



Diagnostic RH et Management d'équipe

Qu'est-ce qui va bien ?

Qu'est-ce qu'il faut améliorer ?

Cette grille (ici en version simplifiée) est à adapter au contexte de chaque entreprise. Son objectif est de faciliter la mise en avant des priorités à traiter en termes de RH et de management d'équipe.

Les réponses à donner concernent le ressenti global de l'évaluateur qui utilise la grille. *Exemple : le taux d'absentéisme peut être noté comme globalement satisfaisant alors qu'un collaborateur, à titre particulier, pose des problèmes sur le plan de sa présence dans l'entreprise.*

A noter : certains critères du diagnostic peuvent ponctuellement se recouper entre eux.

	Très satisfaisant	Satisfaisant	A surveiller	Problème crucial	Non évalué ou sans objet
LES 7 "FONDAMENTAUX"	–	–	–	–	–
Respect par l'entreprise de valeurs "profondes" / "éthiques" de type RSE (clients, collaborateurs, environnement, etc.)					
Ambiance générale perçue en interne (1 ^{ère} impression)					
Motivation, implication des collaborateurs par rapport à leur travail (1 ^{ère} impression)					
Fluidité des relations entre les collaborateurs et leurs responsables directs (1 ^{ère} impression)					
Taux d'absentéisme					
Taux de turnover (départs de salariés)					
Respect du droit du travail					

LES COLLABORATEURS	-	-	-	-	-
Effectif adapté aux nécessités de l'entreprise					
Répartition adaptée en termes d'âge, d'ancienneté, de parité homme/femme...					
Niveau global de qualification et/ou d'expérience professionnelle					
Niveau global des salaires par rapport au marché					
Niveau global des " rémunérations annexes " : mutuelle et retraite (au-delà de ce qui est obligatoire), titres restaurant, conciergerie d'entreprise, avantages divers...					
Types de contrats de travail					
Mise à jour régulière des compétences de chacun					
Qualité globale du travail accompli : précision, fiabilité...					
Volume globale du travail accompli : quantité, régularité du rythme, rapidité d'exécution...					
Assiduité, ponctualité					
Respect des consignes et des procédures					
Réactivité, capacité d'adaptation					
Capacité d'anticipation					
Aptitude à innover spontanément					
Autonomie, sens des responsabilités					

Esprit d'équipe, cohésion, entente générale					
Participation à la vie de l'entreprise					
Loyauté vis-à-vis de l'entreprise					
Présence de "profils difficiles" dans l'entreprise, dans les équipes...					
Fréquence des recours aux Prud'hommes					
Etc.					

LES RESPONSABLES ET LEURS APTITUDES AU MANAGEMENT D'ÉQUIPE	–	–	–	–	–
Capacité individuelle des responsables à être disponibles pour leur équipe					
Capacité individuelle des responsables à communiquer avec leur équipe					
Capacité individuelle des responsables à créer un effet d'entraînement sur l'équipe					
Capacité individuelle des responsables d'équipe à fixer des objectifs collectifs et individuels adaptés					
Capacité individuelle des responsables d'équipe à décider et à prendre les grandes décisions					
Capacité individuelle des responsables d'équipe à parfois dire "non"					
Capacité individuelle des responsables d'équipe à recadrer les collaborateurs "hors-jeu"					
Capacité individuelle des responsables d'équipe déléguer et à faire confiance					
Capacité individuelle des responsables d'équipe à valoriser : remerciements, encouragements...					

Capacité individuelle des responsables d'équipe à écouter leurs collaborateurs et à tenir compte de leur avis					
Capacité individuelle des responsables d'équipe à détecter et à résoudre les conflits					
Capacité individuelle des responsables d'équipe à être cohérent entre leurs discours et leurs actes					
Etc.					

LA DIRECTION ET SON IMPACT MANAGÉRIAL	–	–	–	–	–
Capacité de la Direction à comprendre l'impact crucial de la motivation et de l'implication des collaborateurs					
Capacité de la Direction à assurer un vrai leadership ; clarté des décisions et objectifs, effet d'entraînement collectif, etc.					
Capacité de la Direction à montrer une exemplarité d'attitudes et de comportements					
Capacité de la Direction à communiquer, à écouter les collaborateurs, à accepter d'éventuelles évolutions					
Capacité de la Direction à valoriser et à marquer sa reconnaissance aux collaborateurs					
Etc.					

L'ORGANISATION INTERNE	–	–	–	–	–
Existence d'une véritable fonction RH jouant un rôle moteur dans l'entreprise					
Existence claire d'un organigramme (attributions et responsabilités)					
Degré d'autonomie des responsables d'équipe par rapport à leur propre hiérarchie					

Existence d'un projet global d'entreprise, communiqué aux collaborateurs					
Existence d'une procédure d'évaluation personnalisée régulière de chaque collaborateur					
Application de règles claires et connues pour l'évolution des rémunérations					
Applications de règles claires de fonctionnement et de sanctions					
Existence d'une recherche permanente de simplification du fonctionnement interne, d'allègement des tâches non productives...					
Organisation régulière de réunions d'amélioration du fonctionnement de l'entreprise					
Prise en compte réelle des problèmes matériels et humains rencontrés par les collaborateurs					
Possibilités d'évolution interne pour les collaborateurs					
Existence d'un système de formation interne ou externe					
Gestion des plannings : répartition des tâches, horaires, congés...					
Existence d'indicateurs fiables de mesure de la satisfaction des collaborateurs (baromètre)					
Evolution dans le temps du niveau de satisfaction des collaborateurs					
Sentiment d'équité et de justice ressenti par les collaborateurs					
Sentiment de valorisation individuelle et collective ressentie par les collaborateurs					
Prévention des "burn out "					
Recherche de l'équilibre "vie professionnelle" et "vie privée"					
Etc.					

LES RECRUTEMENTS	-	-	-	-	-
Facilités de recrutement dans la branche professionnelle et dans l'entreprise					
Cohérence entre l'image que veut se donner l'entreprise ("marque employeur") et la réalité vécue par les candidats					
Acceptation de profils atypiques pour certains recrutements					
Existence de fiches précises de poste et de profil					
Utilisation de méthodes de recrutement ayant fait leurs preuves					
Existence d'un tuteur nommé désigné pour l'accompagnement des personnes nouvellement embauchées.					
Existence d'un dossier d'accueil complet					
Taux de transformation de la période d'essai					
Etc.					

Au vu des résultats, les priorités en matière de management d'implication et de motivation d'équipe seront les suivantes...

Priorité 1

Priorité 2

Priorité 3

Etc.