilisateur (2)	Champ de date générique.
30	JPM_TEXT254_1	Les deux	Texte utilisateur - 254 car.	Champ de commentaire pouvant contenir jusqu'à 254 caractères.
31	JPM_TEXT254_2	Les deux	Texte utilisateur - 254 car.	Champ de commentaire pouvant contenir jusqu'à 254 caractères.
32	JPM_TEXT254_3	Les deux	Texte utilisateur - 254 car.	Champ de commentaire pouvant contenir jusqu'à 254 caractères.
33	JPM_TEXT254_4	Les deux	Texte utilisateur - 254 car.	Champ de commentaire pouvant contenir jusqu'à 254 caractères.
34	JPM_TEXT1325_1	Les deux	Texte utilisateur - 1 325 car.	Champ de commentaire pouvant contenir jusqu'à 1 325 caractères.
35	JPM_TEXT1325_2	Les deux	Texte utilisateur - 1 325 car.	Champ de commentaire pouvant contenir jusqu'à 1 325 caractères.

Propriétés des types de profils

Le tableau suivant présente les propriétés que vous pouvez ajouter à une section de contenu, leur ordre d'affichage dans le profil et le type d'informations dont vous pouvez assurer le suivi grâce à cette propriété.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

Remarque : le système ne fournit pas de libellés par défaut lorsque vous ajoutez une propriété à la section de contenu. La colonne Type profil/les deux indique si la propriété peut être ajoutée au type de profil et/ou au catalogue de contenu.

No	Propriété	Type profil/les deux	Description
1	JPM_CAT_ITEM_ID	Les deux	Le système renseigne ce champ avec le code d'élément. **Remarque :** il s'agit d'une propriété obligatoire.
2	EFFDT	Les deux	Date d'effet de l'élément. **Remarque :** il s'agit d'une propriété obligatoire.
3	EFF_STATUS	Les deux	Statut de l'élément à la date d'effet. **Remarque :** il s'agit d'une propriété obligatoire.
4	JPM_ADHOC_DESCR	Profil	Ce champ est utilisé en tant que champ de description pour les types de contenu au format libre uniquement.
5	JPM_CAT_ITEM_QUAL	Profil	Groupe d'attributs de propriété 1 à utiliser avec l'élément.
6	JPM_CAT_ITEM_QUAL2	Profil	Groupe d'attributs de propriété 2 à utiliser avec l'élément.
7	JPM_CAT_TYPE	Profil	Le système renseigne ce champ avec le type de contenu de l'élément. **Remarque :** il s'agit d'une propriété obligatoire.
8	JPM_PERSON_ID_1	Profil	Code et nom de la personne.
9	EP_APPRAISAL_ID	Profil	Code d'évaluation de PeopleSoft eGestion des Performances.
10	RATING_MODEL	Les deux	Modèle d'évaluation.
11	JPM_RATING1	Profil	Valeur de notation. Les valeurs dépendant du modèle d'évaluation sélectionné.
12	JPM_INTEREST_LEVEL	Profil	Niveau d'intérêt.
13	JPM_VERIFY_METHOD	Profil	Méthode de vérification.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

No	Propriété	Type profil/les deux	Description
14	COUNTRY	Les deux	Code pays.
15	STATE	Profil	Code Etat.
16	MAJOR_CODE	Profil	Code spécialité.
17	SCHOOL_TYPE	Profil	Type d'établissement scolaire.
18	SCHOOL_CODE	Profil	Code d'établissement scolaire.
19	JPM_MINOR_CD	Profil	Code de discipline mineure.
20	AVERAGE_GRADE	Profil	Note moyenne.
21	PRACTIC_GRADE_GER	Profil	(DEU) Diplôme pratique.
22	THEORY_GRADE_GER	Profil	(DEU) Diplôme théorique.
23	IPE_SW	Profil	(DEU) Formation professionnelle interne.
24	EDUC_LVL_AUS	Profil	(AUS) Niveau enseignement supérieur.
25	APS_HEDUC_CD_AUS	Profil	(AUS) Niveau d'études utilisé par le secteur public.
26	FACULTY_CODE	Profil	(JPN) Code faculté
27	SUBFACULTY_CODE	Profil	(JPN) Code section.
28	MAJOR_CATEGORY	Profil	(JPN) Discipline majeure.
29	GVT_CREDIT_HOURS	Profil	(USF) Crédit heures.
30	GVT_CRED_HRS_TYPE	Profil	(USF) Type d'heures créditées.
31	JPM_RATING2	Profil	Note d'évaluation.
32	JPM_RATING3	Profil	Note d'évaluation.
33	FP_SUBJECT_CD	Profil	Code filière du secteur public français (FPS).
34	FP_SKIL_HIR	Profil	Critères d'embauche du secteur public français (FPS). Cette propriété indique si un élément est requis pour l'embauche.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

No	Propriété	Type profil/les deux	Description
35	FP_SKIL_PRM	Profil	Critères de promotion du secteur public français (FPS). Cette propriété indique si un élément est requis pour la promotion.
36	FP_SKIL_TEN	Profil	Critères de titularisation du secteur public français (FPS). Cette propriété indique si un élément est requis pour la validation d'une titularisation.
37	FP_DEGR_REQUIRED	Profil	Diplôme requis dans le secteur public français (FPS). Cette propriété indique si un diplôme est requis.
38	BONUS_AMOUNT_FRA	Profil	(FRA) Montant de prime.
39	BONUS_DT_FRA	Profil	(FRA) Date de la prime.
40	NVQ_STATUS	Profil	(GBR) Statut NVQ.
41	JPM_IMPORTANCE	Profil	Importance relative. Ce champ est utilisé pour la fonction de recherche et de comparaison de profils.
42	JPM_INTEGER_1	Profil	Champ générique contenant un nombre entier.
43	JPM_INTEGER_2	Profil	Champ générique contenant un nombre entier.
44	JPM_PCT_1	Profil	Champ générique contenant un pourcentage.
45	JPM_PCT_2	Profil	Champ générique contenant un pourcentage.
46	JPM_DECIMAL_1	Profil	Champ générique contenant un chiffre décimal.
47	JPM_DECIMAL_2	Profil	Champ générique contenant un chiffre décimal.
48	JPM_MANDATORY	Profil	Case à cocher générique obligatoire.
49	JPM_YN_1	Les deux	Case à cocher générique de type Oui/Non. Oui si elle est cochée, Non si elle ne l'est pas.
50	JPM_YN_2	Les deux	Case à cocher générique de type Oui/Non.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

No	Propriété	Type profil/les deux	Description
51	JPM_YN_3	Les deux	Case à cocher générique de type Oui/Non.
52	JPM_YN_4	Les deux	Case à cocher générique de type Oui/Non.
53	JPM_YN_5	Les deux	Case à cocher générique de type Oui/Non.
54	JPM_DATE_1	Les deux	Champ de date générique.
55	JPM_DATE_2	Les deux	Champ de date générique.
56	JPM_DATE_3	Profil	Champ de date générique.
57	JPM_DATE_4	Profil	Champ de date générique.
58	JPM_DATE_5	Profil	Champ de date générique.
59	JPM_DATE_6	Profil	Champ de date générique.
60	JPM_TEXT254_1	Les deux	Champ de commentaire pouvant contenir jusqu'à 254 caractères.
61	JPM_TEXT254_2	Les deux	Champ de commentaire pouvant contenir jusqu'à 254 caractères.
62	JPM_TEXT254_3	Les deux	Champ de commentaire pouvant contenir jusqu'à 254 caractères.
63	JPM_TEXT254_4	Les deux	Champ de commentaire pouvant contenir jusqu'à 254 caractères.
64	JPM_TEXT254_5	Profil	Champ de commentaire pouvant contenir jusqu'à 254 caractères.
65	JPM_TEXT1325_1	Les deux	Champ de commentaire pouvant contenir jusqu'à 1 325 caractères.
66	JPM_TEXT1325_2	Les deux	Champ de commentaire pouvant contenir jusqu'à 1 325 caractères.
67	SETID_DEPT	Profil	Champ de référentiel pour le code département (DEPTID)
68	DEPTID	Profil	Code département.
69	LASTUPDDTTM	Profil	Date/heure de la mise à jour la plus récente.
70	LASTUPDOPRID	Profil	Matricule de l'auteur de la mise à jour la plus récente.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

No	Propriété	Type profil/les deux	Description
71	JPM_SOURCE_ID2	Profil	Code profil source de la syndication. Utilisez cette propriété pour afficher le profil source d'un élément syndiqué.
72	JPM_WF_STATUS	Profil	Statut de workflow d'un élément de profil (*Nouveau*, *Enregistré*, *En attente* ou *Refusé*). La propriété est toujours en consultation uniquement. Elle est renseignée par le système.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

Glossaire des termes PeopleSoft Enterprise

absence

Définit les conditions à remplir pour qu'un salarié ait droit à des congés payés.

accès en mode consultation

Dans PeopleSoft Enterprise Solutions de Gestion Universitaire, un type de droit d'accès permettant à l'utilisateur de consulter uniquement les données.

Voir aussi *accès en mode mise à jour.*

accès en mode mise à jour

Dans PeopleSoft Enterprise Solutions de Gestion Universitaire, type de droit d'accès permettant à l'utilisateur de modifier et de mettre à jour des données.

Voir aussi *accès en mode consultation.*

accumulateur

Un accumulateur permet d'enregistrer des valeurs cumulées d'éléments définis au moment où ils sont traités. Vous pouvez cumuler une seule ou plusieurs valeurs dans le temps. Par exemple, un accumulateur pourrait être composé de toutes les déductions volontaires ou de toutes les déductions de l'entreprise, permettant ainsi de cumuler les montants. Il offre une souplesse maximale pour les périodes et les valeurs cumulées.

acheteur

Dans PeopleSoft Enterprise eSettlements, organisation (ou entité, par opposition à un individu) effectuant des transactions avec des fournisseurs dans le système. Un acheteur crée des paiements pour les achats effectués dans le système.

acquisition de données

Dans PeopleSoft Enterprise Incentive Management, processus au cours duquel des transactions brutes sont obtenues auprès de systèmes source externes pour alimenter le magasin de données (ODS).

action commerciale

Dans PeopleSoft Enterprise Gestion des Promotions, type de remise spécifique, associé à une promotion commerciale (remise sur facture, remise arrière, rabais ou paiement forfaitaire) qui détermine les performances requises pour bénéficier de la remise. Dans votre domaine d'activité, vous parlez peut-être d'offre, de remise, d'événement commercial, d'événement ou de stratégie.

activité

Dans PeopleSoft Enterprise Learning Management, instance d'un article de catalogue auquel un stagiaire peut s'inscrire. L'activité définit des informations telles que le détail des coûts associés à l'offre, les limites et les délais d'inscription, ainsi que le nombre des places disponibles sur liste d'attente.

Dans PeopleSoft Enterprise Performance Management, travail d'une organisation et ensemble des actions utilisées pour le calcul des coûts par activité.

Dans PeopleSoft Enterprise Gestion de Projets, unité de travail fournissant une répartition encore plus approfondie des projets, jusqu'à des tâches spécifiques généralement.

Dans le workflow PeopleSoft, transaction spécifique qu'il peut être nécessaire d'effectuer dans un processus de gestion. Comme l'activité est composée des étapes utilisées pour effectuer une transaction, on l'appelle également schéma d'étapes.

Nom d'un sous-ensemble d'un processus de gestion détaillé. Une activité peut correspondre à une transaction, à une tâche ou à une action d'un processus de gestion.

administration fiscale

Dans PeopleSoft Enterprise Solutions de Gestion Universitaire, élément défini par l'utilisateur qui combine une description, un pourcentage d'imposition, un type de compte, un type de pièce et un profil de service.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

adresse temporaire Dans PeopleSoft Enterprise Solutions de Gestion Universitaire, adresse temporairement en vigueur pour une même durée et à une même période de l'année jusqu'à modification ou suppression de celle-ci.

affectation de transaction Dans PeopleSoft Enterprise Incentive Management, traitement identifiant le responsable de la transaction. Lorsqu'une transaction brute provenant d'un lot est affectée à un contexte de plan, elle est copiée dans les tables de transaction du module.

agence de voyage Dans PeopleSoft Gestion des Frais, agent de voyage employé par l'entreprise.

ajustements de prix Dans PeopleSoft Sourcing Stratégique, remise ou majoration qu'un soumissionnaire peut appliquer en fonction de la quantité attribuée.

Application Messaging PeopleSoft Application Messaging permet aux applications d'une famille de produits PeopleSoft Enterprise de communiquer de manière synchrone et asynchrone avec d'autres applications PeopleSoft Enterprise. Un message d'application définit les enregistrements et les champs de publication ou de souscription.

applications émanant d'un tiers Société ou fournisseur possédant une connaissance approfondie des produits PeopleSoft Enterprise et dont les produits et les intégrations sont certifiés et compatibles avec les applications PeopleSoft Enterprise.

approvisionnement par région Dans PeopleSoft Enterprise Gestion des Achats, permet de gérer, d'afficher et de sélectionner le fournisseur et la structure de tarification appropriés en fonction d'un modèle d'approvisionnement par région où sont regroupés tous les sites destinataires. L'approvisionnement peut se faire à un niveau supérieur au site destinataire.

arbre Représentation graphique hiérarchisée des relations entre toutes les entités comptables contenues dans les applications PeopleSoft Enterprise (par exemple : départements de l'entreprise, projets, groupes d'états et numéros de compte). Un arbre définit les hiérarchies de regroupement.

arbre des informations relatives au répertoire Dans PeopleSoft Enterprise Directory Interface, représente la structure hiérarchique d'un répertoire.

arbre détaillé dynamique Arbre qui extrait ses données de détail (détails dynamiques) directement d'une table de la base de données, et non d'une fourchette de valeurs définies par l'utilisateur.

arbre orienté noeud Arbre fondé sur une structure détaillée mais sans utilisation des valeurs de détail.

arbre récapitulatif Arbre utilisé pour regrouper les comptes de chaque type d'état dans les livres agrégés. En effet, les arbres récapitulatifs permettent de définir des arbres d'arbres. Dans un arbre récapitulatif, les valeurs de détail sont en fait des noeuds d'un arbre détaillé ou d'un autre arbre récapitulatif (appelé aussi arbre de *base*). La structure d'un arbre récapitulatif indique toutes les données à partir desquelles les arbres récapitulatifs doivent être construits.

article Dans PeopleSoft Enterprise Gestion des Stocks, bien corporel stocké dans une entité (expédié depuis un entrepôt).

Dans PeopleSoft Enterprise Planification de la Demande, Planification Règles de Stocks et Supply Planning, article non stocké destiné à la planification uniquement. Il peut représenter une famille ou un groupe d'articles stockés. Il peut être associé à une nomenclature (Nmcl) ou une gamme de planification ou être un composant d'une nomenclature de planification. Un article de planification ne peut pas être défini sur une nomenclature ou une gamme de production ou de bureau d'études. Il ne peut pas non plus être un composant en production. La quantité en stock n'est pas mise à jour.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

article du catalogue Dans PeopleSoft Enterprise Learning Management, sujet spécifique qu'un stagiaire peut étudier. Par exemple, Introduction à Microsoft Word. Un article de catalogue comporte des données générales sur le sujet, ainsi que le code formation, la description, la catégorie, les mots clés et les modes de prestation. Un article de catalogue peut correspondre à plusieurs activités de formation.

attestation Dans PeopleSoft Enterprise Solutions de Gestion Universitaire, type d'attestation indiquant s'il s'agit du donateur principal d'un engagement financier ou si celui-ci partage le crédit d'une donation dans PeopleSoft Enterprise Contributor Relations. Les donateurs principaux reçoivent un crédit total dont le pourcentage doit être égal à 100. Les donateurs qui partagent le crédit reçoivent un crédit partiel. Les établissements peuvent également définir d'autres valeurs types de reconnaissance par quote-part, telles qu'un avis de crédit ou une contribution de crédit.

attributs de sous-groupe client Valeur regroupant les clients dans des divisions pour lesquelles vous pouvez générer historiques, balances âgées, événements et profils détaillés.

autorisation Dans PeopleSoft Enterprise Solutions de Gestion Universitaire, période de temps pendant laquelle une approbation de participation à une initiative ou à une action est accordée à un mécène dans PeopleSoft Enterprise Contributor Relations. Les autorisations permettent d'éviter que les responsables du développement effectuent plusieurs demandes à un mécène au cours de la même période.

AVE Abréviation d'*article à valeur établie.* Terme faisant référence aux produits ou aux groupes de produits dont le prix de vente ne peut être ni diminué ni augmenté.

bail Dans PeopleSoft Gestion Immobilière, contrat de location entre un propriétaire et un locataire, par lequel un locataire loue l'intégralité ou une partie d'un bien immobilier moyennant le paiement d'un loyer au propriétaire.

base de données d'analyse Dans PeopleSoft Enterprise Solutions de Gestion Universitaire, tables de la base de données où de gros volumes d'informations sur les étudiants sont stockés lesquelles n'apparaissent pas toujours dans des formats d'états standard. Ces tables contiennent les clés de tous les objets d'un état susceptibles d'être utilisés par un programme d'application pour référencer d'autres objets de dossier d'étudiant non répertoriés dans l'état imprimé. La base de données d'analyse contient, par exemple, les données sur les cours qui sont pris en compte pour satisfaire des critères mais qui sont rejetés. Celle-ci contient même les informations sur les cours qui répondent ou dépassent les exigences définies dans les limites globales. Une base de données d'analyse est utilisée dans PeopleSoft Enterprise Conseil Pédagogique.

besoin Dans PeopleSoft Enterprise Solutions de Gestion Universitaire, différence entre le coût de participation (CDP) et la contribution familiale prévue (CFP). Il s'agit de l'écart entre le coût de fréquentation de l'école et les ressources de l'étudiant. Le package d'aides financières est calculé en fonction du montant des besoins financiers. Le processus de détermination des besoins d'un étudiant est appelé *analyse des besoins.*

bon de travail Dans PeopleSoft Enterprise Achat de Prestations, permet à une entreprise de créer des transactions de type ressource ou livrable. Le bon de travail indique les termes et conditions de l'embauche du prestataire de services. Lorsqu'un prestataire de services est embauché, il enregistre les heures effectuées et l'avancement par rapport au bon de travail.

branche Noeud d'arbre dont les valeurs sont cumulées au niveau des noeuds situés plus haut dans la hiérarchie qui a été définie à l'aide de l'outil PeopleSoft Gestionnaire d'arbres.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

caisse Répertoire d'enregistrement des règlements effectués localement.

campus Dans PeopleSoft Enterprise Solutions de Gestion Universitaire, entité généralement associée à une unité administrative physique distincte, appartenant à un établissement d'enseignement, utilisant un catalogue de cours unique et produisant un relevé de notes commun au sein d'un même cursus universitaire.

canal Dans PeopleSoft MultiChannel Framework, événement de courrier électronique ou de chat, événement vocal (CTI [couplage téléphone - informatique]), ou générique.

catalogue des paramètres de configuration Permet de configurer un système externe associé à PeopleSoft Enterprise. Par exemple, un tel catalogue peut contenir les paramètres de configuration et de communication d'un serveur externe.

catégorie Dans PeopleSoft Enterprise Solutions de Gestion Universitaire, regroupement générique sous lequel des commentaires et des communications (contextes) spécifiques sont affectés. Des codes de catégorie sont également rattachés aux groupes d'accès 3C afin que vous puissiez affecter des droits de mise à jour ou de consultation uniquement aux différentes fonctions.

catégorie comptable Dans PeopleSoft Enterprise Performance Management, la catégorie comptable définit la manière dont une ressource est traitée dans le cadre des pratiques comptables communément admises. La catégorie Stocks indique si une ressource fait partie d'un compte de bilan (de stocks ou d'immobilisations, par exemple), tandis que la catégorie Hors Stocks indique que la ressource est traitée comme une charge de la période pendant laquelle elle est survenue.

catégorie de produit Indique une application de la suite de produits PeopleSoft Enterprise Incentive Management. Chaque transaction de ce module est associée à une catégorie de produit.

catégorie de traitement Dans PeopleSoft Ordonnanceur de traitements, traitements regroupés dans le cadre de la définition des priorités et de la répartition de la charge du serveur.

catégorisation Associe les offres partenaire aux offres catalogue et les regroupe dans des catégories du catalogue d'entreprise.

chargement Dans PeopleSoft Enterprise Gestion des Stocks, groupe de biens expédiés ensemble. La gestion des chargements est une fonction de PeopleSoft Enterprise Gestion des Stocks qui permet d'effectuer le suivi du poids, du volume et de la destination d'une expédition.

cible Dans PeopleSoft Enterprise Solutions de Gestion Universitaire, segment de la base de données se rapportant à une initiative ou à une organisation membre fondée sur des attributs de mécénat plutôt que sur une structure payante. '65 and Undergraduate Arts & Sciences' est un exemple type de cible.

classe d'immobilisation Groupe d'immobilisations utilisé pour la génération d'états. Associée à la catégorie d'immobilisations, elle permet d'affiner la classification des immobilisations.

clé Un ou plusieurs champs identifiant de manière unique chaque ligne d'une table. Certaines tables ne comportent qu'un champ clé, alors que d'autres nécessitent une combinaison.

clé comm. Voir *clé de communication.*

clé de communication Dans PeopleSoft Enterprise Solutions de Gestion Universitaire, code unique pour la saisie d'une combinaison de champs : la catégorie de communication, le contexte de communication, le mode de communication, la direction de communication et le code

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

	lettre standard. Les clés de communication (également intitulées *clés comm.* ou *clés raccourcis de communication*) peuvent être créées pour l'exécution de traitements en arrière-plan et pour des utilisateurs spécifiques.
clé de la règle de tarification	Champs disponibles pour établir les conditions de la règle de tarification (utilisées pour sélectionner les transactions correspondantes).
clé raccourci de communication	Voir *clé de communication.*
client à court terme	Client hors système intégré lors de la saisie des commandes à l'aide d'un modèle.
code contrôle d'exécution	Code unique qui associe l'utilisateur à ses propres entrées dans la table des contrôles d'exécution.
code de checklist	Dans PeopleSoft Enterprise Solutions de Gestion Universitaire, un code représentant une liste d'éléments d'actions planifiés ou terminés pouvant être affectés à un membre du personnel, à un bénévole ou à une unité. Une checklist vous permet de visualiser toutes les affectations d'actions sur une page.
code lettre standard	Dans PeopleSoft Enterprise Solutions de Gestion Universitaire, code lettre standard permettant d'identifier chaque modèle de lettre disponible dans les fonctions de fusion de la messagerie. Chaque lettre générée dans le système doit avoir un code d'identification de lettre standard.
codes d'accès aux services	Dans PeopleSoft Enterprise Solutions de Gestion Universitaire, indique les services pouvant être refusés ou fournis à un individu. Un code d'accès aux services négatif indique une suspension afin d'empêcher un individu de recevoir les services désignés, tels que le droit à l'encaissement de chèques ou l'inscription à des cours. Un code d'accès aux services positif désigne les services spécifiques auxquels un individu peut prétendre, tels que le service front-of-line ou les services destinés aux étudiants handicapés.
cohorte	Dans PeopleSoft Enterprise Solutions de Gestion Universitaire, niveau le plus haut de la structure de classification à trois niveaux que vous définissez pour la gestion des inscriptions. Vous pouvez définir un niveau de cohorte, l'associer à d'autres niveaux, puis paramétrer des numéros identifiant un objectif d'inscrits. Voir aussi *population* et *panel*.
collaborateur	Personne faisant partie des effectifs : salarié ou collaborateur occasionnel.
collection	Pour lancer une recherche Verity dans un ensemble de documents, vous devez tout d'abord créer au moins une collection. Il s'agit d'un ensemble de répertoires et de fichiers qui permet aux utilisateurs de faire appel au moteur de recherche Verity pour trouver et afficher rapidement des documents source répondant aux critères de leur recherche. Une collection est une somme de statistiques et de pointeurs vers des documents source enregistrés dans un format propriétaire sur un serveur de fichiers. Une collection ne pouvant stocker que les données d'un seul emplacement, PeopleTools gère un ensemble de collections (une par code langue) pour chaque élément de l'index de recherche.
communication conjointe	Dans PeopleSoft Enterprise Solutions de Gestion Universitaire, lettre adressée conjointement à deux personnes. Par exemple, une lettre peut être adressée à M. Sudhir Awat et à Mme Samantha Mortelli. Un lien doit être établi entre ces deux personnes dans la base de données et au moins une des deux personnes doit être identifiée par un code dans la base de données.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

composante universitaire Dans PeopleSoft Enterprise Solutions de Gestion Universitaire, une entité faisant partie d'une structure administrative au sein d'un établissement d'enseignement. Au niveau le plus bas, une composante universitaire peut correspondre à un département. Au niveau le plus haut, une composante universitaire peut correspondre à une division.

composantes d'évaluation Dans PeopleSoft Enterprise Solutions de Gestion Universitaire, variables utilisées avec l'éditeur d'équations pour extraire des populations données.

composants de formation Une interface de composants est un ensemble d'interfaces de programmation d'applications (API) que vous pouvez utiliser, à l'aide d'un programme et non d'un client PeopleSoft, pour accéder et modifier des données d'une base de données PeopleSoft Enterprise.

Dans PeopleSoft Enterprise Learning Management, blocs constitutifs des activités de formation. PeopleSoft Enterprise Learning Management prend en charge six catégories principales de composants de formation : fondé sur le web, session, via le web, test, enquête et affectation. Une activité de formation est formée d'au moins un de ces composants de formation.

composants de prix Dans PeopleSoft Sourcing Stratégique, composants, tels que les coûts associés aux matériaux, à la main-d'oeuvre, à la livraison, qui constituent le prix global de l'offre.

compte associé Fonction caractéristique du module PeopleSoft Enterprise Comptabilité Générale et Analytique qui permet de créer un plan comptable réglementaire pour la saisie des transactions réglementaires à un niveau détaillé. Elle vous permet ainsi de tenir une comptabilité générale répondant aux exigences en matière de reporting financier et de déclarations réglementaires qu'imposent certains gouvernements.

compte budgétaire uniquement Compte servant uniquement au système et non aux utilisateurs. Il n'est pas utilisé pour les transactions. Il ne sert qu'à établir des budgets. Auparavant appelé compte géré par le système.

compte légal Compte imposé par une autorité de réglementation pour l'enregistrement des résultats financiers et la génération des états. Dans les applications PeopleSoft Enterprise, il s'agit de l'équivalent du compte associé (ALTACCT).

condition Dans PeopleSoft Enterprise Comptabilité Clients, se produit lors d'un changement de statut du compte d'un client, lorsqu'il atteint un plafond de crédit ou dépasse le solde dû défini par l'utilisateur.

conditions de la règle de tarification Conditions qui sélectionnent les champs de tarification, leurs valeurs et l'opérateur déterminant leur relation avec la transaction.

connexion unique Avec une connexion unique et après avoir été authentifiés par un serveur d'applications PeopleSoft Enterprise, les utilisateurs peuvent accéder à un second serveur de ce type sans ressaisir de code utilisateur ni de mot de passe.

contexte Dans le PeopleCode, détermine les champs tampons pouvant faire l'objet d'un référencement contextuel et la ligne de données active de chaque niveau de défilement lorsqu'un programme PeopleCode est en cours d'exécution.

Dans PeopleSoft Enterprise Solutions de Gestion Universitaire, instance de commentaire ou de communication donnée. Un ou plusieurs contextes sont affectés à une catégorie, que vous associez aux groupes d'accès 3C afin que vous puissiez affecter des droits de mise à jour ou de consultation uniquement aux différentes fonctions.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

	Dans PeopleSoft Enterprise Incentive Management, mécanisme utilisé pour déterminer la portée d'un traitement. Ce module fait appel à trois sortes de contexte : le plan, la période et le niveau d'exécution.
contexte de période	Dans PeopleSoft Enterprise Incentive Management, lorsqu'un participant utilise le même plan de rémunération sur plusieurs périodes, le contexte de période permet d'associer un contexte de plan à une période et un exercice fiscal donnés. Il fait référence au contexte de plan associé et forme ainsi une chaîne. Chaque contexte de plan comporte un ensemble correspondant de contextes de période.
contexte de plan	Dans PeopleSoft Enterprise Incentive Management, associe un participant au plan de rémunération et au noeud auxquels il est affecté, ce qui permet au système de rechercher tous les éléments associés au noeud et requis par le traitement de la rémunération. Chaque participant, chaque noeud et chaque combinaison de plan représente un contexte unique de plan. Ainsi, si trois participants appartiennent à une même structure de rémunération, chacun possède un contexte différent. Les plans de configuration sont identifiés par des contextes de plan et sont associés aux participants qui s'y réfèrent.
contexte du niveau d'exécution	Dans PeopleSoft Enterprise Incentive Management, associe une exécution donnée (et un code lot) à un contexte de période et de plan. Chaque contexte de plan faisant partie d'une exécution comporte un contexte de niveau d'exécution distinct. Une exécution ne pouvant couvrir plusieurs périodes, un seul contexte de niveau d'exécution est associé à chaque contexte de plan.
contrainte	Politique ou règle de gestion affectant le mode d'attribution d'un événement de sourcing. Il existe trois types de contraintes : commerciale, globale et événementielle.
contraintes entité	Dans PeopleSoft Sourcing Stratégique, ces contraintes s'appliquent à une entité Sourcing Stratégique sélectionnée. Un suivi des dépenses de tous les événements liés à cette entité est effectué.
contraintes événement	Dans PeopleSoft Sourcing Stratégique, ces contraintes sont associées à un événement de sourcing spécifique. Le suivi des dépenses est effectué dans le cadre de l'événement sélectionné.
contraintes globales	Dans PeopleSoft Sourcing Stratégique, ces contraintes s'appliquent à plusieurs entités de gestion Sourcing Stratégique. Un suivi des dépenses de tous les événements liés à ces entités est effectué.
contrat	Dans PeopleSoft Enterprise eSettlements, fournit un mode de définition et de regroupement d'options de traitement, telles que les conditions de paiement, la banque choisie, l'envoi des notifications par l'acheteur et le site fournisseur choisi.
contrôle budgétaire	Lors du contrôle des engagements, le contrôle budgétaire garantit que les engagements et les dépenses ne dépassent pas les budgets. Il permet de contrôler des transactions par rapport au budget correspondant et d'interrompre un cycle de pièces si les conditions budgétaires ne conviennent pas. Par exemple, vous pouvez empêcher l'envoi d'une commande d'achat à un fournisseur si les fonds sont insuffisants dans le budget correspondant.
contrôle d'exécution	Un contrôle d'exécution est un type de page en ligne utilisé pour lancer un traitement, comme un traitement par lots d'exécution de la paie. En général, les pages de contrôle d'exécution lancent un programme qui manipule des données.
contrôle d'exécution de traitement	Variable PeopleTools utilisée pour garder en mémoire les valeurs nécessaires à l'Ordonnanceur de traitements pour exécuter toutes les demandes faisant référence à

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

un code contrôle d'exécution. Ne le confondez pas avec les contrôles d'exécution de l'application qui peuvent effectivement être définis avec le même code contrôle : ces dernières ne contiennent que les données spécifiques d'une demande de traitement au niveau de l'application.

copie/clone Dans le PeopleCode, cloner signifie toujours créer une copie unique. En revanche *copier* peut signifier attribuer une nouvelle référence à un objet de telle sorte que si l'objet sous-jacent est modifié, la source et la copie seront toutes deux modifiées.

couple attribut/valeur Dans PeopleSoft Enterprise Directory Interface, associe les données qui composent une entrée de l'arbre des informations relatives au répertoire.

cours Dans PeopleSoft Enterprise Solutions de Gestion Universitaire, cours offert par une école et généralement décrit dans un catalogue de cours. Un cours comporte un programme et un niveau de crédit ; ils peuvent être modifiés au niveau de la séance. Un cours peut comprendre plusieurs parties, notamment un cours magistral, un TD (travaux dirigés) et une séance en laboratoire.

Voir aussi *séance de cours*

coût majoré Dans PeopleSoft Enterprise Pricer, mode de tarification dont la base de départ est le coût des biens.

coût total Dans PeopleSoft Sourcing Stratégique, coût total estimé (prix réel ajusté en fonction de facteurs non-prix) correspondant à une méthode d'attribution déterminée.

cube de données Dans PeopleSoft Analytic Calculation Engine, un cube de données sert à contenir un certain type de données (des données de vente, par exemple) et travaille en tandem avec une ou plusieurs dimensions. Les dimensions et les cubes de données dans PeopleSoft Analytic Calculation Engine sont indépendants des dimensions et des cubes de traitement analytique en ligne (OLAP) utilisés dans PeopleSoft Gestionnaire de cube.

cursus de facturation Dans PeopleSoft Enterprise Solutions de Gestion Universitaire, cursus sous lequel d'autres cursus sont regroupés à des fins de facturation lorsqu'un étudiant est actif dans plusieurs cursus.

cursus universitaire Dans PeopleSoft Enterprise Solutions de Gestion Universitaire, tous les cours suivis par un étudiant dans un établissement d'enseignement et répertoriés dans un dossier d'étudiant unique. Une université composée d'un ensemble d'établissements, de 1er, 2e, et 3e cycles d'écoles professionnelles, peut définir, par exemple, plusieurs cursus universitaires : un cursus pour les 1er, 2e et 3e cycles, et un cursus spécifique pour chaque établissement spécialisé (faculté de droit, faculté de médecine, école dentaire et ainsi de suite).

cycle de paiements Dans PeopleSoft Enterprise Comptabilité Clients, ensemble de règles définissant les critères de sélection des paiements prévus pour la création de paiements.

date comptable Date à laquelle la transaction a été enregistrée et comptabilisée, par opposition à la date à laquelle la transaction a effectivement eu lieu, ces deux dates pouvant toutefois être identiques. La date comptable détermine la période à laquelle la transaction doit être imputée dans la Comptabilité Générale. Vous ne pouvez sélectionner une date comptable que si elle correspond à une période ouverte du livre dans lequel vous effectuez l'imputation. La date comptable d'une pièce correspond généralement à la date de la facture.

date d'effet Méthode permettant de dater les informations dans les applications PeopleSoft Enterprise. Vous pouvez antidater des données pour ajouter des informations

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

	historiques dans votre système, ou les postdater pour les saisir avant qu'elles ne prennent effet. Ainsi, vous ne supprimez aucune valeur : vous en saisissez une nouvelle avec une date d'effet en cours.
définition de traitement	Les définitions de traitement définissent chaque demande d'exécution spécifique.
demande de traitement	Simple demande d'exécution d'un état SQR (Structured Query Report), d'un programme d'application COBOL ou d'un état Crystal que vous lancez à partir de l'Ordonnanceur de traitements.
demandeur	Dans PeopleSoft Enterprise eSettlements, personne qui demande des biens ou des services et dont le code s'affiche sur les pages qui référencent les ordres d'achats.
devise cible	Valeur de la devise (ou des devises) initialement saisie puis convertie en une devise unique afin de faciliter la consultation des budgets.
dimension	Dans PeopleSoft Analytic Calculation Engine, une dimension comprend une liste d'un certain type de données dont la portée couvre différents contextes. Une dimension correspond également à un composant de base d'un modèle analytique. Au sein d'un modèle analytique, une dimension est rattachée à un ou plusieurs cubes de données. Dans PeopleSoft Gestionnaire de cube, représente l'élément de base principal d'un cube OLAP et détermine les métadonnées PeopleSoft à utiliser pour créer la structure de regroupement de la dimension. Les dimensions et les cubes de données dans PeopleSoft Analytic Calculation Engine sont indépendants des dimensions et des cubes OLAP utilisés dans PeopleSoft Gestionnaire de cube.
discipline	Dans PeopleSoft Enterprise Solutions de Gestion Universitaire, un domaine d'étude spécifique, par exemple, une matière principale (majeure), secondaire (mineure) ou une spécialisation, au sein d'un programme d'enseignement ou un cursus.
domaine administratif	Dans PeopleSoft Enterprise Solutions de Gestion Universitaire, domaine fonctionnel particulier qui traite les checklists, les communications et les commentaires. Le domaine administratif identifie tout ajout de données de variable à une checklist ou à un enregistrement de communication lorsqu'un code de checklist, de catégorie de communication ou de commentaire est affecté à un étudiant. Ces données clés vous permettent de retrouver l'événement à l'origine du traitement de la checklist, de la communication ou du commentaire au sein d'un domaine fonctionnel.
données de référence	Dans PeopleSoft Enterprise Sales Incentive Management, objets système qui représentent l'organisation des ventes, tels que les territoires, les participants, les produits, les clients et les canaux.
données distantes/données source	Données extraites d'une base de données distincte et migrées dans la base de données locale.
dossier personnel	Dans PeopleSoft Enterprise Solutions de Gestion Universitaire, option de menu disponible à l'utilisateur contenant le nom, l'adresse, le numéro de téléphone de la personne et d'autres informations personnelles.
droit à absence	Définit les règles d'attribution de congés payés en cas d'absences valides, telles qu'un congé maladie, un congé maternité ou des vacances. Cet élément établit le montant des droits (à absence), la fréquence et la période de l'absence.
échéancier d'ajustement	Dans PeopleSoft Enterprise Solutions de Gestion Universitaire, l'échéancier d'ajustement contrôle le processus d'ajustement des frais sur un compte étudiant suite à un abandon de cours ou à un désistement sur une période universitaire. L'ajustement d'un frais est calculé en fonction du temps écoulé à partir d'une date prédéterminée ; celui-ci est défini comme un pourcentage du montant du frais initial.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

élément de clé Champ de plan comptable, de ressource, etc., selon l'application PeopleSoft Enterprise utilisée. Les éléments de clé représentent des numéros de compte, des codes de départements, etc.

élément de clé agrégé Fonction permettant de créer des livres agrégés qui regroupent les montants détaillés à partir de valeurs détaillées spécifiques ou de noeuds d'arbre définis. Lorsque les valeurs détaillées sont agrégées à l'aide des noeuds d'arbre, les éléments de clé agrégés doivent être utilisés dans l'enregistrement des données du livre agrégé, afin que les noms de noeud (pouvant comporter jusqu'à 20 caractères) puissent être acceptés.

élément de clé classe Valeur qui identifie un budget d'affectation unique lorsque vous l'associez à un code fonds, un code département, un code programme et une période budgétaire. Auparavant appelé *sous-classification*.

élément de prévision Entité logique associée à un ensemble unique de demandes descriptives et de données de prévision utilisée comme base des demandes de prévision. Les éléments de prévision sont destinés à des utilisations diverses mais ils représentent en définitive ce que vous achetez, vendez ou utilisez dans votre organisation et qui nécessite prévision.

éléments de données A leur plus simple niveau, les éléments de données définissent un sous-ensemble de données ainsi que les règles régissant leur regroupement.

Dans le module Workforce Analytics, règles indiquant au système les mesures à extraire à propos des groupes d'effectifs.

emploi de référence Dans PeopleSoft Enterprise Workforce Analytics Solution, un emploi de référence est un code emploi pour lequel il existe des études de salaires publiées par des sources tierces.

engager Dans PeopleSoft Enterprise Gestion des Promotions, devenir responsable d'un paiement promotionnel. En d'autres termes, vous devez ce montant à un client en échange d'activités promotionnelles.

enregistrement de TVA collectée Abréviation d'*enregistrement de taxe sur la valeur ajoutée collectée*.

Voir *enregistrement de TVA déductible*.

enregistrement de TVA déductible Abréviation d'*enregistrement de taxe sur la valeur ajoutée déductible*. Dans les modules PeopleSoft Enterprise Gestion des Achats, Comptabilité Fournisseurs et Comptabilité Générale et Analytique, indicateur qui vous signale que vous effectuez un enregistrement de TVA déductible. Cet indicateur, comme celui d'enregistrement de TVA collectée, permet de déterminer les imputations comptables à créer et la façon dont la transaction doit figurer sur la déclaration de TVA. Dans les modules Gestion des Achats et Comptabilité Fournisseurs, l'indicateur est toujours réglé sur Oui lorsque vous assurez le suivi des données de TVA d'une transaction. Il n'est pas utilisé dans les modules PeopleSoft Enterprise Gestion Commerciale, Gestion de la Facturation et Comptabilité Clients car l'on suppose que vous n'enregistrez que de la TVA collectée, ni dans le module PeopleSoft Enterprise Gestion des Frais dans lequel vous n'enregistrez, en principe, que de la TVA déductible.

ensemble de critères d'admissibilité communs Dans PeopleSoft Enterprise Solutions de Gestion Universitaire, balise définissant un ensemble de groupes de critères partagés par différents cours. Ces ensembles de critères d'admissibilité sont utilisés dans PeopleSoft Enterprise Conseil Pédagogique.

ensemble de données Un ensemble de données permet de filtrer et de distribuer des données. Vous pouvez limiter la portée et la quantité de données affichées pour l'utilisateur en associant des règles d'ensembles de données à des rôles utilisateur. Les ensembles de données qui en résultent sont ainsi adaptés aux rôles de chaque utilisateur.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

ensemble d'éliminations Dans PeopleSoft Enterprise Comptabilité Générale et Analytique, groupe de comptes interco traité lors d'une consolidation.

ensemble d'intégrations Regroupement logique d'intégrations utilisé par des applications pour un même objectif. Par exemple, l'ensemble d'intégrations ADVANCED_SHIPPING_ORDER contient toutes les intégrations permettant de notifier un client de l'expédition d'une commande.

en-tête de navigation universel Chaque portail PeopleSoft Enterprise comporte un en-tête de navigation universel, devant s'afficher en haut de chaque page pendant toute la connexion de l'utilisateur au portail. Outre l'accès aux boutons standard (comme Démarrage, Favoris et Arrêter) de navigation qu'il donne, l'en-tête peut également afficher un message d'accueil à chaque utilisateur.

entité Structure organisationnelle autonome pour une ou plusieurs fonctions comptables ou opérationnelles.

entité GL Abréviation d'*entité de gestion.* Entité indépendante en termes de comptabilisation des écritures au sein d'une organisation. Une entité GL gère son propre jeu de livres comptables.

Voir aussi *entité.*

entrepôt Entrepôt de données PeopleSoft Enterprise qui se compose de mappes ETL prédéfinies, d'outils d'entrepôt et de définitions de centres de données.

environnement de formation Dans PeopleSoft Enterprise Learning Management, identifie un ensemble de catégories et d'articles de catalogue pouvant être proposés aux groupes de stagiaires. Il définit également les valeurs par défaut affectées aux activités et programmes de formation créés dans un environnement de formation spécifique. Les environnements de formation permettent de diviser le catalogue afin que les stagiaires ne voient que les articles qui les concernent.

équilibrage des éléments de clé Possibilité d'utiliser des éléments de clé spécifiques pour équilibrer le débit et le crédit d'une transaction.

établissement d'enseignement Dans PeopleSoft Enterprise Solutions de Gestion Universitaire, représente une entité (par exemple, une université ou un établissement post secondaire) qui ne dépend d'aucune entité similaire et qui dispose de son propre ensemble de règles et de processus de gestion.

établissement d'enseignement Dans PeopleSoft Enterprise Solutions de Gestion Universitaire, représente une entité (par exemple, une université ou un établissement post secondaire) qui ne dépend d'aucune entité similaire et qui dispose de son propre ensemble de règles et de processus de gestion.

étape Dans PeopleSoft Enterprise Sales Incentive Management, ensemble de sections d'un plan. Chaque étape correspond à une phase dans l'exécution d'une tâche.

état de transaction Dans PeopleSoft Enterprise Incentive Management, valeur affectée à une transaction par une règle relative aux primes. Les états de transaction permettent aux sections de ne traiter que les transactions situées à une étape donnée du traitement. A l'issue d'un traitement réussi, les transactions peuvent prendre l'état suivant et être détectées par une autre section pour un traitement ultérieur.

événement Point prédéfini soit au niveau du flux du processus d'application, soit au niveau du flux du programme. Lorsqu'un tel point est rencontré, l'événement active le composant approprié et lance le programme PeopleCode associé à ce composant et

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

à cet événement. FieldChange, SavePreChange et RowDelete sont des exemples d'événements.

Dans PeopleSoft Enterprise Ressources Humaines, fait également référence aux faits influant sur le droit aux avantages sociaux.

événement achat Dans PeopleSoft Sourcing Stratégique, pour les créateurs d'événement, achat de biens ou de services, associé généralement à une demande de prix, une demande de proposition commerciale ou une enchère inversée. Pour les soumissionnaires, achat de biens ou de services.

événement comptable Dans PeopleSoft Enterprise Comptabilité Clients, définit les caractéristiques de traitement du processus de mise à jour des comptes clients pour une activité de traite.

Dans PeopleSoft Enterprise Sales Incentive Management, transaction ou activité commerciale initiale pouvant entraîner la création d'un événement EIM (une vente, par exemple).

événement de sécurité Lors du contrôle des engagements, événements, tels que saisies, transferts ou ajustements de budget, modifications, notifications d'exceptions ou requêtes, qui déclenchent un contrôle des autorisations.

événement enchères Dans PeopleSoft Sourcing Stratégique, événement de sourcing au cours duquel les soumissionnaires sont en concurrence pour atteindre le meilleur prix ou résultat.

événement PeopleCode Voir *événement.*

événement vente Dans PeopleSoft Sourcing Stratégique, pour les créateurs d'événement, vente de biens ou de services, associée généralement à des enchères avancées. Pour les soumissionnaires, achat de biens ou de services.

événements DDi Dans PeopleSoft Sourcing Stratégique, demande d'information.

événements DDx Dans PeopleSoft Sourcing Stratégique, demande de proposition ou demande de prix. Période pendant laquelle les soumissionnaires soumettent leurs meilleures offres, ces derniers n'étant pas en réelle concurrence les uns avec les autres.

exception Dans PeopleSoft Enterprise Comptabilité Clients, déduction ou élément en litige.

exception de la TVA Abréviation d'*exceptions de la taxe sur la valeur ajoutée*. Exemption temporaire ou permanente du paiement de la TVA accordée à une organisation. Ce terme fait référence à l'exonération et la suspension du paiement de la TVA.

exemption de la TVA Abréviation d'*exemption de la taxe sur la valeur ajoutée.* Décrit les biens et les services qui ne sont pas soumis à la TVA. Les organisations fournissant des biens ou des services exemptés de TVA ne peuvent pas récupérer la TVA déductible. On parle également d'exemption sans récupération.

exonération de la TVA Abréviation d'*exonération de la taxe sur la valeur ajoutée*. Une organisation peut se voir accorder une exemption permanente du paiement de la TVA, en raison de sa nature.

expression d'inducteur partagée Dans PeopleSoft Enterprise Business Planning, méthode de planification similaire à une expression d'inducteur mais qui peut être configurée pour être partagée au sein d'une seule application de planification ou entre plusieurs applications de planification via PeopleSoft Enterprise Warehouse.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

extrait de données signalétiques Dans PeopleSoft Enterprise Solutions de Gestion Universitaire, état synthétisant les informations stockées dans le système au sujet d'un mécène donné. Vous pouvez générer des états standard ou des états spécialisés.

fait Dans les applications PeopleSoft Enterprise, valeur numérique provenant des champs d'une base de données source ainsi que d'une application analytique. Il peut s'agir de tout élément au regard duquel vous souhaitez évaluer votre activité - recettes, données budgétaires ou ventes par exemple. Les faits sont stockés dans des tables de faits.

famille de produits Groupe de produits reliés entre eux par des fonctionnalités communes. Les noms de famille pour lesquels vous pouvez lancer des recherches dans Interactive Service Repository sont : Oracle PeopleSoft Enterprise, PeopleSoft EnterpriseOne, PeopleSoft World et les produits certifiés des partenaires.

feuille de calcul Moyen de présenter des données via une interface PeopleSoft Enterprise Business Analysis Modeler qui permet aux utilisateurs d'effectuer une analyse en profondeur à l'aide de tables, de graphiques, de notes et d'historiques.

fichier LDIF Abréviation de *Lightweight Directory Access Protocol (LDAP, Protocole de gestion des annuaires) Data Interchange Format.* Contient les incohérences relevées entre les données PeopleSoft Enterprise et les données de l'annuaire.

fonction système Dans PeopleSoft Enterprise Comptabilité Clients, activité qui définit le mode de génération des entrées comptables pour la comptabilité générale.

fonds Dans PeopleSoft Enterprise Gestion des Promotions, budget pouvant être utilisé pour financer une activité promotionnelle. Il existe quatre modes de financement : dotation descendante, dotation fixe, dotation progressive et dotation base zéro.

formation en cours Dans PeopleSoft Enterprise Learning Management, répertoire en libre-service comprenant tous les programmes et activités de formation en cours pour un stagiaire.

formation planifiée Dans PeopleSoft Enterprise Learning Management, répertoire en libre-service comprenant toutes les activités et tous les programmes de formation planifiés pour un stagiaire.

GDS Abréviation de *Global Distribution System.* Terme généralisé décrivant tous les systèmes de réservation informatisés permettant de planifier les déplacements.

gel des frais de scolarité Dans PeopleSoft Enterprise Solutions de Gestion Universitaire, une fonctionnalité du traitement Calcul frais scolarité qui vous permet de déterminer un moment d'une période universitaire à partir duquel les étudiants doivent payer un montant minimum (ou *gelé*) des droits d'inscription. Les étudiants doivent s'acquitter de ce montant même s'ils décident ensuite d'abandonner un cours ou de prendre une charge de travail moindre que celle à laquelle ils ont droit.

généalogie par numéro de série Dans PeopleSoft Enterprise Gestion de la Fabrication, possibilité de suivre la fabrication d'un article donné, en fonction de son numéro de série.

groupe Dans PeopleSoft Enterprise Gestion de la Facturation et Comptabilité Clients, entité d'imputation comprenant une ou plusieurs transactions (pièces, dépôts, paiements, transferts, rapprochements ou annulations).

Dans PeopleSoft Enterprise Ressources Humaines et Supply Chain Management, ensemble d'enregistrements associés sous un même nom ou une même variable pour effectuer des calculs dans les processus de gestion PeopleSoft. Dans PeopleSoft Enterprise Gestion des Temps et Activités, par exemple, les salariés sont placés dans des groupes en vue d'une saisie de temps.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

groupe 3C Abréviation de *groupe de communications, de checklists et de commentaires.* Dans PeopleSoft Enterprise Solutions de Gestion Universitaire, mode d'affectation ou de restriction des droits d'accès. Un groupe 3C vous permet de regrouper des catégories de communications, des codes de checklist et des commentaires spécifiques. Selon les cas, vous pouvez ensuite affecter aux différents groupes des droits d'accès en mode mise à jour ou en mode consultation uniquement.

groupe de participants Dans PeopleSoft Enterprise Learning Management, groupe de stagiaires appartenant à un même environnement de formation. Les membres du groupe de stagiaires partagent les mêmes attributs, tels que le code département ou le code emploi. Les groupes de stagiaires permettent de contrôler les inscriptions et l'accès aux activités et programmes de formation. Ils permettent également de procéder à des inscriptions par groupe et en masse.

groupe de rapprochement Dans PeopleSoft Enterprise Comptabilité Clients, groupe de pièces clients et leurs contreparties. Le système crée des groupes de rapprochement en utilisant des critères de rapprochement définis par l'utilisateur comme valeurs des champs sélectionnés.

groupe de traitements Dans PeopleSoft Enterprise Finances, groupe de traitements d'applications (effectués dans un ordre déterminé) que les utilisateurs peuvent lancer en temps réel, directement à partir d'une page de saisie de transaction.

groupe de voyage Dans PeopleSoft Gestion des Frais, règles et politiques de voyage d'une entreprise associées à des entités de gestion, des départements ou des salariés spécifiques. Vous devez définir au moins un groupe de voyage lors du paramétrage de la fonction de voyage dans PeopleSoft Gestion des Frais. Vous devez définir et associer au moins un groupe de voyage à un agent de voyage.

groupe d'enregistrements Ensemble de tables de contrôle et de vues reliées entre elles par des liens logiques et fonctionnels. Les groupes d'enregistrements permettent le partage des tables de référentiels, ce qui évite d'avoir à saisir des données en doublon. Ils garantissent en effet la cohérence des données partagées entre toutes les tables et les vues associées.

historique de la formation Dans PeopleSoft Enterprise Learning Management, répertoire en libre-service comprenant toutes les activités et tous les programmes de formation qui ont été suivis par un stagiaire.

ICP Abréviation d'*indicateur clé de performance*. Instruments de mesure perfectionnés qui permettent d'indiquer le degré de performance de l'organisation par rapport aux facteurs clés de succès définis. Cet indicateur est une valeur ou un résultat de calcul qui sert de base d'évaluation.

indicateur d'extourne Dans PeopleSoft Enterprise Solutions de Gestion Universitaire, indicateur qui rend compte de la date d'extourne d'un paiement donné, généralement en raison d'insuffisance de fonds.

initiative Dans PeopleSoft Enterprise Solutions de Gestion Universitaire, base d'exécution de tous les plans d'avancement. Il s'agit d'une action organisée, limitée dans le temps, qui vise un mécénat donné avec des objectifs précis. Une initiative peut correspondre à une campagne, un événement, une action organisée par des bénévoles, une manifestation organisée par les membres d'une association, ou tout type d'action volontaire définie par l'établissement. Une initiative peut être composée de plusieurs actions et être associée à d'autres initiatives. Cela vous permet de suivre les différentes composantes séparément ainsi que l'ensemble d'une initiative.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

instance de planification Dans PeopleSoft Enterprise Supply Planning, ensemble de données (entités, articles, approvisionnements et demandes) constituant les entrées et sorties d'un plan d'approvisionnement.

instance/numéro de traitement Numéro unique qui identifie les demandes de traitement. Ce numéro est automatiquement incrémenté et affecté à chaque nouveau traitement demandé lorsque ce traitement est exécuté.

intégration Un lien entre deux points d'intégration compatibles permettant la communication entre les systèmes correspondants. Les intégrations permettent à des applications PeopleSoft Enterprise de travailler de manière homogène avec d'autres applications PeopleSoft ou d'autres systèmes ou logiciels tiers

intervalle Périodes relatives, telles que le cumul de l'exercice ou la période en cours, pouvant être utilisées dans plusieurs fonctions et états du module PeopleSoft Comptabilité Générale et Analytique lorsque vous souhaitez obtenir des données pour une période glissante plutôt que pour une date précise.

itinéraire Dans PeopleSoft Gestion des Frais, ensemble de réservations de déplacements. Les itinéraires peuvent comporter des réservations sélectionnées et enregistrées avec l'agent de voyage. Ces itinéraires ne sont pas encore payés et sont appelés *réservations en attente.* Les réservations réglées sont appelées *réservations confirmées.*

journal Dans PeopleSoft Enterprise Gestion des Immobilisations, permet d'enregistrer les informations financières et les informations relatives aux taxes, comme les coûts, les attributs d'amortissement et les données sur les sorties d'immobilisations.

journal d'avancement Dans PeopleSoft Enterprise Achat de Prestations, permet un suivi des projets concernant des livrables. Le fonctionnement et le traitement sont identiques à ceux de la feuille de temps. Le contact des prestataires de services utilise le journal d'avancement pour enregistrer et soumettre la progression des livrables. L'avancement peut être consigné en fonction de l'activité effectuée, du pourcentage d'achèvement ou de la réalisation d'activités jalons définies pour le projet.

lien de paramétrage Dans PeopleSoft Enterprise Incentive Management, type d'objet relationnel qui associe un plan de configuration au noeud d'une structure.

lien XML Le langage XML Linking vous permet d'insérer des éléments dans des documents XML pour créer un lien entre les différentes ressources.

ligne Dans PeopleSoft Sourcing Stratégique, article ou service soumis à une offre.

ligne de contrat à coût remboursé Ligne de contrat fondé sur un taux associé à un élément de rémunération de type Attribution, Forfaitaire, Mesure d'encouragement ou Autre. Si le type de rémunération est Aucun, il ne s'agit pas de lignes de contrat à coût réévalué.

ligne de coût Transaction et montant des coûts pour un ensemble d'éléments de clé.

ligne de produits Nom d'une ligne de produits PeopleSoft Enterprise ou nom certifié d'une société tierce. Integration Services Repository vous permet de lancer des recherches sur les points d'intégration par ligne de produits.

limites de l'aide financière Dans PeopleSoft Enterprise Solutions de Gestion Universitaire, montants des fonds définis par l'établissement pour l'attribution des fonds discrétionnaires ou des dons. La limite des montants peut être réduite par rapport à la contribution familiale (CFP) ou la contribution des parents prévue. Les étudiants sont classés par groupe d'aide et type d'aide associé. Cette limite permet de contrôler que les mêmes critères d'attribution sont appliqués aux populations d'étudiants similaires.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

liste des tâches Liste des tâches à exécuter, créée automatiquement par le workflow. A partir de la liste des tâches vous pouvez accéder directement aux pages vous permettant d'effectuer l'opération requise, puis retourner à la liste des tâches.

livraison directe Articles expédiés directement au client depuis un fournisseur ou un entrepôt (opération autrefois appelée *expédition directe*).

livre agrégé Fonction comptable utilisée essentiellement dans les répartitions, les consultations et les états nVision pour stocker les soldes de comptes issus des livres détaillés. Les livres agrégés augmentent la vitesse et l'efficacité du reporting car il est alors inutile d'agréger les soldes des comptes détaillés à chaque fois que vous demandez un état. Les soldes détaillés sont en effet agrégés lors d'un traitement en arrière-plan défini par l'utilisateur ; ils sont ensuite mémorisés dans les livres agrégés. Ces derniers fournissent alors les données nécessaires à la génération des états.

livre EIM Abréviation de *livre Enterprise Incentive Management*. Dans PeopleSoft Enterprise Incentive Management, objet destiné à gérer un cahier de résultats incrémentiels entrant dans le périmètre d'un participant. Le livre recueille un ensemble de résultats avec un traçage approprié de l'origine des données et des étapes du traitement dont il résulte.

LMS Abréviation de *learning management system (système de gestion de l'apprentissage)*. Dans PeopleSoft Enterprise Solutions de Gestion Universitaire, LMS correspond à la fonction PeopleSoft Enterprise Dossiers Etudiants fournissant un ensemble de règles d'interopérabilité permettant le partage de données et de contenus d'enseignement entre les environnements administratif et d'apprentissage.

locataire Dans PeopleSoft Gestion Immobilière, entité qui loue le bien immobilier auprès du propriétaire.

mappage de livres Le mappage des livres sert à faire le lien entre les ressources et les dépenses enregistrées en comptabilité générale. De nombreux postes d'un livre peuvent être mappés à un code ressource ou à plusieurs. Vous pouvez également utiliser le mappage des livres pour établir une correspondance entre des montants monétaires (appelés *taux*) et des entités. Ce mappage peut se faire de deux manières différentes : avec un montant représentant les coûts réels d'une période comptable, ou bien avec un montant budgété qui peut être utilisé pour calculer les taux de capacité et les résultats du modèle budgété. Dans PeopleSoft Enterprise Warehouse, il est possible de mapper des comptes de comptabilité générale à la table EW Ledger.

mappe de catalogues Dans PeopleSoft Enterprise Gestion de Catalogues, convertit les valeurs d'une source de catalogue au format du catalogue de la société.

mécènes Dans PeopleSoft Enterprise Solutions de Gestion Universitaire, amis, anciens élèves, organisations, fondations, ou autres entités affiliées à l'établissement, et au sujet desquelles l'établissement détient des informations. Les types de mécènes livrés avec PeopleSoft Enterprise Contributor Relations Solutions sont fondés sur ceux définis par le Council for the Advancement and Support of Education (CASE).

message SCP SCBM XML Abréviation de *Supply Chain Planning Supply Chain Business Modeler Extensible Markup Language message.* Supply Chain Business Modeler utilise le format XML pour toutes les données qu'il importe ou exporte.

mesure des performances Dans PeopleSoft Enterprise Incentive Management, variable utilisée pour enregistrer des données (comparable à un regroupeur mais sans formule prédéfinie) dans le cadre d'un plan d'incitation au rendement. Les mesures des performances sont associées

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

à un calendrier du plan, un territoire et un participant. Elles sont utilisées pour le calcul de quotas et la génération d'états.

méta-chaîne Expressions spéciales incluses dans les constantes de chaîne SQL. Les méta-chaînes commencent par le signe % et sont directement incluses dans les constantes de chaîne. Elles sont traduites au moment de l'exécution en une sous-chaîne adaptée à la base de données utilisée.

méta-SQL Constructions permettant d'exprimer des sous-chaînes SQL qui seront ensuite traduites dans les variantes des plateformes cible. Le méta-SQL est utilisé dans des fonctions qui transmettent des chaînes SQL (objets SQL, fonction SQLExec, programmes Application Engine, etc.).

mise en équivalence Dans PeopleSoft Enterprise Comptabilité Générale et Analytique, processus de gestion qui permet aux sociétés principales de calculer les résultats nets de leurs filiales sur une base mensuelle et d'ajuster ce montant pour augmenter le montant d'investissement et le montant des capitaux propres avant de procéder aux consolidations.

mode de livraison Dans PeopleSoft Enterprise Learning Management, définit le type de mode de prestation principal proposé pour une activité de formation donnée. Fournit également les valeurs par défaut de l'activité de formation, le coût et la langue par exemple. Le but principal est de permettre aux stagiaires de rechercher dans le catalogue le mode de prestation qui leur convient le mieux. Dans la mesure où PeopleSoft Enterprise Learning Management est un système de formation mixte, il n'impose pas le mode de prestation.

Dans PeopleSoft Enterprise Supply Chain Management, détermine la méthode utilisée pour expédier les marchandises à destination (par route, avion et chemin de fer). Le mode de livraison est défini lors de la création des échéanciers d'expédition.

modèle Code HTML associé à une page web. Il définit le format d'une page, ainsi que l'emplacement du code HTML pour chaque partie de la page. Dans PeopleSoft Enterprise, vous utilisez des modèles pour créer une page en associant du code HTML provenant de diverses sources. Pour un portail PeopleSoft Enterprise, tous les modèles doivent être enregistrés dans l'enregistrement du portail, et un modèle doit être affecté à chaque référence de contenu.

modèle d'action Dans PeopleSoft Enterprise Comptabilité Clients, répertorie un ensemble d'actions ascendantes que le système ou l'utilisateur effectue en fonction de la durée pendant laquelle un client ou une pièce fait partie d'un plan d'action pour une raison spécifique.

modèle de marché Dans PeopleSoft Enterprise Incentive Management, fonctionnalité complémentaire qui est spécifique d'un marché ou d'un secteur donné et qui est créée au niveau supérieur précédant la catégorie de produit.

modèle de plan Dans PeopleSoft Enterprise Incentive Management, base à partir de laquelle un plan est créé. Un modèle de plan comporte des sections et des variables communes qui sont héritées par tous les plans créés à partir du modèle. Un modèle peut comporter des étapes et des sections qui n'apparaissent pas dans la définition du plan.

modèle de session Dans PeopleSoft Enterprise Learning Management, permet de paramétrer les caractéristiques communes des activités pouvant être réutilisées lors de la planification d'une activité de formation, telles que les jours de la semaine, les horaires de début et de fin, le lieu et la salle, le nom du formateur et le matériel. Un modèle de session peut être rattaché à une activité en cours de planification. Dans ce cas, toutes les données par défaut du modèle alimenteront le modèle de la session.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

modification en masse

Dans PeopleSoft Enterprise Solutions de Gestion Universitaire, une modification en masse correspond à un générateur SQL permettant la création d'une fonctionnalité spécialisée. L'utilisation de modifications en masse permet le paramétrage d'une série d'instructions SQL (Insertion, Mise à jour et Suppression), en vue de réaliser des opérations de gestion propres à un établissement.

Voir aussi *moteur 3C*.

montant de réserve

Dans PeopleSoft Enterprise Solutions de Gestion Universitaire, chiffre factice permettant de mettre en réserve un montant pour les besoins d'aide financière non satisfaits qui ne sont pas financés par les fonds Title IV. Un montant de réserve permet d'empêcher le financement total de tout étudiant en vue d'économiser des fonds, ou de maintenir les besoins en aide financière afin que des fonds de l'établissement soient attribués.

mot-clé

Dans PeopleSoft Enterprise Solutions de Gestion Universitaire, terme associé à des éléments particuliers dans PeopleSoft Enterprise Comptabilité SA, Financial Aid, et Contributor Relations. Des mots-clés peuvent être utilisés comme critères de recherche pour localiser des enregistrements spécifiques dans une boîte de dialogue.

moteur 3C

Abréviation de *moteur de communications, de checklists et de commentaires.* Dans PeopleSoft Enterprise Solutions de Gestion Universitaire, le moteur 3C vous permet d'automatiser les processus de gestion impliqués dans la création, la mise à jour, ou la suppression de données dans des communications, des checklists et des commentaires. Vous définissez les événements et les situations qui déclenchent le moteur pour l'exécution immédiate et automatique des modifications en masse et des enregistrements 3C (pour les individus et les organisations).

Moteur d'optimisation

Composant PeopleTools utilisé dans le module Sourcing Stratégique pour évaluer les offres et déterminer une attribution idéale. Les attributions sont basées sur l'optimisation de la valeur et sur le respect des objectifs et des contraintes de la société et des achats.

motif action

Motif pour lequel l'emploi d'un salarié ou les données s'y rapportant sont mises à jour. Le motif d'une action donnée est saisi en deux temps : l'action effectuée, telle qu'une promotion, la fin d'un contrat ou le passage d'un niveau de salaire à un autre, puis le motif de ce changement. Les motifs de l'action sont utilisés dans PeopleSoft Enterprise Ressources Humaines, PeopleSoft Enterprise Gestion des Avantages Sociaux, PeopleSoft Enterprise Gestion des Actions et la fonction COBRA Administration du processus de gestion Base Benefits (avantages sociaux de base).

multidevise

Possibilité de traiter les transactions dans une devise autre que la devise de base de l'entité.

multilivre

Dans PeopleSoft Enterprise Comptabilité Générale et Analytique, plusieurs livres utilisant plusieurs devises de base définis pour une entité, avec la possibilité d'imputer une transaction unique pour toutes les devises de base (tous les livres) ou uniquement une de ces devises de base (livres).

NDP

Abréviation de *Non-Discountable Products (produits sans remise).* Terme utilisé pour les produits ou les groupes de produits pour lesquels le prix de vente ne peut pas faire l'objet d'une réduction.

niveau de stockage

Dans PeopleSoft Enterprise Gestion des Stocks, identifie le niveau de l'emplacement de stockage des matières. Les emplacements de stockage sont constitués d'une entité, d'une zone de stockage et d'un niveau de stockage. Vous pouvez définir jusqu'à quatre niveaux de stockage.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

nom d'enregistrement Nom d'un enregistrement servant à déterminer le champ associé correspondant à une ou un jeu de valeurs.

numéro de priorité Dans PeopleSoft Enterprise Solutions de Gestion Universitaire, numéro utilisé par le système pour donner la priorité aux demandes d'aide financière faites par des étudiants inscrits dans plusieurs cursus ou programmes universitaires. Le traitement Consolidation stat. univ. utilise le numéro de priorité indiqué au niveau de l'établissement pour déterminer le cursus principal et le programme principal d'un étudiant. Le système utilise également ce numéro pour déterminer la valeur d'attribut principale de l'étudiant utilisée lors d'une extraction de données pour la génération d'états sur les cohortes. La priorité est accordée au numéro le plus bas.

numérotation des documents Méthode flexible qui numérote de façon séquentielle les transactions financières (par exemple : commandes d'achat, factures et paiements) dans le système pour permettre un suivi légal et un suivi de l'activité des transactions commerciales.

objectif d'approvisionnement Pour les contraintes, possibilité d'indiquer si une règle de gestion est exigée (obligatoire) ou uniquement recommandée (cible).

objet de référence Dans PeopleSoft Enterprise Incentive Management, cet objet de type dimension précise la définition de l'activité. Il peut avoir sa propre hiérarchie (arbre produit, client, secteur ou géographie, par exemple).

objet d'interaction utilisateur Dans PeopleSoft Enterprise Sales Incentive Management, objet utilisé pour définir les composants de génération d'états et les états auxquels un participant a accès dans son contexte. Tous les objets et les états d'interface utilisateur de ce module sont enregistrés en tant qu'objets d'interaction utilisateur. Ils peuvent être reliés (individuellement ou en groupe) à un noeud de structure de rémunération via un objet relationnel de rémunération.

objet relatif à un participant Chaque objet relatif à un participant peut être associé à un ou plusieurs objets relatifs à la rémunération.

Voir aussi *objet de rémunération*.

objet relation Dans PeopleSoft Enterprise Incentive Management, objet qui précise la définition d'une structure de rémunération en établissant des associations entre les objets relatifs à la rémunération et aux activités.

objet rémunération Dans PeopleSoft Enterprise Incentive Management, noeud placé dans une structure de rémunération. Les objets de rémunération sont les éléments de base constituant la représentation hiérarchique d'une structure de rémunération.

objets relatifs aux primes Dans PeopleSoft Enterprise Incentive Management, les objets relatifs aux primes définissent et prennent en charge les calculs et les résultats, tels que les modèles de plan, les plans, les données de résultats et les interactions entre utilisateurs.

offre enregistrée Dans PeopleSoft Sourcing Stratégique, offre créée mais pas soumise. Seules les offres soumises sont attribuables.

offres automatiques Dans PeopleSoft Sourcing Stratégique, soumission d'une offre au nom du soumissionnaire, à la hausse ou à la baisse en fonction du montant spécifié par le soumissionnaire, pour en garantir le succès.

opérations nationales Dans PeopleSoft Enterprise Gestion des Promotions, promotion au niveau du groupe, financée par un budget non discrétionnaire. Dans votre domaine d'activité, vous parlez peut-être de promotion nationale, promotion de groupe ou remise de groupe.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

pagelet Bloc de contenu d'une page d'accueil. Un pagelet affiche un récapitulatif d'informations dans une zone rectangulaire de la page. Il donne aux utilisateurs un aperçu des contenus PeopleSoft Enterprise ou autre les plus significatifs.

paiement non lettré Dans PeopleSoft Enterprise Solutions de Gestion Universitaire, traitement permettant de lettrer de nouveau un paiement déjà imputé lorsqu'un paiement prioritaire est imputé ou lorsque la définition de répartition du paiement est modifiée.

panel Dans PeopleSoft Enterprise Solutions de Gestion Universitaire, niveau le plus bas de la structure de classification à trois niveaux que vous définissez dans PeopleSoft Enterprise Recrutement et Admissions pour la gestion des inscriptions. Vous pouvez définir un niveau de division, l'associer à d'autres niveaux, puis paramétrer des numéros identifiant un objectif d'inscrits.

Voir aussi *population* et *cohorte*.

paramétrage local Dans PeopleSoft Enterprise SIRH, ensemble de données disponibles pour un pays donné. Vous pouvez y accéder en cliquant sur l'indicateur pays de votre choix dans la fenêtre générale ou par le biais du menu spécifique du pays.

partage des tables de référentiels Données partagées enregistrées dans de nombreuses tables fondées sur les mêmes tables de référentiels. Les tables utilisant le partage des tables de référentiels contiennent le champ Référentiel comme clé supplémentaire ou identifiant unique.

partenaire Société fournissant des produits ou des services achetés ou revendus par l'entreprise.

partenaire de catalogue Dans PeopleSoft Enterprise Gestion de Catalogues, partage la responsabilité de la gestion du contenu du catalogue avec le responsable des catalogues de l'entreprise.

participant Dans PeopleSoft Enterprise Incentive Management, personne concernée par le processus de calcul des primes.

PeopleCode Langage propriétaire conçu par PeopleSoft ; il est exécuté par le processeur de composants PeopleSoft Enterprise. PeopleCode génère des résultats selon les données existantes ou les actions de l'utilisateur. A l'aide de différents outils fournis avec les PeopleTools, des services externes sont rendus disponibles pour toutes les applications PeopleSoft Enterprise, partout où le PeopleCode peut être exécuté.

PeopleSoft Pure Internet Architecture Architecture fondamentale sur laquelle les applications PeopleSoft 8 sont construites et qui se compose d'un système de gestion de base de données relationnelles, d'un serveur d'applications, d'un serveur web et d'un navigateur.

période budgétaire Unité de temps (12 mois ou 4 trimestres par exemple) représentant une division de la période, utilisée à des fins de budget et de suivi. L'élément de clé permet une flexibilité maximale pour la définition des périodes comptables, sans les restreindre à un seul calendrier.

période de base Dans PeopleSoft Enterprise Business Planning, période la plus courte d'un calendrier.

période récapitulative Dans PeopleSoft Enterprise Business Planning, toute période (autre qu'une période de base) composée d'autres périodes, y compris d'autres périodes récapitulatives ou d'autres périodes de base. Exemple : trimestre ou année.

période universitaire de l'aide financière Dans PeopleSoft Enterprise Solutions de Gestion Universitaire, combinaison d'une période de temps déterminée par l'établissement comme une période comptable d'enseignement et un cursus universitaire. Celle-ci est créée et définie pendant la phase de paramétrage. Seules les périodes admissibles à l'aide financière sont paramétrées pour chaque cursus d'aide financière.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

personne connexe Personne au sujet de laquelle une organisation détient des informations mais qui ne fait pas partie des effectifs.

phase Tâche de niveau 1. En d'autres termes, si une tâche comporte des sous-tâches, la tâche de niveau 1 représentera la phase.

pièce Dans PeopleSoft Enterprise Comptabilité Clients, créance spécifique. Une pièce peut représenter une facture, un avoir, une note de débit, une annulation ou une écriture de régularisation.

pièce à imputer Dans PeopleSoft Enterprise Comptabilité Clients, pièce comptable (facture, avoir, note de débit ou annulation) saisie ou créée dans le système mais qui n'a pas encore été imputée.

pièces non lettrées Dans PeopleSoft Enterprise Solutions de Gestion Universitaire, traitement permettant de changer la répartition des paiements sans avoir à extourner ces paiements.

plan Dans PeopleSoft Enterprise Sales Incentive Management, ensemble de règles d'affectation, de variables, d'étapes, de sections et de règles relatives aux primes qui indiquent au moteur PeopleSoft Enterprise Incentive Management comment traiter les transactions.

plan de configuration Dans PeopleSoft Enterprise Incentive Management, les plans de configuration regroupent des informations sur l'affectation des variables communes (exception faite des règles relatives aux primes) et sont associés à un noeud sans participant. Ils ne sont pas gérés par des transactions.

plan de tarification Arbitrage lorsque plusieurs règles de tarification correspondent à la transaction. Ce plan détermine l'ordre d'application des règles de tarification au prix de base de la transaction.

poids ou pondération Dans PeopleSoft Sourcing Stratégique, importance de la ligne ou de la question dans le cadre de l'événement global. La pondération est utilisée pour calculer et analyser les offres. Pour les événements DDx et DDi, les pondérations peuvent éventuellement être accessibles aux soumissionnaires.

point d'intégration Interface utilisée par un système pour communiquer avec une autre application PeopleSoft Enterprise ou externe.

population Dans PeopleSoft Enterprise Solutions de Gestion Universitaire, niveau intermédiaire de la structure de classification à trois niveaux définie dans PeopleSoft Enterprise Recrutement et Admissions pour la gestion des inscriptions. Vous pouvez définir un niveau de population, l'associer à d'autres niveaux, puis paramétrer des numéros identifiant un objectif d'inscrits.

Voir aussi *panel* et *cohorte*.

processus de gestion Ensemble de 17 processus de gestion standard définis et gérés par les familles de produits PeopleSoft Enterprise et pris en charge par le groupe de Business Process Engineering. La préparation de commandes est un exemple de processus de gestion qui permet de gérer les commandes et les contrats clients, les stocks, la facturation, etc.

Voir aussi *processus de gestion détaillé.*

processus de gestion détaillé Un sous-ensemble d'un processus de gestion. Par exemple, le processus de gestion détaillé intitulé Determine Cash Position (Définir positions de trésorerie) est un sous-ensemble du processus de gestion Cash Management (Gestion de trésorerie).

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

produit Produit PeopleSoft Enterprise ou produit tiers. Les produits PeopleSoft sont organisés en familles de produits et en lignes de produits. Interactive Services Repository contient des informations sur chaque version de produit PeopleSoft ; cette page fournit également des informations sur les produits de sociétés tierces certifiées. Ces produits sont répertoriés par nom de produit et numéro de version.

produits offerts Fonctionnalité de tarification où le produit B est gratuit ou obtenu à un prix spécial en achetant le produit A (autrefois appelé *cadeaux publicitaires*).

profil de coût Combinaison formée d'une méthode de valorisation des réceptions en stock, d'un flux des coûts et d'une méthode de valorisation des mises à jour des stocks. Un profil est associé à un journal des coûts et détermine la façon dont les articles associés à ce journal sont valorisés, ainsi que la façon dont les mouvements de stocks concernant cet article sont valorisés dans le journal.

profil de service Dans PeopleSoft Enterprise Solutions de Gestion Universitaire, action déclenchée par un code d'accès aux services. Par exemple, un code d'accès aux services signalant des soldes de comptes impayés pour un étudiant peut entraîner l'application du profil de service suivant : l'interdiction de s'inscrire à des cours.

programme Dans PeopleSoft Enterprise Solutions de Gestion Universitaire, représente l'entité à laquelle un étudiant postule afin d'obtenir le diplôme après admission.

Dans PeopleSoft Enterprise Learning Management, groupe de niveau supérieur qui oriente le stagiaire le long d'un parcours de formation donné, via les sections d'articles de catalogue. PeopleSoft Enterprise Learning Management propose deux types de programme : programmes éducatifs et certifications.

promotion Dans PeopleSoft Enterprise Gestion des Promotions, promotion commerciale typiquement fondée sur des bons de réduction et utilisée par des fabricants de produits de consommation pour augmenter le volume des ventes.

propriétaire Dans PeopleSoft Gestion Immobilière, entité qui possède le bien immobilier et le loue à des locataires.

prospects Dans PeopleSoft Enterprise Solutions de Gestion Universitaire, étudiants souhaitant s'inscrire dans l'établissement.

Dans PeopleSoft Enterprise Contributor Relations, individus et organisations susceptibles d'effectuer d'importants engagements financiers ou autres types d'engagement pour l'établissement.

publication Dans PeopleSoft Enterprise Incentive Management, étape du traitement qui met à la disposition des participants les résultats relatifs aux primes.

quantité enlevée Quantité du produit récupéré en magasin par le client.

raccourci Code représentant une combinaison de valeurs d'éléments de clé. Les raccourcis simplifient la saisie des éléments de clé généralement utilisés ensemble.

réception directe Articles expédiés depuis un entrepôt ou un fournisseur vers un autre entrepôt.

recherche de doublons Dans PeopleSoft Enterprise Solutions de Gestion Universitaire et PeopleSoft Enterprise SIRH, fonctionnalité qui permet de rechercher et d'identifier des enregistrements en double dans une base de données.

référence de contenu Les références de contenu sont des pointeurs rattachés au contenu inscrit au registre du portail. Il s'agit en général d'URL ou de iScripts. Les références de contenu se divisent en trois catégories : le contenu cible, les modèles et les pagelets de modèle.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

registre Dans PeopleSoft Enterprise Gestion des Promotions, permet d'afficher les données financières (montants planifiés, engagés et réels) liées aux promotions commerciales et aux financements.

règle d'affectation Dans PeopleSoft Enterprise Incentive Management, règle des plans de rémunération permettant au système d'affecter des transactions aux noeuds et aux participants. Lors de l'affectation d'une transaction, l'outil d'affectation parcourt la structure de rémunération du noeud ouvert à la racine et recherche dans chacun des noeuds les plans comportant des règles d'affectation.

règle de recouvrement Dans PeopleSoft Enterprise Comptabilité Clients, règle définie par l'utilisateur qui détermine les actions à engager à l'encontre d'un client, en fonction du montant échu et du nombre de jours écoulés depuis la date d'échéance en cas de soldes non réglés.

règle de tarification Conditions à remplir pour que les ajustements soient appliqués au prix de base. Plusieurs règles peuvent s'appliquer lorsque les conditions de chaque règle sont remplies.

règle d'évaluation Dans PeopleSoft Enterprise Comptabilité Clients, règle définie par l'utilisateur que le système utilise pour évaluer l'état d'un compte client ou de pièces correspondantes spécifiques pour déterminer s'il doit lancer une action de suivi.

règles relatives aux primes Dans PeopleSoft Enterprise Sales Incentive Management, règles agissant sur les transactions pour donner lieu à des rémunérations. Ces règles représentent une partie du processus de transformation d'une transaction en rémunération.

regroupement Dans le contexte des arbres, le regroupement consiste à totaliser des montants à partir de la hiérarchie des données.

Groupe de personnes et d'organisations reliées entre elles. Vous pouvez extraire simultanément les données d'un groupe de personnes et d'organisations et traiter les informations correspondantes sur une seule page.

remise arrière Dans le secteur de la distribution et de la vente en gros, contrat entre le fournisseur et le distributeur, stipulant le remboursement d'un certain montant au distributeur lors de la vente de produits ou de groupes de produits donnés aux clients ou aux groupes de clients ciblés.

rendement par opération Dans PeopleSoft Enterprise Gestion de la Fabrication, possibilité de prévoir les pertes pour un article fabriqué, opération par opération.

répertoire des portails Dans les applications PeopleSoft Enterprise, le répertoire des portails est une arborescence dans laquelle les références de contenu sont organisées, classées et enregistrées. Il s'agit d'un répertoire central qui définit à la fois la structure et le contenu d'un portail à l'aide d'une arborescence de dossiers permettant d'organiser et de sécuriser les références de contenu.

réponse souhaitée Dans PeopleSoft Sourcing Stratégique, question exigeant que la réponse concorde avec la valeur souhaitée pour que l'offre puisse être attribuable. Si la réponse ne concorde pas avec la valeur souhaitée, vous pouvez tout de même soumettre l'offre, tout en sachant qu'elle ne sera ni admissible ni attribuable.

réponse-offre Dans PeopleSoft Sourcing Stratégique, réponse d'un soumissionnaire face à un événement.

requête de recherche Ensemble d'objets utilisé pour transmettre une chaîne de requête et des opérateurs au moteur de recherche. L'index renvoie l'ensemble des résultats correspondants avec des clés pointant vers les documents source.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

réservations Dans PeopleSoft Gestion des Frais, réservations effectuées avec l'agent de voyage.

rôles Le rôle décrit l'intégration des individus dans le workflow. Un rôle est une classe d'utilisateurs qui effectuent le même type de travail, tels que les comptables ou les directeurs. Les règles de gestion précisent à quelles activités doit se consacrer chaque détenteur de rôle.

saisie automatique Dans PeopleSoft Enterprise Comptabilité Générale et Analytique, Comptabilité Clients, Comptabilité Fournisseurs, Gestion des Achats et Gestion de la Facturation, processus de gestion qui génère des débits et crédits multiples à partir de transactions simples pour obtenir des imputations comptables complémentaires standard.

sanctions financières Pour les sociétés américaines et leurs filiales à l'étranger, une réglementation fédérale de l'OFAC (Office of Foreign Assets Control) exige que les fournisseurs soient validés par rapport à une liste SDN (Specially Designated Nationals) avant tout paiement.

Pour les modules PeopleSoft Comptabilité Fournisseurs, eSettlements, Gestion de la Trésorerie et Order to Cash, vous pouvez valider vos fournisseurs par rapport à toutes les listes de sanctions financières (par exemple, la liste SDN, une liste de l'Union Européenne, etc.).

schéma d'imputation GL Abréviation de *schéma d'imputation en comptabilité générale.* Dans PeopleSoft Enterprise Solutions de Gestion Universitaire, modèle définissant la façon dont une pièce (poste) donnée est reportée en comptabilité générale. Les mappes par type de pièce pointant vers la comptabilité générale, et le schéma d'imputation GL peuvent concerner plusieurs comptes du grand livre. Les écritures transférées dans le grand livre sont ensuite contrôlées par des indicateurs de niveau supérieur pour vérifier le mode d'agrégation et le type de comptabilisation : comptabilité d'engagement ou comptabilité de caisse.

schéma XML Définition XML qui standardise la représentation des messages des applications, interfaces des composants et liens Business Interlink.

score Dans PeopleSoft Sourcing Stratégique, somme des réponses (en pourcentage) aux facteurs d'une offre liée à un événement. Les résultats ne sont accessibles qu'aux soumissionnaires au cours des événements enchères.

séance de cours Dans PeopleSoft Enterprise Solutions de Gestion Universitaire, offre spécifique d'une composante de cours au cours d'une période universitaire.

Voir aussi *cours.*

section Dans PeopleSoft Enterprise Incentive Management, ensemble de règles relatives aux primes qui régissent des transactions d'un type spécifique. Les sections permettent de segmenter les plans afin de traiter des événements logiques dans des sections différentes.

section associée Dans PeopleSoft Enterprise Incentive Management, section définie dans un modèle de plan mais qui apparaît dans un plan. Les modifications apportées aux sections associées affectent également les plans utilisant la section.

section de la bibliothèque Dans PeopleSoft Enterprise Incentive Management, section définie dans un plan (ou modèle) et pouvant être partagée avec d'autres plans. Les modifications apportées à une section de la bibliothèque sont répercutées dans tous les plans qui utilisent cette section.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

série en production Dans PeopleSoft Enterprise Gestion de la Fabrication, permet le suivi des données relatives aux numéros de série pour les articles fabriqués. Cette option est définie dans l'enregistrement de l'article principal.

serveur d'authentification Serveur configuré pour contrôler les utilisateurs du système.

serveur MCF Abréviation de *serveur PeopleSoft MultiChannel Framework (plateforme multicanal)*. Comprend le serveur universel de file d'attente et le serveur de journalisation de la plateforme multicanal. Les deux processus sont lancés en sélectionnant les *serveurs MCF* dans la configuration du domaine d'un serveur d'application.

serveur REN Abréviation de *serveur Real-time Event Notification (notification d'événement en temps réel)* dans PeopleSoft Plateforme Multicanal.

session Dans PeopleSoft Enterprise Solutions de Gestion Universitaire, subdivision d'une période universitaire au cours de laquelle des cours sont offerts. Dans PeopleSoft Enterprise Contributor Relations, il s'agit du mode de validation d'un don, d'une promesse de don, d'une adhésion ou de l'ajustement d'une saisie de données. La session contrôle l'accès aux données saisies par un code utilisateur donné. Les sessions sont équilibrées, placées en file d'attente puis transférées au système financier de l'établissement. Les sessions doivent être transférées pour saisir le paiement d'un don ou d'une promesse de don, effectuer un ajustement ou traiter les clubs de donateurs ou les confirmations.

Dans PeopleSoft Enterprise Learning Management, jour où est organisée une activité (c'est à dire, période comprise entre le début et la fin de l'activité sur une journée). Les sessions comportent la date précise, le lieu, l'horaire et le nom du formateur. Elles sont utilisées dans le cadre des formations planifiées.

site Le code site vous permet de définir les différents types d'adresse d'une société, par exemple, l'adresse de facturation, l'adresse d'expédition, l'adresse postale et l'adresse des bureaux. Chacun(e) de ces adresses/sites a un numéro différent. Le site principal indiqué par le chiffre *1* est l'adresse la plus fréquemment utilisée et peut différer de l'adresse principale.

source système Identifie la source d'une ligne de transaction dans la base de données. Par exemple, une transaction qui a pour origine PeopleSoft Enterprise Gestion des Frais de Déplacement comprend un code source système BEX (Expenses Batch).

Lorsque PeopleSoft Enterprise Gestion de Projets évalue le montant de la ligne de transaction source pour la facturation, le système crée une nouvelle ligne en ajoutant le code système source PRP (Project Costing pricing) qui représente la source de la nouvelle ligne. Les codes source identifient les sources internes ou externes au système PeopleSoft Enterprise. Par exemple, les traitements qui permettent d'importer des données provenant de Microsoft Project dans les applications PeopleSoft Enterprise créent des lignes de transaction source comprenant le code source MSP (Microsoft Project).

spécialiste AR Abréviation de *spécialiste Comptabilité Clients.* Dans PeopleSoft Enterprise Comptabilité Clients, personne chargée du suivi et de la résolution des déductions et des pièces en litige.

structure de rémunération Dans PeopleSoft Enterprise Incentive Management, relation hiérarchique entre les différents objets de rémunération.

suspension de la TVA Abréviation de *suspension de la taxe sur la valeur ajoutée*. Une organisation peut se voir accorder une exemption temporaire du paiement de la TVA.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

syndiquer Diffuser une version de production du catalogue d'entreprise aux partenaires.

synthèse bail Dans PeopleSoft Gestion Immobilière, version abrégée d'un bail intégral ne comportant que les conditions essentielles. En règle générale, la synthèse bail couvre une page et ne comprend pas de jargon juridique.

table de contrôle Enregistre les informations de contrôle du traitement d'une application. Ce type de traitement peut être cohérent d'un bout à l'autre d'une organisation ou être utilisé uniquement par des parties de l'organisation pour un partage des données plus limité.

table de conversion/table Xlat Table de validation du système qui stocke les codes et les valeurs de conversion des champs de la base de données qui n'ont pas de table de validation propre.

table de validation Table de la base de données ayant sa propre définition d'enregistrements, comme la table Département, par exemple. Au fur et à mesure que les champs sont renseignés dans une application PeopleSoft Enterprise, ils peuvent être validés en fonction d'une table de validation, ce qui garantit ainsi l'intégrité des données dans tout le système.

table des dons Dans PeopleSoft Enterprise Solutions de Gestion Universitaire, table intitulée *pyramide des donateurs* décrivant le nombre et le montant des dons souhaités pour la campagne dans PeopleSoft Enterprise Contributor Relations. La table des dons vous permet d'estimer le nombre de donateurs et de prospects dont vous avez besoin à chaque niveau de donation pour atteindre les objectifs de la campagne.

tables de référentiels Moyen de partage d'ensembles de valeurs similaires dans les tables de contrôle lorsque les valeurs sont différentes mais que la structure des tables est identique.

tâche Elément de tâche livrable dans un plan de sourcing détaillé.

tâche de gestion Nom d'une fonction spécifique décrite dans l'un des processus de gestion.

tâche de traitement Des définitions de traitement peuvent être regroupées au sein d'une demande de tâche, chaque demande pouvant être traitée en série ou en parallèle. Vous pouvez éventuellement initialiser les traitements suivants selon le code retourné par la demande précédente.

tâche prédécesseur Tâche à accomplir avant d'exécuter une autre tâche.

tâches logistiques Dans PeopleSoft Enterprise Achat de Prestations, tâches administratives associées à l'embauche d'un prestataire de services. Les tâches logistiques sont liées au type de service indiqué sur le bon de travail. De ce fait, à différents types de service correspondent différentes tâches logistiques. Les tâches logistiques incluent des tâches de préapprobation (affectation d'un nouveau badge ou commande d'un nouvel ordinateur portable) et de postapprobation (planification et configuration de la messagerie électronique du prestataire de services). Les tâches logistiques peuvent être obligatoires ou facultatives. Les tâches de préapprobation obligatoires doivent être terminées avant l'approbation du bon de travail. Les tâches de postapprobation obligatoires doivent être terminées avant communication d'un bon de travail à un prestataire de services.

tarif Permet de sélectionner les conditions et produits pour lesquels le tarif s'applique à une transaction. Lors d'une transaction, le système détermine le prix du produit en fonction de la hiérarchie de recherche prédéfinie pour la transaction ou utilise le prix le plus bas des tarifs actifs. Le prix est utilisé comme base pour les remises ou les majorations ultérieures.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

tarification exclusive Dans PeopleSoft Enterprise Gestion Commerciale, type de plan de tarification associé à une règle de tarification. La tarification exclusive est utilisée pour la tarification des transactions rattachées aux commandes client.

tarification progressive Permet une tarification adaptée aux diverses sections d'un échéancier.

territoire Dans PeopleSoft Enterprise Sales Incentive Management, relations hiérarchiques entre les objets, notamment les régions, les produits, les clients, les secteurs d'activité et les participants.

trace utilisation Dans PeopleSoft Enterprise Gestion de la Fabrication, permet de déterminer les composants à suivre au cours du processus de fabrication. Les composants gérés par numéro de série ou par lot peuvent être suivis. Cette option est définie dans l'enregistrement de l'article principal.

traitement clé source Dans PeopleSoft Enterprise Solutions de Gestion Universitaire, traitement reliant une transaction donnée à la source du frais ou de l'aide financière. Sur les pages sélectionnées, vous pouvez accéder au détail des frais recherchés.

traitement de contrôle budgétaire Lors du contrôle des engagements, traitement de vérification des transactions source par rapport aux livres budgétaires de contrôle. Ce contrôle peut se solder par un succès, un avertissement ou un échec.

traitement de diffusion d'un événement Dans PeopleSoft Enterprise Sales Incentive Management, traitement qui détermine, selon une logique, la diffusion d'un événement Enterprise Incentive Management et qui crée une variante (ou un doublon) de l'événement initial à des fins de traitement par d'autres objets. Le module PeopleSoft Enterprise Sales Incentive Management utilise ce mécanisme pour implémenter les fractionnements, les regroupements, etc. C'est la propagation d'un événement qui en détermine le bénéficiaire.

traitement de l'interface GL Abréviation de *traitement de l'interface Comptabilité Générale et Analytique.* Dans PeopleSoft Enterprise Solutions de Gestion Universitaire, traitement qui permet de transférer les transactions provenant de PeopleSoft Enterprise Comptabilité SA vers PeopleSoft Enterprise Comptabilité Générale et Analytique. Les types de pièces (postes) sont mappés sur des comptes spécifiques du grand livre, ce qui permet au système de transférer les transactions correspondantes vers le grand livre lorsque l'interface GL est lancée.

transaction de projet Dans PeopleSoft Enterprise Gestion de Projets, ligne de transaction spécifique qui représente un coût, un temps, un budget ou une autre ligne de transaction.

transaction de référence Lors du contrôle des engagements, une transaction de référence est une transaction source à laquelle une transaction source d'un niveau supérieur fait référence (et souvent, a posteriori) pour contrepasser automatiquement tout ou partie du montant de la transaction référencée soumis au contrôle budgétaire. Cela évite des imputations en double lors de la saisie séquentielle de transactions aux différents niveaux des engagements. Par exemple, le montant d'une transaction d'engagement (comme une commande d'achat), une fois contrôlé et comptabilisé par rapport à un budget, oblige le système à référencer et à dégager tout ou partie du montant associé à la transaction de pré-engagement correspondante (demande d'achat, par exemple).

transaction en souffrance Dans PeopleSoft Enterprise Incentive Management, transaction qui n'est pas réclamée par un noeud ou un participant après achèvement de la répartition, généralement à cause de données manquantes ou incomplètes. Les transactions non réclamées peuvent être affectées manuellement au noeud ou au participant approprié par un responsable des rémunérations.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

transaction source Dans le contrôle des engagements, toute transaction générée dans une application PeopleSoft Enterprise ou tierce intégrant le contrôle des engagements et pouvant être soumise au contrôle des engagements budgétaires. Par exemple, une transaction de pré-engagement, d'engagement, de dépense, de recette constatée ou de produit encaissé.

transfert Méthode de consolidation des offres d'un partenaire sélectionné avec les offres d'autres partenaires de l'entreprise.

TVA à taux zéro Abréviation de *taxe sur la valeur ajoutée à taux zéro*. Transaction TVA ayant un code TVA dont le pourcentage de taxe est nul. Utilisé pour suivre les opérations de TVA lorsqu'aucun montant de TVA n'est facturé. Les organisations fournissant des biens ou des services ayant une TVA à taux zéro peuvent récupérer la TVA déductible. On parle également d'exemption avec récupération.

type d'admission Dans PeopleSoft Enterprise Solutions de Gestion Universitaire, appellation servant à distinguer une première inscription d'un transfert de dossier.

type de mode de livraison Dans PeopleSoft Enterprise Learning Management, détermine les modes de prestation des articles de catalogue disponibles au sein d'une organisation. Par exemple : formation en ligne, cours, séminaires, livres, etc. Le type détermine si le mode de prestation comporte des composants planifiés.

type de nom principal Dans PeopleSoft Enterprise Solutions de Gestion Universitaire, type de nom utilisé pour relier le nom stocké au niveau le plus haut du système à l'ensemble des noms de niveau inférieur fournis par les personnes.

type de traitement générique Dans l'Ordonnanceur de traitements, les types de traitement sont identifiés par un type de traitement générique. Par exemple, le type de traitement générique SQR concerne tous les types de traitement SQR, tels que Traitement SQR, Etat SQR, etc.

utilisateur de rôle Utilisateur du workflow PeopleSoft. Le code utilisateur de rôle est utilisé aux mêmes fins que le code utilisateur, mais permet d'accéder à d'autres fonctionnalités de l'application. Le workflow PeopleSoft utilise les codes utilisateur de rôle pour définir l'acheminement des diverses tâches vers l'utilisateur (via une adresse e-mail, par exemple), ainsi que pour déterminer les rôles que les utilisateurs jouent dans le workflow. Les utilisateurs de rôle n'ont pas besoin de codes utilisateur PeopleSoft.

utilisation d'adresses Dans PeopleSoft Enterprise Solutions de Gestion Universitaire, regroupement de types d'adresses qui définit l'ordre dans lequel les types d'adresses sont utilisés. Vous pouvez, par exemple, définir un code d'utilisation d'adresses pour traiter les adresses dans l'ordre suivant : adresse de facturation, adresse de résidence universitaire, adresse de domicile puis adresse professionnelle.

validation des combinaisons d'éléments de clé Processus de validation des lignes d'écriture par rapport aux combinaisons d'éléments de clé utilisées. Cette validation s'effectue selon des règles définies par l'utilisateur.

variable Dans PeopleSoft Enterprise Sales Incentive Management, résultats intermédiaires des calculs. Les variables stockent les résultats des calculs avant d'alimenter d'autres calculs. Il peut s'agir de variables de plan qui perdurent après l'exécution d'un moteur ou de variables locales qui existent uniquement pendant le traitement d'une section.

variable associée Dans PeopleSoft Enterprise Incentive Management, variable définie et gérée dans un modèle de plan mais qui apparaît dans un plan. Les modifications apportées aux variables associées affectent également les plans utilisant la variable.

vente en magasin Transaction de vente directe au cours de laquelle le client choisit généralement les articles en rayon ou retire ceux qu'il a commandés à l'avance. Les clients règlent les

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

	marchandises achetées à la caisse et les emportent plutôt que de se les faire livrer depuis un entrepôt.
ventilation comptable	Méthode indiquant la façon dont les frais sont affectés ou répartis entre une ou plusieurs clés comptables.
ventilation rapide	Raccourci clavier défini par l'utilisateur qui regroupe plusieurs éléments de clé servant pour la saisie de pièces. Il est également possible d'associer des pourcentages aux éléments de clé lors du paramétrage de la ventilation rapide.
XPI	Abréviation d'*eXtended Process Integrator.* PeopleSoft XPI est l'infrastructure d'intégration qui permet la communication en temps réel et en différé avec les applications JD Edwards EnterpriseOne.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

Index

A

Actions profil (champ) 98
Adéqn/types d'évaluations (page) 159
Adéquation compétences (page)
  adéquation personne/rôle 163
  adéquation rôle/personne 170
  comparaison des tâches équipe/emploi 176
  tâche adéquation équipe/emploi 175
adéquation des rôles
  généralités 154
  scores, généralités 155
Adéquation familles (page)
  adéquation personne/rôle 162
  adéquation rôle/personne 170
adéquation personne/rôle
  Adéquation compétences (page) 161
  Adéquation familles (page) 161
  Adéquation réalisations (page) 162
  Détail adéquation compétences (page) 162
  Evaluation des lacunes (page) 162
Adéquation réalisations (page)
  adéquation personne/rôle 165
  adéquation rôle/personne 172
  tâche adéquation équipe/emploi 175, 177
adéquation rôle/personne
  Adéquation compétences (page) 169
  Adéquation familles (page) 169
  Adéquation réalisations (page) 169
  Evaluation des lacunes (page) 169
administrateurs de profils, tâches 91
Aide à la création (page) 73
Ajouter <type de contenu> (page) 110
Ajouter nouveau <type de contenu> (page) 99
Ajouter section contenu (page) 58, 63
analyse d'adéquation 163
  adéquation entre équipes et projets 173
  analyse des équipes 176, 177
  analyse des familles 170
  analyse des réalisations 165
  consultation du détail de l'adéquation 171
  définition des équipes 175
  définition des types d'évaluations 159
  recherche d'une adéquation entre salariés et rôles 160
analyse des lacunes, évaluation 173
Approbation (page)
  profil de personne morale 123
  profil de personne physique 123, 125
approbations
  consultation des modifications de profil 125
  consultation des profils 123
  définition 40
  généralités 121
  soumission des modifications de profil 116, 118
Approbations (page) 101
associations pour les types de profils 69
associés, éléments
  éléments de contenu 26
  éléments de profil 111
attributs d'instance
  définition 50
  généralités 46
  utilisation dans les index Verity 86
  utilisation de deux groupes d'attributs d'instance 49
Attributs instance (composant JPM_JP_INST_QUAL) 46
Attributs instance (page) 50
avertissements xv

C

catalogue de contenu
  généralités 1, 9
  paramétrage 12
certification, organismes 190
Certificats/licences (page) 183
Cibles et sources syndication (page) 101, 115
commentaires, envoi xvi
comparaison de profils
  consultation des résultats 147
  généralités 153
  sélection 146

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

Comparer les résultats (page) 141, 147
compétences
adéquation
équipes et projets 173
rôles et salariés 168
salariés et rôles 160
analyse d'adéquation 163, 170
analyse de l'adéquation au niveau des familles 170
analyse de l'adéquation des équipes 176
analyse de l'adéquation entre salarié et rôle 166
catégories 180
choix des rôles 162
consultation du détail de l'adéquation 164, 171
consultation par catégorie 180
consultation par type 180
contrôle des évaluations multiples 157
définition des équipes 175
évaluation des écarts d'adéquation entre un rôle et un salarié 173
types 180
Configuration recherche (page) 81
Confirmation approbation (page) 123
Confirmation refus (page) 123
Consulter exceptions syndication (page) 102, 119
Consulter explication évaluation (page) 34
conventions typographiques xiv
conventions visuelles xv
Copier élts de profil emploi (page) 100
Critère de recherche (page) 140, 143
CV internes (état PER034) 184
CV internes (page) 184

D

Définition (page) 73
Définition configuration rech. (composant JPM_SRCH_CFG) 81
définitions d'état, états XMLP 71
descriptions des niveaux de maîtrise 25
Détail adéquation compétences (page)
adéquation personne/rôle 164
adéquation rôle/personne 169
comparaison des tâches équipe/emploi 175
consultation 171
Détail adéquation réalisations (page) 175
Détail élt associé (page) 99, 111
Détail exception (page) 102, 120
Détail famille (page) 161
documentation
associée xii
imprimée xii
mises à jour xii
documentation associée xii
documentation complémentaire xii
documentation imprimée xii

E

Ecoles (composant SCHOOL_TABLE) 44
Ecoles (page) 45
eGestion des Performances
consultation de l'explication de l'évaluation 34
modèles 109
Elément contenu Descriptions maîtrise (page) 23, 25
éléments communs xvii
Eléments contenu (page) 23
éléments de contenu
ajout à des groupes 26
définition 22, 23
définition des descriptions des niveaux de maîtrise 25
définition des relations 25
Eléments de contenu (composant JPM_CAT_ITEMS) 13, 23
éléments de profil
accès aux détails 110
consultation de toutes les lignes avec date d'effet 112
Eléments en attente (page) 100
Eléments enregistrés (page) 100
Eléments refusés (page) 100
Equipes (page) 175
établissements d'enseignement
définition 44
Ecoles (page) 45
suivi 45
Etat profil personne (page) 182, 184
Etat profil personne morale (JPM_JPNP_RPT) 182, 185
états
Etat profil personne morale (JPM_JPNP_RPT) 185

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

Liste catalogue contenu (JPM_CATI_RPT) 179
Profil personne (JPM_JPPP_RPT) 184
profils 181
XML Publisher 71
Etats profil non-personnel (page) 182, 185
études
définition des informations 44
établissements d'enseignement 45
Evaluation des lacunes (page)
adéquation personne/rôle 166
adéquation rôle/personne 173
évaluations
des lacunes 166
multiples 157
événements
gestionnaire UpdateVerityIndex 87
JPMProfileAdded 87
JPMProfileUpdated 87

F

facultés (JPN) 44
familles, analyse d'adéquation 162, 170
format libre, types de contenu 15
formation
consultation de l'historique 150
suivi 150

G

généralités sur les applications xi
Générer liste de responsables (page) 88
Générer liste de responsables (traitement JPM_DR_UNLD) 83
Gérer approbations (page) 123
Gérer index profil (page) 88, 90
Gérer index profil (traitement JPM_BLD_INDX)
concepts, champ de priorité 86
généralités 85
modes 86
gestion des profils
généralités 37, 91
paramétrage 40
Gestionnaire d'événements HCM
événement JPMProfileAdded 87
événement JPMProfileUpdated 87
mise à jour du grade 12
suivi des modifications de profil 87
UpdateVerityIndex 87
glossaire 207
grade, enregistrement dans les profils 12
groupes
de contenu, ajout d'éléments 26
de contenu, définition 27, 29
de contenu, définition de membres 29
de contenu, définition des types 28
de profils, définition 71
de profils, définition des types 70
Groupes profil (composant JPM_JP_GROUPS) 69
Groupes profil (page) 70, 71

H

HCR_EM_EVENT (opération de service) 97
HCR_EVENT_MANAGER (file d'attente) 97
Historique de formation (page) 150

I

identités de profil, définition pour les types 60
Importance (propriété) 80, 132
importation de contenu
concepts 96
sélection des profils 113
index Verity
concepts 83
gestion 85
gestion, concepts 86
informations sur les contacts xvi
Init. plan (page) (GBR) 194
Installation Gestion des profils (page) 42
interfaces de composant 6
Inventaire compétences (état PER011) 183
Inventaire compétences (page) 183

J

JPM_CATI_RPT (état) 179
JPM_JPPP_RPT (état) 184

L

Lien planification carrière/gestion profils (page) 100
Liste catalogue contenu (état JPM_CATI_RPT) 179

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

Liste catalogue contenu (page) 179
Liste intérêt - Afficher par profil (page) 148, 149
Liste intérêt par personne (page) 148, 149
Liste NVQ (page) (GBR) 194
Liste unités NVQ (page) (GBR) 194
listes d'intérêt
ajout et suppression de profils 149
généralités 148

M

Membres groupe (page) 23, 26
Membres groupe contenu (page) 28, 29
Mettre à jour <type de contenu> (page) 99, 110
militaires, enregistrement du grade 12
Modèle (page) 73, 74
Modèle d'évaluation (composant RATING_MDL_TBL) 30
Modèle d'évaluation (page) 31
modèles d'évaluation
définition 30
définition des points d'évaluation 33
eGestion des Performances 31
états XMLP 72
généralités 30
modification des états et profils XMLP 74
utilisation avec la fonction de recherche et de comparaison de profils 134
moteur de workflow d'approbation (AWE) 121
multiples, évaluations 157

N

National Vocational Qualifications (GBR), *Voir* NVQ (GBR)
niveaux d'intérêt, recherche et comparaison de profils 138
notations, description des niveaux de maîtrise 25
NVQ (GBR)
affectation d'organismes de certification 190
concepts 187
consultation 192
consultation des salariés 192
consultation des synthèses 191
Evaluation/plan salarial NVQ (traitement) 194
exécution des états 193
gestion 187
paramétrage 189
suivi de l'évolution 191
NVQ/qualification (page) (GBR) 192
NVQ/salarié (page) (GBR) 192

O

Obligatoire (propriété) 80, 138
onglets
concepts 103
définition 61
options
association de profil, activation 56
association de profil, définition 52
identité de profil, définition 52, 54
Options association profil (page) 54, 56
Options identité profil (page) 54
Org. certif. NVQ (page) 190
Organismes (page) (GBR) 190

P

PeopleBooks
commande xii
PeopleCode, conventions typographiques xiv
PeopleSoft Gestion des Profils
domaines d'intégration 5
généralités 1, 37
implémentation 6
intégration avec PeopleSoft Données emploi 12
options d'installation 42
processus de gestion 4
Plan salarial NVQ (page) (GBR) 194
plans de carrière, synchronisation avec un profil de personne physique 112
points d'évaluation, classement 33
prérequis xi
Priorité (champ) 86
Profil personne (état JPM_JPPP_RPT) 182
Profil personne (page)
création et mise à jour de profils 102
format 93
navigation 99
Profil personne morale (page)

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

création et mise à jour de profils 105
format 93
navigation 99
profils
approbation, définition 40
approbation, généralités 121
copie de contenu 96
définition des options de gestion 42
généralités 2, 93
généralités sur les types 38
modification des modèles 74
XML Publisher 71
profils de personne morale
ajout à des groupes de profils 109
consultation des sources et des cibles de syndication 115
création et mise à jour 105
état 181
importation de contenu 113
sélection d'associations de profil 109
sélection des identités de profil 109
soumission des modifications 118
syndication de contenu 113
profils de personne physique
création et mise à jour 102
état 181
soumission des modifications 116
synchronisation avec le plan de carrière 112
propriétés
ajout à des sections de contenu 64
liste 197
types de contenu 197
types de profils 201

R

RATING_MDL_TBL (composant) 30
réalisations
analyse de l'adéquation des équipes 177
analyse de l'adéquation personne/rôle 165
analyse de l'adéquation rôle/personne 172
contrôle des évaluations multiples 157
Recherche association profil (page) 101
Recherche de personne (page) 140
Recherche de profils (page) 139
recherche et comparaison de profils 143
Voir aussi comparaison de profils
consultation des résultats 144
création des index de recherche 82
définition des critères de recherche 143
généralités 4, 77, 126, 153
modèles d'évaluation 134
niveaux d'intérêt 138
paramétrage des types de recherches 81
propriété Importance 132
propriété Obligatoire 138
règle de critères 126
scores, généralités 130
sélection d'un profil source 141
Recherche identité profil (page) 101
Rechercher profil et catalogue (page) 100, 113
références croisées xv
Règle critères (champ) 82
Règles relation (page) 17, 20
relations
entre éléments de contenu 25
parent/enfant 20
pris en charge/est pris en charge par 20
requis/requis par 20
Relations (page) 23, 25
remarques xv
Renouv. certificats/licences (état CMM007) 183
Résultats de recherche (page) 141, 144
Royaume-Uni, *Voir* NVQ (GBR)

S

salariés, listes d'intérêt 148
scores
modèles d'évaluation 134
niveaux d'intérêt 138
propriété Importance 132
propriété Obligatoire 138
recherche et comparaison de profils 130
Section contenu (page) 58, 64
sections de contenu
définition 61, 64
sélection de type de contenu 63
Sélectionner les profils à comparer (page) 141, 146
Sélectionner un profil (page) 100, 140, 141
site web Customer Connection xii
sources de données, états XMLP 72
sous-sections 61

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.

Spécialités (composant MAJOR_ TABLE) 44
Spécialités (page) 45
Statut salariés (page) (GBR) 194
suggestions, envoi xvi
syndication
conditions préalables 97
consultation des détails des exceptions 120
consultation des profils source et cible 115
consultations des exceptions 119
généralités 96
sélection des profils 113
Synthèse des compétences (page) 179, 180
Synthèse formation (page) 150
Synthèse modifications (page) 101, 116, 118

T

termes 207
Toutes les lignes (page) 99, 112
<type de contenu> (page) 123
Type groupe contenu (page) 28
Types contenu (composant JPM_CAT_TYPES) 13, 17
Types contenu (page) 17
Types d'école (composant SCHOOL_TYPE_TABLE) 44
Types d'école (page) 45
types de contenu
définition 15
définition de règles de relation 20
définition des attributs de propriété 19
définition des propriétés 17
format libre 15
fournis en tant que données système 11
propriétés 15, 197
propriétés obligatoires 18
Types de profil (composant JPM_JP_TYPES)
Associations (page) 59, 69
Attributs (page) 57, 59
Contenu (page) 58, 61
Identités (page) 58, 60
types de profils
création des index Verity 85
définition 57, 59
définition des onglets et des sections de contenu 61
propriétés 197
types de recherches 81
Types groupe profil (composant JPM_JP_GTYPE_GRP) 69
Types groupe profil (page) 70

U

Unités/élts NVQ (page) (GBR) 194
UpdateVerityIndex (gestionnaire d'événements) 87

V

Verity, index
concepts 83
utilisation avec la fonction de recherche et de comparaison de profils 83

W

workflow
approbations de profil 40
attribution à des types de profils 59
traitement des approbations 123

X

XML Publisher
modèles 71
modification d'un modèle existant 74
outils d'aide à la création 73
paramétrage pour les états et les profils 71
XMLP, *Voir* XML Publisher

Copyright © 1988 - 2006, Oracle. Tous droits réservés.