



# LE DIAGNOSTIC SOMMAIRE DE LA FONCTION RH : UN OUTIL DE RÉFÉRENCE EN MATIÈRE DE RESSOURCES HUMAINES

## Qu'est-ce que le diagnostic sommaire de la fonction RH ?

Cet exercice consiste à analyser les politiques et les pratiques qui existent dans l'organisation en ce qui a trait à la gestion des ressources humaines. Il débouche sur un rapport exécutif qui conduit à un meilleur alignement avec les enjeux organisationnels et avec le marché.

## Quels sont les objectifs d'un tel diagnostic ?

Les raisons de se livrer à cet exercice sont les suivantes :

- Il permet de faire le bilan et de prendre conscience des forces mais aussi des points à améliorer en matière de gestion de ressources humaines ;
- Il cherche à rendre l'entreprise plus performante et compétitive en harmonisant les pratiques en ressources humaines de l'entreprise avec ses enjeux organisationnels de même qu'avec les meilleures pratiques RH dans le marché.

## Quels avantages ce diagnostic apporte-t-il à votre entreprise ?

- Il donne à la direction une vision globale de ses politiques et pratiques performantes et encourage à poursuivre dans cette direction ;
- Il indique des recommandations et des priorités d'action. Il peut fournir à la direction des réponses en lien avec un taux de roulement élevé, des performances décevantes, des difficultés d'attirer des candidats de qualité.

## Quel est le processus ?

Le diagnostic de la fonction RH se fait en quatre étapes :

1. La collecte de données pertinentes : mission, valeurs, organigramme, profils de postes, manuel de l'employé, politiques, programmes d'évaluation de la performance, structure de rémunération, avantages sociaux, etc.
2. La rencontre de validation avec le gestionnaire RH ou le dirigeant.
3. La rédaction d'un sommaire exécutif du diagnostic.
4. La présentation du rapport complet.

## Montant forfaitaire : 5 900 \$

Lafond peut également fournir un diagnostic détaillé de la fonction RH. En plus des étapes du diagnostic sommaire, celui-ci comprend :

- Une analyse en profondeur des politiques et des pratiques ;
- Des rencontres structurées avec les dirigeants ;
- Des rencontres dirigées avec des petits groupes d'employés (l'établissement d'un échantillonnage représentatif sera nécessaire) ;
- La remise d'un rapport détaillé ;
- Le dépôt d'un plan d'action, indiquant les étapes proposées ainsi que le niveau de priorité.
- Si vous souhaitez des informations additionnelles à propos du diagnostic de la fonction RH, nous vous invitons à contacter votre conseiller en assurances collectives.

## À propos de Lafond

À travers une offre de services complète et intégrée, Lafond accompagne depuis plus de 40 ans les PME et leurs dirigeants dans l'ensemble de leurs démarches d'affaires et dans l'arrimage de leur gestion des ressources humaines à leur stratégie financière. [Lafond.ca](http://Lafond.ca)

# LAFOND

CONSTRUIRE. ORGANISER. TRANSMETTRE.

En partenariat avec  QUÉBEC