



[www.dynamap.fr](http://www.dynamap.fr)

# **RESSOURCES HUMAINES**

## **QUESTIONNAIRE AVANT DE FAIRE UN SCHÉMA DIRECTEUR**

Copyright Yann-Eric DEVARS

## I. Processus de recrutement et d'intégration des nouveaux employés :

- Niveau 1 : Très insatisfaisant
  - Le processus de recrutement est désorganisé, avec des retards importants et une intégration inexistante ou inefficace.
- Niveau 2 : Insatisfaisant
  - Le recrutement est fonctionnel mais présente des lacunes, et l'intégration des nouveaux employés est limitée.
- Niveau 3 : Satisfaisant
  - Le processus de recrutement est bien structuré, et l'intégration permet aux nouveaux employés de s'adapter correctement.
- Niveau 4 : Très satisfaisant
  - Le recrutement est optimisé, rapide et efficace, avec une intégration complète qui favorise une prise de fonction réussie.

## 2. Formation et développement des compétences :

- Niveau 1 : Très insatisfaisant
  - Aucune formation n'est proposée, et les employés n'ont pas l'opportunité de développer leurs compétences.
- Niveau 2 : Insatisfaisant
  - Les formations sont rares ou non pertinentes, avec peu d'impact sur le développement des employés.
- Niveau 3 : Satisfaisant
  - Des formations régulières sont proposées, aidant les employés à développer leurs compétences.
- Niveau 4 : Très satisfaisant
  - Un plan de développement des compétences est en place, avec des formations personnalisées et une progression de carrière soutenue.

### 3. Gestion des performances et évaluation :

- Niveau 1 : Très insatisfaisant
  - Aucune évaluation des performances n'est effectuée, et les employés ne reçoivent pas de feedback.
- Niveau 2 : Insatisfaisant
  - Les évaluations sont irrégulières ou superficielles, avec un feedback limité.
- Niveau 3 : Satisfaisant
  - Les performances sont évaluées régulièrement, avec des discussions sur les points forts et les axes d'amélioration.
- Niveau 4 : Très satisfaisant
  - Un système complet de gestion des performances est en place, incluant des objectifs clairs, un feedback constructif et un suivi continu.

### 4. Rémunération et avantages sociaux :

- Niveau 1 : Très insatisfaisant
  - La rémunération est inférieure au marché, sans avantages sociaux compétitifs, ce qui entraîne une insatisfaction élevée.
- Niveau 2 : Insatisfaisant
  - La rémunération est acceptable mais inférieure à la moyenne du marché, avec des avantages sociaux limités.
- Niveau 3 : Satisfaisant
  - La rémunération est compétitive, avec des avantages sociaux standards qui répondent aux attentes des employés.
- Niveau 4 : Très satisfaisant
  - La rémunération est supérieure à la moyenne du marché, avec des avantages sociaux attractifs et personnalisés.

## 5. Engagement et satisfaction des employés :

- Niveau 1 : Très insatisfaisant
  - Le moral est bas, avec un taux de turnover élevé et un manque d'engagement généralisé.
- Niveau 2 : Insatisfaisant
  - L'engagement est faible, avec des signes de désintérêt et de démotivation chez les employés.
- Niveau 3 : Satisfaisant
  - Les employés sont globalement satisfaits, engagés dans leur travail et fidèles à l'entreprise.
- Niveau 4 : Très satisfaisant
  - Un haut niveau d'engagement est présent, avec des employés enthousiastes et proactifs, contribuant à une culture positive.

## 6. Communication interne et transparence :

- Niveau 1 : Très insatisfaisant
  - La communication est inexistante ou unidirectionnelle, avec un manque total de transparence.
- Niveau 2 : Insatisfaisant
  - La communication est irrégulière, avec des informations importantes souvent manquantes ou tardives.
- Niveau 3 : Satisfaisant
  - La communication interne est efficace, avec un partage régulier des informations importantes.
- Niveau 4 : Très satisfaisant
  - Une communication ouverte et transparente est encouragée, avec des canaux efficaces pour le feedback et la participation.

## 7. Gestion des conflits et relations de travail :

- Niveau 1 : Très insatisfaisant
  - Les conflits sont fréquents et mal gérés, créant un environnement de travail toxique.
- Niveau 2 : Insatisfaisant
  - Les conflits sont parfois mal résolus, affectant la collaboration et la productivité.
- Niveau 3 : Satisfaisant
  - Les conflits sont gérés de manière professionnelle, avec des relations de travail généralement positives.
- Niveau 4 : Très satisfaisant
  - Un climat de travail harmonieux est maintenu, avec une résolution proactive des conflits et une forte collaboration.

## 8. Diversité et inclusion :

- Niveau 1 : Très insatisfaisant
  - Aucune initiative en matière de diversité et d'inclusion, avec des pratiques discriminatoires potentielles.
- Niveau 2 : Insatisfaisant
  - Des efforts limités sont faits pour promouvoir la diversité, avec une inclusion insuffisante.
- Niveau 3 : Satisfaisant
  - La diversité est respectée, avec des politiques en place pour favoriser l'inclusion.
- Niveau 4 : Très satisfaisant
  - Une culture inclusive est activement encouragée, avec une diversité valorisée et intégrée dans la stratégie RH.

## 9. Gestion du temps de travail et équilibre vie professionnelle/vie personnelle :

- Niveau 1 : Très insatisfaisant
  - Les horaires sont excessifs, sans flexibilité, menant à un épuisement professionnel des employés.
- Niveau 2 : Insatisfaisant
  - Peu de flexibilité est offerte, avec une charge de travail élevée affectant l'équilibre personnel.
- Niveau 3 : Satisfaisant
  - Un équilibre raisonnable est maintenu, avec des horaires flexibles lorsque possible.
- Niveau 4 : Très satisfaisant
  - L'entreprise promeut activement l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle, avec des politiques de flexibilité robustes.

## 10. Planification de la succession et gestion des talents :

- Niveau 1 : Très insatisfaisant
  - Aucun plan de succession ou stratégie de gestion des talents n'est en place.
- Niveau 2 : Insatisfaisant
  - Des plans limités existent, mais ne sont pas mis en œuvre efficacement.
- Niveau 3 : Satisfaisant
  - La planification de la succession est considérée, avec des efforts pour développer les talents internes.
- Niveau 4 : Très satisfaisant
  - Une stratégie claire de gestion des talents est en place, assurant une succession fluide et le développement continu des employés.

## 11. Conformité aux lois du travail et aux réglementations :

- Niveau 1 : Très insatisfaisant
  - L'entreprise ne respecte pas les lois du travail, ce qui peut entraîner des sanctions légales.
- Niveau 2 : Insatisfaisant
  - Des manquements aux réglementations existent, avec un risque potentiel pour l'entreprise.
- Niveau 3 : Satisfaisant
  - L'entreprise est généralement conforme, avec une attention portée aux obligations légales.
- Niveau 4 : Très satisfaisant
  - Une conformité totale est assurée, avec une veille proactive sur les changements réglementaires.

## 12. Sécurité et santé au travail :

- Niveau 1 : Très insatisfaisant
  - Aucune mesure de sécurité n'est en place, exposant les employés à des risques importants.
- Niveau 2 : Insatisfaisant
  - Les mesures de sécurité sont insuffisantes ou mal appliquées.
- Niveau 3 : Satisfaisant
  - Des protocoles de sécurité sont en place et respectés, assurant un environnement de travail sûr.
- Niveau 4 : Très satisfaisant
  - La sécurité et la santé au travail sont une priorité, avec des programmes de bien-être et une amélioration continue des pratiques.

### I3. Gestion des données des employés et confidentialité :

- Niveau 1 : Très insatisfaisant
  - Les données des employés sont mal gérées, avec des risques de violations de la confidentialité.
- Niveau 2 : Insatisfaisant
  - Des lacunes existent dans la protection des données, sans politiques claires.
- Niveau 3 : Satisfaisant
  - Les données sont gérées conformément aux réglementations, avec des mesures de protection appropriées.
- Niveau 4 : Très satisfaisant
  - Une gestion exemplaire des données est en place, avec des politiques strictes et une sensibilisation des employés à la confidentialité.

### I4. Utilisation de la technologie dans les processus RH :

- Niveau 1 : Très insatisfaisant
  - Aucune technologie n'est utilisée, les processus RH sont entièrement manuels et inefficaces.
- Niveau 2 : Insatisfaisant
  - L'utilisation de la technologie est limitée, avec des systèmes obsolètes ou inefficaces.
- Niveau 3 : Satisfaisant
  - Des outils technologiques sont utilisés pour améliorer les processus RH, avec une efficacité raisonnable.
- Niveau 4 : Très satisfaisant
  - La technologie est pleinement intégrée dans les processus RH, optimisant l'efficacité et l'expérience employé.



#### 15. Politique de mobilité interne et opportunités de carrière :

- Niveau 1 : Très insatisfaisant
  - Aucune opportunité de mobilité interne n'est offerte, limitant le développement des employés.
- Niveau 2 : Insatisfaisant
  - Les opportunités sont rares, avec peu de soutien pour la progression de carrière.
- Niveau 3 : Satisfaisant
  - Des opportunités de mobilité interne existent, avec un soutien pour le développement professionnel.
- Niveau 4 : Très satisfaisant
  - Une politique active de mobilité interne est en place, encourageant et facilitant la progression de carrière des employés.

#### 16. Culture d'entreprise et valeurs partagées :

- Niveau 1 : Très insatisfaisant
  - Il n'y a pas de culture d'entreprise définie, ou elle est négative, affectant le moral des employés.
- Niveau 2 : Insatisfaisant
  - La culture d'entreprise est faible ou incohérente, avec des valeurs peu partagées.
- Niveau 3 : Satisfaisant
  - Une culture positive est présente, avec des valeurs généralement adoptées par les employés.
- Niveau 4 : Très satisfaisant
  - Une culture forte et positive est intégrée, guidant les comportements et renforçant l'identité de l'entreprise.

## 17. Gestion de la diversité générationnelle :

- Niveau 1 : Très insatisfaisant
  - Aucune considération n'est donnée à la diversité des âges, entraînant des tensions ou un déséquilibre.
- Niveau 2 : Insatisfaisant
  - Des défis existent dans la gestion de différentes générations, avec des conflits occasionnels.
- Niveau 3 : Satisfaisant
  - La diversité générationnelle est reconnue, avec des efforts pour adapter les approches de gestion.
- Niveau 4 : Très satisfaisant
  - La diversité des âges est valorisée, avec des programmes spécifiques pour favoriser la collaboration intergénérationnelle.

## 18. Gestion de la paie et administration du personnel :

- Niveau 1 : Très insatisfaisant
  - La paie est souvent inexacte ou en retard, créant de la frustration chez les employés.
- Niveau 2 : Insatisfaisant
  - Des erreurs occasionnelles se produisent, avec une administration du personnel inefficace.
- Niveau 3 : Satisfaisant
  - La paie est traitée avec précision et ponctualité, et l'administration du personnel est correcte.
- Niveau 4 : Très satisfaisant
  - Une gestion impeccable de la paie et une administration efficace sont en place, avec une satisfaction élevée des employés.

#### 19. Stratégie RH alignée sur la stratégie globale de l'entreprise :

- Niveau 1 : Très insatisfaisant
  - Il n'existe aucune stratégie RH, ou elle est déconnectée des objectifs de l'entreprise.
- Niveau 2 : Insatisfaisant
  - La stratégie RH est partiellement alignée, avec des incohérences affectant la performance globale.
- Niveau 3 : Satisfaisant
  - La stratégie RH est alignée avec la stratégie globale, soutenant les objectifs de l'entreprise.
- Niveau 4 : Très satisfaisant
  - Une stratégie RH intégrée est en place, jouant un rôle clé dans la réalisation des objectifs stratégiques.

#### 20. Gestion du changement et accompagnement des employés :

- Niveau 1 : Très insatisfaisant
  - Les changements sont imposés sans communication ni soutien, entraînant résistance et confusion.
- Niveau 2 : Insatisfaisant
  - La communication sur les changements est limitée, avec un accompagnement insuffisant des employés.
- Niveau 3 : Satisfaisant
  - Les changements sont gérés avec une communication adéquate et un soutien raisonnable.
- Niveau 4 : Très satisfaisant
  - Une gestion proactive du changement est mise en œuvre, avec une communication claire et un accompagnement personnalisé des employés.

# OFFRE DE SERVICES ARCHITECTURE D'ENTREPRISE

Si vous avez besoin d'une évaluation de votre architecture d'entreprise :

Je me permets de vous proposer mes services professionnels en architecture d'entreprise, garantissant des solutions sur mesure et innovantes pour répondre efficacement à vos besoins stratégiques et opérationnels.

Audits / Cartographies / Formations / Schémas directeurs / etc. ...

contact@dynamap.fr  
06 22 13 45 71

www.dynamap.fr

Copyright Yann-Eric DEVARs

