

Autodiagnostic

Gestion du capital humain :

« La gestion du capital humain, c'est tout ce qui touche le recrutement, la sélection, l'allocation, la formation et la rétention des talents qui, liés aux objectifs stratégiques de l'entreprise, permettent de développer un avantage compétitif et de générer un retour sur l'investissement supérieur à la moyenne. »

Planification des ressources humaines

Il s'agit du processus permettant de déterminer les besoins en ressources humaines d'une organisation et de mettre en place les conditions requises pour combler ces besoins.

À votre avis, dans quelle mesure estimez-vous que les affirmations suivantes correspondent aux pratiques en vigueur dans votre organisation?

1. La planification des ressources humaines fait partie de la planification stratégique de notre organisation.

Entièrement Assez bien Un peu Pas du tout

2. Nous établissons des prévisions à court, moyen et long terme quant à nos besoins en ressources humaines.

Entièrement Assez bien Un peu Pas du tout

3. Les prévisions concernant nos besoins en ressources humaines prennent en considération les changements prévus (technologies, procédés, produits et services, marchés, etc.) et leur impact sur les employés (nouvelles connaissances, nouveaux savoir-faire, nouveaux programmes de formation).

Entièrement Assez bien Un peu Pas du tout

4. Les prévisions relatives à nos besoins en ressources humaines servent à recruter le personnel.

Entièrement Assez bien Un peu Pas du tout

5. Les prévisions relatives à nos besoins en ressources humaines servent à prévoir les investissements en formation et en perfectionnement des compétences.

Entièrement Assez bien Un peu Pas du tout

6. Nous planifions la relève, en particulier pour les postes clés et les postes de gestion.

Entièrement Assez bien Un peu Pas du tout

7. Nous mesurons et évaluons régulièrement l'efficacité et la qualité de nos pratiques en matière de planification des ressources humaines.

Entièrement Assez bien Un peu Pas du tout

EN SOMME...

Quel est actuellement votre degré de satisfaction à l'égard des pratiques de votre organisation en matière de PLANIFICATION DES RESSOURCES HUMAINES?

Entièrement satisfait(e) Plutôt satisfait(e)
 Plutôt insatisfait(e) Très insatisfait(e)

Recrutement et sélection

Il s'agit du processus permettant de recruter et de sélectionner les personnes dont le profil correspond le mieux aux profils recherchés et d'assurer leur intégration tant au sein de l'organisation que dans leur fonction.

À votre avis, dans quelle mesure estimez-vous que les affirmations suivantes correspondent aux pratiques en vigueur dans votre organisation?

8. Nous avons une politique de recrutement et de sélection, laquelle décrit les principes, les processus et les procédures à suivre chaque fois qu'il y a un poste à pourvoir.

- Entièrement Assez bien Un peu Pas du tout

9. Nous effectuons le recrutement en tenant compte des besoins à court et à long terme de l'organisation.

- Entièrement Assez bien Un peu Pas du tout

10. Avant de pourvoir un poste, nous déterminons ou révisons les responsabilités, les tâches, les compétences, les qualifications et les qualités personnelles requises, et ce, en fonction des objectifs de l'organisation.

- Entièrement Assez bien Un peu Pas du tout

11. Notre processus de sélection est transparent et équitable.

- Entièrement Assez bien Un peu Pas du tout

12. Chaque nouvel employé bénéficie d'un programme d'intégration à l'organisation et à sa fonction.

- Entièrement Assez bien Un peu Pas du tout

13. Nous connaissons le concept « d'employeur de choix » et nous capitalisons sur nos atouts pour attirer et retenir notre main-d'œuvre

- Entièrement Assez bien Un peu Pas du tout

14. Nous connaissons notre taux de roulement et en faisons régulièrement une analyse

- Entièrement Assez bien Un peu Pas du tout

EN SOMME...

Quel est actuellement votre degré de satisfaction à l'égard des pratiques de votre organisation en matière de RECRUTEMENT ET DE SÉLECTION?

- Entièrement satisfait(e) Plutôt satisfait(e)
 Plutôt insatisfait(e) Très insatisfait(e)

Rémunération et avantages sociaux

Il s'agit de la stratégie et du système permettant d'attirer, de fidéliser et de motiver les employés par une rémunération équitable et concurrentielle.

À votre avis, dans quelle mesure estimez-vous que les affirmations suivantes correspondent aux pratiques en vigueur dans votre organisation?

15. Notre stratégie de rémunération permet d'attirer les talents recherchés, de les motiver et de les fidéliser.

- Entièrement Assez bien Un peu Pas du tout

16. Une politique de rémunération et d'avantages sociaux est en vigueur au sein de notre organisation; elle est communiquée à tous les membres du personnel et paraît dans le manuel de l'employé.

- Entièrement Assez bien Un peu Pas du tout

17. Nous nous assurons que, d'année en année, la rémunération directe et indirecte de nos employés et de nos cadres demeure concurrentielle.

- Entièrement Assez bien Un peu Pas du tout

18. Notre organisation utilise un système permettant une évaluation rigoureuse des emplois.

- Entièrement Assez bien Un peu Pas du tout

19. Les augmentations de salaire tiennent compte du rendement individuel et du rendement de l'organisation.

- Entièrement Assez bien Un peu Pas du tout

20. Nous mesurons et évaluons régulièrement l'efficacité et la qualité de nos pratiques en matière de rémunération et d'avantages sociaux.

- Entièrement Assez bien Un peu Pas du tout

EN SOMME...

Quel est actuellement votre degré de satisfaction à l'égard des pratiques de votre organisation en matière de RÉMUNÉRATION ET D'AVANTAGES SOCIAUX?

- Entièrement satisfait(e) Plutôt satisfait(e)
 Plutôt insatisfait(e) Très insatisfait(e)

Relations et communication avec les employés

Il s'agit des programmes et des pratiques permettant d'assurer des relations harmonieuses et des communications efficaces avec les employés et de reconnaître leur apport à la réalisation des objectifs de l'organisation.

À votre avis, dans quelle mesure estimez-vous que les affirmations suivantes correspondent aux pratiques en vigueur dans votre organisation?

21. Une politique qui définit les valeurs et décrit les comportements attendus en matière de relations avec les employés est en vigueur au sein de notre organisation; cette politique est communiquée à tout le personnel et paraît dans le manuel de l'employé.

- Entièrement Assez bien Un peu Pas du tout

22. Il existe des mécanismes permettant de recueillir l'opinion et les suggestions des employés.

- Entièrement Assez bien Un peu Pas du tout

23. La direction informe régulièrement les employés du rendement de notre organisation, de ses perspectives d'avenir (ses succès, ses difficultés, ses changements, ses projets, etc.) et des raisons de ses décisions.

- Entièrement Assez bien Un peu Pas du tout

24. Les plaintes ou les griefs sont résolus dans un délai jugé acceptable par les parties concernées, et la direction et les employés collaborent pour améliorer des situations de toute nature.

- Entièrement Assez bien Un peu Pas du tout

25. La direction évalue régulièrement le climat de travail et mesure le degré de satisfaction des employés.

- Entièrement Assez bien Un peu Pas du tout

26. Notre organisation et chaque cadre s'assurent de valoriser et de reconnaître régulièrement le travail accompli tant par les individus que par les équipes.

- Entièrement Assez bien Un peu Pas du tout

27. Nous mesurons et évaluons régulièrement l'efficacité et la qualité de nos pratiques en matière de relations et de communication avec les employés.

- Entièrement Assez bien Un peu Pas du tout

EN SOMME...

Quel est actuellement votre degré de satisfaction à l'égard des pratiques de votre organisation en matière de RELATIONS ET DE COMMUNICATION AVEC LES EMPLOYÉS?

- Entièrement satisfait(e) Plutôt satisfait(e)
 Plutôt insatisfait(e) Très insatisfait(e)

Formation et développement des compétences

Il s'agit des programmes, des processus et des stratégies permettant de développer et de rehausser le degré de compétence des ressources humaines pour qu'elles puissent contribuer d'une manière optimale à la réalisation des objectifs de l'organisation.

À votre avis, dans quelle mesure estimez-vous que les affirmations suivantes correspondent aux pratiques en vigueur dans votre organisation?

28. Nous décidons de nos investissements en formation et en développement des compétences en fonction des objectifs de l'organisation.

- Entièrement Assez bien Un peu Pas du tout

29. Notre organisation a recours à une ou à plus d'une façon de déterminer les besoins de développement de ses employés (p. ex., enquête, gestion du rendement, etc.).

- Entièrement Assez bien Un peu Pas du tout

30. Nous connaissons le programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) et en profitons pleinement

- Entièrement Assez bien Un peu Pas du tout

31. Nous avons recours à diverses méthodes de formation et de développement des compétences selon les besoins et leur accessibilité.

- Entièrement Assez bien Un peu Pas du tout

32. Nous faisons en sorte que chaque employé puisse transférer les apprentissages réalisés dans le cadre d'une formation vers son milieu de travail.

- Entièrement Assez bien Un peu Pas du tout

33. Grâce à nos activités de formation, nous constatons une polyvalence chez plusieurs de nos employés

- Entièrement Assez bien Un peu Pas du tout

EN SOMME...

Quel est actuellement votre degré de satisfaction à l'égard des pratiques de votre organisation en matière de FORMATION ET DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES?

- Entièrement satisfait(e) Plutôt satisfait(e)
 Plutôt insatisfait(e) Très insatisfait(e)

Santé et sécurité en milieu de travail

Il s'agit des programmes qui ont pour but de créer les conditions pour assurer la santé, la sécurité et le bien-être des employés.

À votre avis, dans quelle mesure estimez-vous que les affirmations suivantes correspondent aux pratiques en vigueur dans votre organisation?

34. Conformément aux lois et aux règlements en vigueur, notre organisation veille à l'application d'une politique et met en œuvre des programmes relatifs à la santé et la sécurité des employés.

- Entièrement Assez bien Un peu Pas du tout

35. Les rôles et les responsabilités en matière de santé et de sécurité au travail sont clairement définis, répartis et compris par les personnes concernées

- Entièrement Assez bien Un peu Pas du tout

36. Les employés reçoivent régulièrement une formation en matière de santé et de sécurité en milieu de travail.

- Entièrement Assez bien Un peu Pas du tout

37. Nous effectuons régulièrement des inspections pour évaluer les risques relatifs à la santé et à la sécurité de notre personnel.

- Entièrement Assez bien Un peu Pas du tout

38. Nous mesurons et évaluons régulièrement l'efficacité et la qualité de nos pratiques en matière de santé et de sécurité (par exemple, le nombre d'accidents ou de congés de maladie : augmentation ou régression).

- Entièrement Assez bien Un peu Pas du tout

EN SOMME...

Quel est actuellement votre degré de satisfaction à l'égard des pratiques de votre organisation en matière de SANTÉ ET DE SÉCURITÉ?

- Entièrement satisfait(e) Plutôt satisfait(e)
 Plutôt insatisfait(e) Très insatisfait(e)

Organisation du travail

Il s'agit des stratégies, des structures, des méthodes, des techniques et des décisions permettant au personnel d'une organisation de **faire les bonnes choses** (principe d'efficacité), c'est-à-dire de produire les résultats attendus dans les délais prescrits ou convenus et de **bien faire les choses** (principe d'efficience), c'est-à-dire en se conformant à des critères d'excellence aux plans de la qualité, de la productivité et d'une utilisation judicieuse et minimale des moyens à sa disposition.

À votre avis, dans quelle mesure estimez-vous que les affirmations suivantes correspondent aux pratiques en vigueur dans votre organisation?

39. L'organisation du travail favorise la collaboration et une adaptation rapide aux besoins de notre organisation.

- Entièrement Assez bien Un peu Pas du tout

40. La structure organisationnelle de notre organisation est appropriée (p. ex., ratio d'encadrement adéquat, regroupement adéquat des fonctions et des tâches).

- Entièrement Assez bien Un peu Pas du tout

41. Une description de tâches existe pour chaque emploi.

- Entièrement Assez bien Un peu Pas du tout

42. Les descriptions de tâches sont révisées périodiquement afin de les maintenir à jour.

- Entièrement Assez bien Un peu Pas du tout

43. Nous assignons les mandats de manière à permettre une utilisation optimale des talents, de l'expérience et de l'expertise de chacun.

- Entièrement Assez bien Un peu Pas du tout

44. Nous mesurons et évaluons régulièrement l'efficacité et la qualité de nos pratiques en matière d'organisation du travail.

- Entièrement Assez bien Un peu Pas du tout

EN SOMME...

Quel est actuellement votre degré de satisfaction à l'égard des pratiques de votre organisation en matière d'ORGANISATION DU TRAVAIL?

- Entièrement satisfait(e) Plutôt satisfait(e)
 Plutôt insatisfait(e) Très insatisfait(e)