

**Modèle de questionnaire visant à faire un diagnostic  
sur les pratiques de gestion  
en ressources humaines  
(outil #14)**

PRÉPARÉ PAR : \_\_\_\_\_

DATE : \_\_\_\_\_

## TABLE DES MATIÈRES

1. ORGANISATION STRATÉGIQUE.....	3
2. DOTATION.....	4
3. RÉMUNÉRATION.....	5
4. GESTION COURANTE .....	6
5. APPRÉCIATION DE LA PERFORMANCE .....	7
6. COMMUNICATION .....	8
7. FORMATION.....	9
8. SANTÉ ET SÉCURITÉ.....	10
9. RELATIONS DE TRAVAIL.....	11
10. GESTION DES MOUVEMENTS INTERNES.....	13

## 1. ORGANISATION STRATÉGIQUE

Organisation stratégique	Inexistante	Existante	Points faibles	Points forts	Commentaires
Mission	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
Valeurs	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
Objectifs stratégiques – planification stratégique	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
Structure organisationnelle (organigramme connu et diffusé)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			

Autres commentaires : \_\_\_\_\_

---



---



---



---

## 2. DOTATION

Organisation stratégique	Inexistante	Existante	Points faibles	Points forts	Commentaires
Organisation des postes (descriptions et profils de qualifications/compétences)	○	○			
Planification des besoins d'effectifs (quantitatif et qualitatif) – banque de candidatures	○	○			
Recrutement (sources : où, comment)	○	○			
Sélection – procédure et outils	○	○			
Accueil et intégration des nouveaux employés	○	○			
Contrat d'embauche	○	○			
Taux de roulement de la main-d'œuvre	○	○			

Autres commentaires : \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

### 3. RÉMUNÉRATION

Organisation stratégique	Inexistante	Existante	Points faibles	Points forts	Commentaires
Structure de rémunération (classes – échelles – modes de progression)	○	○			
Niveau des salaires versus le marché	○	○			
Conditions et avantages versus le marché	○	○			
Respect de la Loi sur l'équité salariale – développement du programme	○	○			
Programme de participation financière (participation aux bénéfiques ou autres)	○	○			
Temps supplémentaire – ratio de surtemps	○	○			

Autres commentaires : \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## 4. GESTION COURANTE

Organisation stratégique	Inexistante	Existante	Points faibles	Points forts	Commentaires
Indices de gestion RH (absentéisme, assiduité, ...)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
Organisation du travail (horaire, sécurité)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
Gestion de la discipline	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
Besoins de relève à court terme, plan de relève	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
Organisation des promotions internes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
Modes de participation des employés à divers aspects de la gestion (amélioration continue, formation, santé et sécurité...)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
Taux et indices de production (ventes, productivité - qualité)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
Taux et indices de qualité connus (gestion des plaintes)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			

Autres commentaires : \_\_\_\_\_

## 5. APPRÉCIATION DE LA PERFORMANCE

Organisation stratégique	Inexistante	Existante	Points faibles	Points forts	Commentaires
Procédure et outils d'appréciation	○	○			
Responsables de l'application formés et à l'aise avec le programme	○	○			
Sensibilisation des employés	○	○			
Participation des employés au processus	○	○			
Formes de reconnaissance du rendement	○	○			
Suivi auprès des employés	○	○			
Gestion des employés difficiles	○	○			

Autres commentaires : \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## 6. COMMUNICATION

Organisation stratégique	Inexistante	Existante	Points faibles	Points forts	Commentaires
Mécanismes (affichage, bulletins d'information, portes ouvertes, etc.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
Comités pour différents sujets impliquant les employés	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
Réunions d'information hebdomadaires	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
Réunions générales à fréquence régulière	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
Manuel de l'employé	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
Communication des changements – avant, pendant et après le processus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			

Autres commentaires : \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## 7. FORMATION

Organisation stratégique	Inexistante	Existante	Points faibles	Points forts	Commentaires
Historique connu de la masse salariale?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
Le montant investi en formation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
Analyse des besoins annuels avec le concours d'un comité	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
Procédure et outil d'identification des besoins/intérêts de formation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
Élaboration d'un plan annuel ou triennal :	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
• Identification des priorités;	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
• Identification des ressources de formation;	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
• Validation d'un calendrier de réalisation.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			

Autres commentaires : \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## 8. SANTÉ ET SÉCURITÉ

Organisation stratégique	Inexistante	Existante	Points faibles	Points forts	Commentaires
Comité de SST en place	○	○			
Taux de cotisation de l'entreprise versus le secteur	○	○			
Analyse de la situation (nombre d'accidents, types d'accidents, gravité et fréquence)	○	○			
Respect des normes minimales (LSST, LATMP)	○	○			
Plan de prévention (risques et moyens de prévention)	○	○			
Mécanisme de sensibilisation et formation des employés	○	○			
Politiques diverses :	○	○			
• Enquête-accident;	○	○			
• Assignation temporaire;	○	○			
• Tournée d'inspection;	○	○			
• Port d'équipements.	○	○			

Autres commentaires : \_\_\_\_\_

## 9. RELATIONS DE TRAVAIL

Organisation stratégique	Inexistante	Existante	Points faibles	Points forts	Commentaires
Plaintes (motifs) aux Normes du travail	○	○			
Comité de relations en place	○	○			
Climat de travail - Investigation à fréquence régulière	○	○			
Nombre de départs volontaires	○	○			
Taux d'absentéisme	○	○			
Programme officiel de reconnaissance	○	○			

Autres commentaires : \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## 10. RECONNAISSANCE

Organisation stratégique	Inexistante	Existante	Points faibles	Points forts	Commentaires
Plan formel	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
Activités et/ou pratiques actuelles (types)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
Objectifs visés :	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			Autres :
• Durée de service	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
• Contributions spéciales	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
• Idées d'amélioration	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			

Autres commentaires : \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## 11. GESTION DES MOUVEMENTS INTERNES

Organisation stratégique	Inexistante	Existante	Points faibles	Points forts	Commentaires
Politiques ou règles de mutation, rétrogradation, promotion	○	○			
Progression et plans de carrière	○	○			
Impacts des changements technologiques sur la main-d'œuvre	○	○			
Gestion des départs volontaires	○	○			
Règles pour effectuer les mises à pied	○	○			
Gestion des congédiements	○	○			
Perspectives d'emploi : planification des mouvements	○	○			
Préparation de la relève – postes stratégiques	○	○			
Historique des travailleurs d'expérience (âge, départs, tendances...)	○	○			

Autres commentaires : \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

## 12. AUTRES PRATIQUES

Organisation stratégique	Inexistante	Existante	Points faibles	Points forts	Commentaires
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			

Autres commentaires : \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_