

ÉDITION 2015 ◀

LES
GRANDS PRIX
QUÉBÉCOIS
DE LA QUALITÉ

QUESTIONNAIRE
DE CANDIDATURE



PME INDÉPENDANTE
MANUFACTURIÈRE OU DE SERVICES
(10 À 499 EMPLOYÉS)

ORGANISME À BUT NON LUCRATIF
ET ASSOCIATION

GRAND PRIX QUÉBÉCOIS
DE LA QUALITÉ

Mouvement
québécois
de la
qualité

Québec



Préparé par :

Mouvement québécois de la qualité et
Ministère de l'Économie, de l'Innovation et des Exportations

Adaptation du Malcolm Baldrige National Quality Award

Jacques Sauvé
Consultant et maître facilitateur QUALImètre

Rédaction et révision linguistique

Pierre Marchand

Cogestionnaires

Johanne Maletto
Directrice générale
Mouvement québécois de la qualité

Manon Gravel
Conseillère Capital Humain
Direction du Développement des entreprises
Ministère de l'Économie, de l'Innovation et des Exportations

Comité-conseil

Marie Franc
Directrice, Communications et marketing
Mouvement québécois de la qualité

Olivier de Brouwer
Expert GPQQ, catégorie Grande entreprise

Christian Chalin
Consultant et maître facilitateur QUALImètre

André St-Hilaire
Consultant et expert GPQQ, catégorie PME

Dépôt légal – Bibliothèque nationale du Québec
2^e trimestre 2014

ISBN : 978-2-550-70814-8 (imprimé) | 978-2-550-70815-5 (PDF)
© Gouvernement du Québec, 2014

QUESTIONNAIRE DE CANDIDATURE

LES
GRANDS PRIX
QUÉBÉCOIS
DE LA QUALITÉ

**PME INDÉPENDANTE
MANUFACTURIÈRE OU DE SERVICES
(DE 10 À 499 EMPLOYÉS)**

**ORGANISME À BUT NON LUCRATIF
ET ASSOCIATION**

TABLE DES MATIÈRES

Un système de reconnaissance de classe mondiale	5
La méthode d'évaluation	6
Pourquoi participer aux Grands Prix québécois de la qualité	7
Les conditions d'admissibilité	8
Établissement au Québec	8
Historique d'activité d'au moins trois ans	8
Séance d'information obligatoire	8
Catégorie de participation et questionnaire approprié	8
Dossier de candidature conforme aux normes de présentation	9
Dates limites pour signifier votre intention et remettre votre dossier	9
Les directives de pointage	10
Un questionnaire en sept sections	12
Le profil de votre organisation	13
Le questionnaire	14
Le leadership	14
La planification stratégique	15
L'attention accordée aux clients	16
La mesure, l'analyse et la gestion de l'information	17
L'attention accordée aux ressources humaines	18
L'attention accordée au fonctionnement opérationnel	19
Les résultats de l'organisation	20
Le tableau de compilation des résultats	21
À qui doit-on faire parvenir le dossier de candidature?	27

UN SYSTÈME DE RECONNAISSANCE DE CLASSE MONDIALE

Depuis 1998, les Grands Prix québécois de la qualité reconnaissent les efforts accomplis par les entreprises privées et les organismes publics dans la quête de l'excellence. Ces prix sont remis par le premier ministre du Québec et gérés par le ministère de l'Économie, de l'Innovation et des Exportations ainsi que par le Mouvement québécois de la qualité. Ils visent à souligner le travail des organisations qui ont réussi à appliquer les meilleures pratiques de gestion à tous les aspects de leurs activités et qui ont obtenu des résultats remarquables.

Les Grands Prix sont ouverts à tous les types d'organisation, quel que soit leur domaine d'activité. Ils constituent une reconnaissance nationale basée sur le dynamisme de toutes les régions du Québec.

Le présent questionnaire, mis au point à l'intention des PME indépendantes (de 10 à 499 employés) et des organismes à but non lucratif et associations, répond à leur situation et à leurs caractéristiques particulières, tout en maintenant pour elles des critères élevés. La méthode d'évaluation et de sélection des candidatures, structurée et rigoureuse, utilise les critères du QUALImètre.

Ce système de mesure de la performance, mis en place au Québec en 1994 par le secteur privé et le gouvernement du Québec, correspond à celui qu'utilisent les organisations américaines qui s'inscrivent au Malcolm Baldrige National Quality Award. À l'instar des principaux États industrialisés, le Québec dispose ainsi d'un système de reconnaissance de classe mondiale, qui guide les organisations vers les plus hauts sommets.

L'exercice de candidature permet à une organisation :

- d'acquérir une vision globale de son management ;
- de dépasser les normes de certification ;
- d'établir les bases d'une gestion intégrale de la performance, au moyen de l'amélioration continue des produits et des services ainsi que des processus de gestion, de production, de distribution et de mise en marché.

Le questionnaire présenté dans les pages ci-après permet à chaque organisation de mesurer ses performances. Il aide également à évaluer les progrès réalisés, car il offre la possibilité d'identifier les points forts et les points à améliorer.

Pour les organisations du Québec, l'exercice de candidature aux Grands Prix québécois de la qualité constitue un moyen de prendre leur place dans l'économie du troisième millénaire et c'est à cet exercice que nous vous convions.

Ce que des lauréats en pensent

“ La rigueur des Grands Prix n'est pas une barrière à la participation, mais bien un incitatif, car il s'agit d'un puissant outil de mobilisation et d'amélioration. ”

“ Les organisations participantes retirent beaucoup de bénéfices à l'interne en utilisant le modèle de gestion des Grands Prix. C'est une façon de mobiliser et de cibler les points à améliorer. La reconnaissance, c'est la cerise sur le sundae. ”

LA MÉTHODE D'ÉVALUATION

La méthode d'évaluation du dossier de candidature utilisée sert à évaluer deux dimensions distinctes, d'une part la dimension « processus », qui concerne les façons de faire de l'organisation et qui est abordée dans les sections 1 à 6, et d'autre part, la dimension « résultats » abordée dans la section 7.

LA DIMENSION « PROCESSUS »

La dimension « processus » concerne les méthodes utilisées et améliorées par l'organisation. Le système de pointage concernant les processus traités dans les sections 1 à 6 repose sur l'évaluation des quatre facteurs suivants :

L'approche : ce terme désigne les méthodes, outils et techniques utilisés par l'organisation. Les approches sont évaluées selon un ou plusieurs des critères suivants :

- leur pertinence en regard des exigences formulées à chacune des questions ;
- la régularité et l'efficacité de leur utilisation ;
- leur caractère innovateur ;
- l'existence de données permettant de juger de leur solidité.

Le déploiement : ce terme désigne l'étendue de l'application des approches utilisées. Le déploiement est évalué selon les critères suivants :

- son application efficace et constante dans l'ensemble du contenu de l'énoncé ;
- son degré d'utilisation par toutes les unités de travail concernées ;
- l'existence de données et de mesures permettant d'évaluer son application par les unités de travail.

L'apprentissage : ce terme désigne l'acquisition de savoirs selon le cycle d'amélioration continue. L'apprentissage est évalué selon les critères suivants :

- les moyens utilisés pour acquérir et développer les savoirs ;
- le constat d'améliorations significatives et de percées provenant de l'innovation ;
- le partage de l'information, des améliorations et des innovations entre les unités de travail concernées et entre les processus.

L'intégration : ce terme désigne l'alignement des approches avec l'ensemble des besoins de l'organisation. L'intégration est évaluée selon les critères suivants :

- la complémentarité des indicateurs, de l'information et des systèmes d'amélioration dans l'ensemble des processus et des unités de travail ;
- la cohérence des plans, des approches, des analyses, des apprentissages et des résultats à l'égard des objectifs poursuivis.

LA DIMENSION « RÉSULTATS »

La dimension « résultats » concerne le rendement et les retombées obtenus à la suite de la mise en œuvre des éléments contenus dans les sections 1 à 6 du questionnaire. Le système de pointage concernant les résultats évalués à la section 7 se base sur les quatre facteurs suivants :

Le niveau de performance : le niveau actuel de performance de l'organisation, basé au minimum sur les trois dernières années, selon différents indicateurs définis et en fonction des cibles à atteindre.

Les tendances des améliorations (amélioration continue) : les taux, la portée et les tendances des améliorations obtenues par rapport aux cibles ; ces chiffres doivent être fournis pour au moins chacune des trois dernières années.

La performance comparative : la performance de l'organisation en comparaison avec celle de la concurrence et des organisations de classe mondiale.

L'intégration : la pertinence, la cohérence et les liens entre les résultats fournis par le système de mesure et les exigences des clients, les produits ou services, le marché, les processus, les ressources humaines et les plans d'action.

Pour analyser chaque partie de votre dossier de candidature, les évaluateurs se baseront sur les directives de pointage des pages 10 et 11.

POURQUOI PARTICIPER AUX GRANDS PRIX QUÉBÉCOIS DE LA QUALITÉ

Participer aux Grands Prix québécois de la qualité, c'est offrir à votre organisation :

- **un rapport par des évaluateurs qualifiés, entièrement confidentiel**, sur vos points forts et vos points à améliorer;
- **un outil pour diagnostiquer votre compétitivité**;
- **un instrument de mobilisation** de votre personnel.

Se distinguer aux Grands Prix québécois de la qualité (Distinction régionale, Mention, Grande Mention ou Grand Prix), c'est procurer à votre organisation :

- **une notoriété accrue et un puissant outil de marketing** qui démontrent votre niveau d'exigence en matière de qualité;
- **le privilège d'apposer** sur vos produits et publications **un logo** correspondant à la reconnaissance obtenue;
- la chance de faire l'objet d'une **campagne de promotion dans les médias du Québec, et à l'étranger** par les délégations du Québec.

Les lauréats d'un Grand Prix :

- ▶ reçoivent un prestigieux trophée lors d'une cérémonie à laquelle est présent le premier ministre du Québec.

Les lauréats d'une Mention, d'une Grande Mention ou d'un Grand Prix pourront également :

- ▶ utiliser leur dossier de candidature pour le soumettre aux Prix Canada pour l'excellence, décernés par Excellence Canada (moyennant des frais d'inscription). Pour renseignements, communiquez au 514 874-9933, poste 221.

LE RAPPORT D'ÉVALUATION

Toute organisation qui soumet sa candidature reçoit, après la cérémonie de remise des Grands Prix québécois de la qualité, un rapport d'évaluation indiquant les forces et les éléments à améliorer pour l'ensemble de sa gestion. Ce rapport indique dans quelle plage de pointage se situe l'organisation.

Deux dimensions seront évaluées :

- les processus (façons de faire) de l'organisation (sections 1 à 6 du questionnaire) ;
- les résultats (section 7).

Rappelons que, dans tous les cas, le rapport et les résultats obtenus demeurent confidentiels.

Des frais s'appliqueront si l'organisation désire des éclaircissements supplémentaires par les gestionnaires des Grands Prix.

AUCUNS FRAIS DE PARTICIPATION

Participer aux Grands Prix québécois de la qualité ne comporte **aucuns frais**. La visite en organisation, s'il y a lieu, et les rapports d'évaluation sont assumés par les organisateurs des Grands Prix. Votre contribution consiste à rédiger votre dossier de candidature.

LES CONDITIONS D'ADMISSIBILITÉ

Toute organisation répondant aux conditions ci-après est admissible à présenter sa candidature aux Grands Prix québécois de la qualité.

1. AVOIR UN ÉTABLISSEMENT AU QUÉBEC

Les organisations candidates qui relèvent d'un siège social (qu'il soit au Québec ou à l'extérieur) doivent :

- être responsables des principales décisions concernant la gestion de la qualité ou l'application de la stratégie organisationnelle;
- être une unité autonome de production ou de services.

Sont considérées PME les entreprises de 10 à 499 employés sans liens de gouvernance ou de dépendance avec une grande entreprise. Les filiales d'une grande entreprise doivent présenter leur candidature dans l'une des catégories Grande entreprise et utiliser le questionnaire GE.

2. POSSÉDER UN HISTORIQUE D'ACTIVITÉ D'AU MOINS TROIS ANS

Les organisations candidates doivent avoir un **historique d'activité d'au moins trois ans**. Vous pouvez bien sûr présenter des résultats pour plus que trois ans.

3. ASSISTER À LA SÉANCE D'INFORMATION OBLIGATOIRE

Pour pouvoir présenter votre candidature, vous devez assister à la séance d'information **gratuite et obligatoire** sur les Grands Prix québécois de la qualité, offerte par le Mouvement. Cette séance vise à vous guider dans la préparation de votre dossier de candidature.

Lors de la séance, vous aurez accès à des exemples de dossiers de candidature et bénéficierez de conseils pratiques pour la rédaction de votre dossier. Vous recevrez également un guide imprimé qui vous aidera à répondre aux questions, ainsi qu'un gabarit de rédaction au format PDF.

Le formulaire d'inscription aux séances d'information ainsi que les questionnaires sont disponibles sur le

site web du Mouvement québécois de la qualité au www.qualite.qc.ca/grands-prix.

La séance d'information est **obligatoire si vous déposez un dossier de candidature**.

4. VOUS INSCRIRE DANS LA BONNE CATÉGORIE DE PARTICIPATION ET UTILISER LE QUESTIONNAIRE APPROPRIÉ

Les Grands Prix québécois de la qualité comprennent six catégories pour lesquelles il existe deux questionnaires possibles.

CATÉGORIE DE PARTICIPATION	QUESTIONNAIRE
■ PME manufacturière indépendante (de 10 à 499 employés)	Questionnaire PME
■ PME de services indépendante (de 10 à 499 employés)	
■ Organisme à but non lucratif et association	
■ Grande entreprise manufacturière, établissement ou filiale de grande entreprise	Questionnaire GE
■ Grande entreprise de services, établissement ou filiale de grande entreprise	
■ Organisme public	

Si vous utilisez le présent questionnaire, cela signifie que vous appartenez à l'une des trois catégories figurant en gras dans le tableau ci-dessus. Assurez-vous bien que tel est le cas. Votre candidature ne sera pas acceptée si vous vous présentez dans la mauvaise catégorie.

Vous vous interrogez sur la catégorie à laquelle votre organisation est admissible? Communiquez avec les organisateurs des Grands Prix. Leurs coordonnées figurent à la page 27.

5. SOUMETTRE UN DOSSIER DE CANDIDATURE CONFORME AUX NORMES DE PRÉSENTATION

Votre dossier doit être présenté au moyen du questionnaire fourni aux pages 12 à 26 inclusivement du présent document.

Nous vous demandons de retranscrire chacune des questions en respectant l'ordre du questionnaire dans votre dossier de candidature, et de répondre à toutes les questions. Vous pouvez utiliser le gabarit électronique au format PDF, qui vous sera remis durant la séance d'information obligatoire.

Le dossier de candidature doit être rédigé en français. Si cela est impossible, veuillez contacter les cogestionnaires au préalable. Nous vous suggérons également d'inclure **les tableaux et les graphiques les plus pertinents, car ils facilitent votre évaluation.** Assurez-vous qu'ils sont clairs et lisibles et qu'ils reflètent l'histoire la plus complète possible de votre organisation.

Tout de suite après la section 7 – « Les résultats de l'organisation », vous devrez remplir un tableau de compilation des résultats. **Cette étape est obligatoire.** Un gabarit électronique vous sera remis à cet effet à la séance d'information sur les GPQQ. Pour plus de détails sur ce tableau, veuillez vous rendre à la page 21 du présent document.

Le dossier de candidature ne doit pas dépasser 65 pages en incluant le profil de votre organisation, le tableau de compilation des résultats et les annexes. **Les pages excédentaires ne seront pas considérées lors de l'évaluation.** Votre dossier doit être présenté recto verso sur des feuilles de 8½ sur 11 pouces (216 x 279 mm), avec des marges de ¾ de pouce (1,91 cm) à gauche et de ½ pouce (1,27 cm) à droite. Il doit être préparé à interligne simple avec un maximum de 60 lignes par page, titres compris. Le caractère typographique doit être Arial 10 points.

Votre dossier doit être paginé, relié et soumis en 20 exemplaires. Chaque exemplaire doit porter la mention « Confidentiel ».

Vous devez également joindre une version numérique de votre dossier, au format PDF, soit sur cédérom, soit sur une clé USB.

Les ajouts sur tout support autre que le document écrit ne seront pas considérés.

Envoyez une copie numérique ainsi que 20 exemplaires du dossier à l'adresse suivante :

**Grands Prix québécois de la qualité
Mouvement québécois de la qualité**
360, rue Saint-Jacques
17^e étage, bureau 1710
Montréal (Québec) H2Y 1P5

Si vous désirez plus de renseignements sur les normes de présentation de votre dossier de candidature, communiquez avec le Mouvement québécois de la qualité, au 514 874-9933, poste 221.

6. SIGNIFIER À L'AVANCE VOTRE INTENTION DE POSER VOTRE CANDIDATURE ET REMETTRE VOTRE DOSSIER À TEMPS

Pour l'édition 2015, les organisations désireuses de **soumettre leur candidature** aux Grands Prix québécois de la qualité ont jusqu'au **3 mars 2015** pour ce faire.

Cependant, nous vous demandons de nous **signifier votre intention** de poser votre candidature dans l'une ou l'autre des catégories **au plus tard un mois avant la date limite pour la remise de votre dossier.** Veuillez pour ce faire remplir le formulaire de candidature qui vous sera remis lors de la séance d'information obligatoire. Cela permettra d'éviter toute confusion relativement au choix du questionnaire à utiliser.

ATELIERS DE PRÉPARATION

Vous souhaitez être davantage accompagnés dans la **préparation de votre dossier de candidature aux Grands Prix québécois de la qualité ?**

Des ateliers de préparation sont offerts aux PME (de 10 à 499 employés), aux organismes à but non lucratif et aux associations. Ces ateliers fournissent de l'information plus détaillée que la séance d'information, laquelle demeure obligatoire.

Pour en savoir davantage, téléphonez au MQQ ou rendez-vous sur son site web (onglet « Grands Prix »). Voir les coordonnées à la dernière page du présent document.

LES DIRECTIVES DE POINTAGE

Adaptées de l'édition 2008 de *Criteria for Performance Excellence* (Baldrige National Quality Program)

GRILLE DE POINTAGE PME – SECTIONS 1 À 6 (LES PROCESSUS)

POINTAGE	FACTEURS	
0 %, 5 % ou 10 %	Aucune indication d'approche systématique	A
	Approche peu ou pas déployée	D
	Recherche d'amélioration non perceptible	Ap
	Unités de travail fonctionnant de manière dispersée , au gré des événements, sans cohésion	I
15 %, 20 %, 25 % ou 30 %	Début d'approche systématique à l'égard d'exigences de base	A
	Approche aux premières étapes de déploiement dans la plupart des secteurs ou unités de travail	D
	Améliorations apportées en mode réaction	Ap
	Unités de travail fonctionnant en mode silos	I
35 %, 40 %, 45 % ou 50 %	Approche systématique à l'égard d'exigences de base	A
	Approche déployée dans certains secteurs et aux premières étapes de déploiement dans d'autres	D
	Émergence d'une orientation en matière d' amélioration continue Certaines améliorations encore apportées en mode réaction	Ap
	Alignement organisationnel se mettant en place, mais principalement par la recherche de solutions aux problèmes communs	I
55 %, 60 %, 65 % ou 70 %	Approche systématique et efficace à l'égard de la majorité des exigences de base	A
	Approche bien déployée , mais l'étendue du déploiement peut varier	D
	Début d'approche systématique pour évaluer et améliorer les processus clés	Ap
	Début d'alignement de l'approche avec les besoins fondamentaux*	I
75 %, 80 %, 85 % ou 90 %	Approche systématique et efficace répondant à presque toutes les exigences	A
	Approche bien déployée, sans faiblesse ou écart significatif	D
	Approche systématique d'évaluation et d'amélioration basée sur les faits Quelques apprentissages, incluant l'innovation	Ap
	Alignement de l'approche avec les besoins fondamentaux*	I
95 % ou 100 %	Approche systématique et efficace répondant parfaitement à toutes les exigences	A
	Approche entièrement déployée, sans aucune faiblesse ou aucun écart, dans tous les secteurs ou unités de travail	D
	Évaluation et amélioration systématiques utilisées comme outils de gestion clés L'amélioration et l'innovation résultent de la mise en commun des apprentissages	Ap
	Approche intégrée aux besoins fondamentaux*	I

* Ces besoins fondamentaux ont été identifiés pour répondre au profil organisationnel et aux sept sections du questionnaire.

Légende de la colonne de droite : **A** Approche **D** Déploiement **Ap** Apprentissage (amélioration continue) **I** Intégration

GRILLE DE POINTAGE PME – SECTION 7 (LES RÉSULTATS)

POINTAGE	FACTEURS	
0 %, 5 % ou 10 %	Aucun indicateur ou résultats faibles	N
	Aucun indicateur de tendance ou tendances principalement défavorables	T
	Données comparatives – voir note*	C
	Aucun résultat	I
15 %, 20 %, 25 % ou 30 %	Quelques résultats, quelques bonnes performances	N
	Peu d'indicateurs de tendance ou quelques tendances défavorables	T
	Données comparatives – voir note*	C
	Résultats pour quelques secteurs	I
35 %, 40 %, 45 % ou 50 %	Plusieurs bons niveaux de performance	N
	Plusieurs indicateurs de tendance, dont plusieurs démontrent des tendances positives	T
	Absence de données comparatives	C
	Résultats pour quelques secteurs importants**	I
55 %, 60 %, 65 % ou 70 %	Bons niveaux de performance pour la plupart des sujets ou tendance à l'amélioration	N
	Présence de tendances positives à l'égard d'éléments importants**	T
	Quelques données comparatives en émergence dont certaines affichent de bons résultats	C
	Résultats pour plusieurs secteurs importants**	I
75 %, 80 %, 85 % ou 90 %	Niveaux de performance de bons à excellents pour la plupart des sujets	N
	Pour la plupart des tendances, il y a amélioration ou maintien des performances à l'égard de plusieurs éléments importants**	T
	Plusieurs données comparatives dont certaines affichent de bons résultats	C
	Résultats de performance organisationnelle pour la plupart des exigences reliées aux clients , au marché , aux processus	I
95 % ou 100 %	Excellents niveaux de performance pour la plupart des sujets	N
	Amélioration ou maintien des performances à l'égard de tous les éléments importants**	T
	Bons résultats (données comparatives et/ou balisage) Leadership dans certaines aspects du secteur d'activité	C
	Résultats de performance organisationnelle pour la plupart des exigences reliées aux clients , au marché , aux processus et aux plans d'action , incluant des prévisions de performances futures	I

* En matière de performance comparative, les exigences sont moins élevées pour les PME que pour les grandes entreprises. Par conséquent, en l'absence de telles données, le pointage commence à 35 %, afin de ne pas pénaliser les PME.

** C'est-à-dire reliés à la mission de l'organisation ou à ses exigences d'affaires.

Légende de la colonne de droite : **N** Niveau de performance **T** Tendances des améliorations **C** Performance comparative **I** Intégration

LES GRANDS PRIX QUÉBÉCOIS DE LA QUALITÉ

UN QUESTIONNAIRE EN SEPT SECTIONS

Le questionnaire des pages suivantes vous servira à présenter votre candidature. Il se divise en 7 sections, lesquelles constituent les pièces maîtresses d'un système de gestion de la performance. La grille d'évaluation utilisée compte un total de 1 000 points. Le nombre de points accordés à chacune des sections tient compte de l'importance relative de ces dernières.

SECTIONS	POINTS
Section 1 Le leadership	120
Section 2 La planification stratégique	85
Section 3 L'attention accordée aux clients	85
Section 4 La mesure, l'analyse et la gestion de l'information	90
Section 5 L'attention accordée aux ressources humaines	85
Section 6 L'attention accordée au fonctionnement opérationnel	85
Section 7 Les résultats de l'organisation	450
TOTAL :	1 000 POINTS

Afin de bien vous faire connaître des évaluateurs et des membres du jury, répondez de la manière la plus concrète et la plus claire possible aux questions de la présente page.

QUI ÊTES-VOUS ?

Veillez inclure dans votre texte l'ensemble des éléments suivants :

Le statut juridique, l'identité, la raison sociale, les noms des dirigeants, les principaux actionnaires de votre organisation et son appartenance à un groupe, s'il y a lieu. Indiquez le nombre exact d'employés, fournissez un organigramme et décrivez les principales fonctions assurées par la structure à laquelle vous êtes lié.

QUE FAITES-VOUS ?

Veillez inclure votre mission et décrire l'ensemble des éléments suivants :

Le type d'activité, les principaux produits et services et les utilisateurs finaux, les principaux clients, fournisseurs et concurrents de l'organisation ainsi que ses facteurs clés de succès (technologies, exportations, développement des ressources humaines, etc.).

QUELLE EST VOTRE HISTOIRE QUALITÉ ?

Veillez inclure l'ensemble des éléments suivants :

L'origine et les différentes étapes du développement de la qualité dans votre organisation. Inscrivez le nom de la personne responsable de la qualité et à qui cette dernière rend compte.

QUELS SONT VOS DÉFIS ACTUELS ?

Veillez inclure l'ensemble des éléments suivants :

Vos enjeux stratégiques, vos partenariats, les caractéristiques de la concurrence et votre positionnement sur le marché. Situez-les dans leur contexte économique, politique et social. Décrivez également les défis auxquels votre secteur d'activité fait face (la concurrence, les tendances émergentes de votre marché, etc.).

LE LEADERSHIP

Dans cette section, démontrez comment les dirigeants de votre organisation guident cette dernière, l'orientent et la font progresser. Expliquez également de quelle manière l'organisation s'acquitte de ses responsabilités éthiques, légales et sociales.

1. VALEURS ET ORIENTATIONS

Comment les dirigeants ont-ils défini les valeurs et les grandes orientations de l'organisation ? Comment celles-ci ont-elles été déployées aux employés, aux partenaires, aux fournisseurs et aux clients ? Comment les dirigeants appuient-ils et renforcent-ils les valeurs ?

2. COMMUNICATION

Comment les dirigeants encouragent-ils une communication bidirectionnelle avec les employés ? Comment les informent-ils des décisions importantes qui les concernent et comment les mobilisent-ils ?

3. CULTURE D'AMÉLIORATION CONTINUE

Comment les dirigeants ont-ils mis en place une culture axée sur l'amélioration continue en mettant le client au cœur des priorités ?

4. ATTENTES DE LA SOCIÉTÉ

Comment les dirigeants s'y prennent-ils pour comprendre les préoccupations des citoyens relativement aux produits/services et activités de l'organisation et/ou pour éliminer tout impact négatif qu'ils pourraient avoir sur la société ?

5. RESPONSABILITÉS

Comment les dirigeants assurent-ils le respect des obligations éthiques, légales et réglementaires dans l'ensemble de l'organisation ? Comment votre organisation contribue-t-elle au développement de sa communauté ? Précisez comment elle choisit les causes à appuyer.

LA PLANIFICATION STRATÉGIQUE

Dans cette section, expliquez comment votre organisation élabore ses objectifs stratégiques, déploie ses plans d'action et mesure leur progression.

1. PROCESSUS DE DÉVELOPPEMENT DES STRATÉGIES

Décrivez la méthode que votre organisation utilise pour élaborer son processus de planification et l'améliorer.

- a. Quelles sont les étapes du processus ?
- b. Qui y participe (ensemble des parties prenantes) ?
- c. Quel est votre horizon de planification ?
- d. Quels sont les sujets analysés relativement à votre environnement interne et externe ?

2. OBJECTIFS STRATÉGIQUES

Énumérez les objectifs stratégiques importants, fournissez les échéanciers prévus pour leur réalisation et précisez les cibles à atteindre.

3. DÉPLOIEMENT DE LA STRATÉGIE

Comment les plans d'action sont-ils mis en œuvre ? Répondez également aux questions suivantes :

- a. Comment l'organisation s'assure-t-elle qu'elle a les ressources pour réaliser ses plans d'action ?
- b. Comment l'organisation analyse-t-elle et traite-t-elle les répercussions que les plans d'action peuvent avoir sur ses produits, ses services, ses clients, son mode de fonctionnement ou son personnel ?
- c. Comment mesure-t-elle la réalisation et le succès de ses plans d'action ?

L'ATTENTION ACCORDÉE AUX CLIENTS

Dans cette section, faites ressortir la façon dont votre organisation identifie et comprend les besoins et les attentes de ses clients et comment elle utilise l'information pour s'améliorer et fidéliser sa clientèle.

1. ÉCOUTE DES CLIENTS

Quelles approches votre organisation utilise-t-elle pour connaître les besoins et les attentes de ses clients actuels et potentiels ?

2. DÉFINITION DE L'OFFRE

Comment votre organisation identifie-t-elle, pour l'ensemble de son marché, les exigences relatives à ses produits et services ? Comment détermine-t-elle ce qui va satisfaire le client et la différencier de ses concurrents ?

3. ÉVALUATION DE LA SATISFACTION

Comment votre organisation obtient-elle les commentaires et les appréciations de ses clients ? Comment cherche-t-elle à obtenir les commentaires d'anciens clients et de clients potentiels ? Quelles approches votre organisation utilise-t-elle pour évaluer la satisfaction de ses clients et comment fait-elle pour les fidéliser ?

4. RELATIONS AVEC LA CLIENTÈLE ET GESTION DE L'INSATISFACTION

Quels sont les outils de communication mis en place pour aider les clients à obtenir de l'information ou à se procurer le service ou le produit ? Sont-ils adaptés à leurs besoins et à leurs exigences ? Comment l'organisation traite-t-elle l'insatisfaction de ses clients et comment tente-t-elle ensuite de regagner leur confiance ?

LA MESURE, L'ANALYSE ET LA GESTION DE L'INFORMATION

Dans cette section, présentez comment l'organisation recueille, sélectionne et gère les données et l'information et comment elle analyse et diffuse les revues ou bilans pour améliorer sa performance.

1. COLLECTE DE L'INFORMATION

Comment votre organisation s'y prend-elle pour recueillir, colliger et analyser les données et l'information qui vont lui permettre de suivre ses activités quotidiennes et sa performance globale ? Quels sont les mesures ou les indicateurs de performance utilisés ?

2. QUALITÉ DE L'INFORMATION

Comment votre organisation s'assure-t-elle que les données et l'information requises par les personnes concernées sont pertinentes, fiables et arrivent au bon moment ?

3. PROTECTION DE L'INFORMATION

Comment l'organisation assure-t-elle la fiabilité et la sécurité de ses systèmes ? Quels moyens a-t-elle mis en place pour récupérer les données et accéder de nouveau à ses systèmes suite à une situation d'urgence (par exemple une panne) ?

4. GESTION DU SAVOIR

Comment votre organisation s'y prend-elle pour assurer le transfert des connaissances afin de prévenir une éventuelle perte d'expertise ? Comment fait-elle pour identifier rapidement les meilleures pratiques, les partager et les mettre en application ?

L'ATTENTION ACCORDÉE AUX RESSOURCES HUMAINES

Dans cette section, montrez comment votre organisation détermine ses besoins en effectifs et les compétences requises pour mener à bien ses opérations. Expliquez également comment elle bâtit un environnement de travail propice à la performance et à la mobilisation de son personnel.

1. ORGANISATION DU TRAVAIL

Comment votre organisation détermine-t-elle les effectifs et les compétences dont elle a besoin pour mener à bien ses opérations? Comment s'effectue le recrutement? Comment planifie-t-elle et gère-t-elle les périodes de demandes accrues (saisonniers ou autres)? Comment gère-t-elle le changement lorsque l'environnement interne ou externe nécessite des ajustements à ses opérations? Comment favorise-t-elle l'initiative et la responsabilisation des employés?

2. ÉVALUATION DE LA PERFORMANCE

Quelles méthodes votre organisation utilise-t-elle pour évaluer la performance de son personnel? Comment ces évaluations s'arriment-elles à la performance de l'organisation ainsi qu'à l'attention à accorder aux clients et aux objectifs stratégiques?

3. FORMATION ET DÉVELOPPEMENT

Comment votre organisation identifie-t-elle les besoins de formation des membres de son personnel? Comment s'assure-t-elle de maintenir leurs compétences à jour relativement aux changements technologiques ou autres?

4. ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

Que fait votre organisation pour maintenir ou améliorer l'environnement de travail (ergonomie, accessibilité, santé et sécurité)?

5. SATISFACTION ET MOBILISATION DES EMPLOYÉS

Comment votre organisation évalue-t-elle (de façon formelle ou informelle) la satisfaction et le bien-être de ses employés et leur mobilisation? Que fait-elle avec ces résultats?

L'ATTENTION ACCORDÉE AU FONCTIONNEMENT OPÉRATIONNEL

Dans cette section, démontrez comment votre organisation conçoit, gère et améliore l'ensemble des processus qui vont lui permettre d'atteindre ses objectifs stratégiques et d'offrir à ses clients un produit ou un service qui répond à leurs attentes.

1. PLANIFICATION OPÉRATIONNELLE

Comment votre organisation a-t-elle déterminé l'ensemble des activités nécessaires à la fourniture du produit ou du service, en incluant ses principaux fournisseurs, ses collaborateurs et ses partenaires? Comment a-t-elle déterminé les activités qui seront gérées à l'interne et celles confiées à l'externe? Qu'est-ce qui a motivé ces choix? Que fait l'organisation pour se préparer à faire face à une situation d'urgence ou à un désastre?

2. PROCESSUS OPÉRATIONNELS

Pour les principaux processus gérés à l'interne :

- a. À quelles exigences les processus doivent-ils répondre pour être conformes aux attentes des clients et à celles de l'organisation?
- b. Comment ces exigences sont-elles communiquées au personnel concerné?

3. GESTION DES PRINCIPAUX FOURNISSEURS EXTERNES ET SOUS-TRAITANTS DE PRODUITS ET SERVICES

Pour les principaux fournisseurs et sous-traitants de produits et services, décrivez :

- a. Comment sont-ils sélectionnés?
- b. Quelles sont les exigences qui leur sont communiquées?
- c. Comment l'organisation mesure-t-elle et évalue-t-elle leur performance?

4. CONTRÔLE ET AMÉLIORATION DES OPÉRATIONS

Comment l'organisation contrôle-t-elle les coûts des systèmes et processus? Quelles méthodes votre organisation utilise-t-elle pour contrôler, analyser et améliorer de façon continue ses processus opérationnels?

LES RÉSULTATS DE L'ORGANISATION

Dans cette section, présentez les résultats de votre organisation en ce qui concerne sa performance et les améliorations réalisées dans tous les aspects importants de sa gestion.

Les indicateurs que vous présentez dans la section 7 doivent être cohérents avec les approches que vous avez définies dans les sections 1 à 6 et avec votre profil organisationnel.

ATTENTION : Pour toutes les questions relatives à cette section, vous devez présenter vos chiffres à l'aide de **graphiques ou de tableaux** qui mettront en valeur les résultats obtenus selon vos indicateurs ou mesures de performance et vos **cibles** présentés dans les sections précédentes. **Vous devez impérativement présenter au minimum les résultats des trois dernières années. N'oubliez par ailleurs de remplir le tableau de compilation de vos résultats (voir page suivante).** Si vous disposez de données sur plus de trois ans et qu'elles permettent de mieux apprécier les résultats que vous avez atteints ces trois dernières années, vous pouvez les présenter également. Si en plus vous avez des données de balisage, intégrez-les aux graphiques et tableaux afin d'obtenir un meilleur résultat lors de l'évaluation de votre dossier.

1. PRODUITS, SERVICES ET PROCESSUS (120 POINTS)

- Montrez, pour les trois dernières années au minimum, les résultats obtenus par votre organisation quant aux performances concernant les caractéristiques des produits et/ou services que vos clients trouvent importantes. Présentez des indicateurs clés.
- Montrez, pour les trois dernières années au minimum, les résultats obtenus concernant la performance de vos principaux processus opérationnels. Présentez des indicateurs clés.
- Montrez, pour les trois dernières années au minimum, les résultats obtenus concernant le suivi de vos stratégies et de vos plans d'action ainsi que leurs succès. Présentez des indicateurs clés.

2. CLIENTÈLE (90 POINTS)

Montrez, pour les trois dernières années au minimum, les résultats obtenus concernant l'attention accordée aux clients (par exemple, la satisfaction et/ou l'insatisfaction de la clientèle). Présentez des indicateurs clés.

3. RESSOURCES HUMAINES (80 POINTS)

Montrez, pour les trois dernières années au minimum, les résultats obtenus concernant les effectifs, la formation, la mobilisation et la satisfaction du personnel ainsi que le maintien et l'amélioration de l'environnement de travail (santé et sécurité). Présentez des indicateurs clés.

4. LEADERSHIP ET RESPONSABILITÉ SOCIALE (80 POINTS)

Montrez, pour les trois dernières années au minimum, les résultats obtenus par l'organisation en matière de leadership et de responsabilité sociale (par exemple, la protection de l'environnement, la gestion des déchets et le recyclage, l'engagement au sein de la communauté, etc.). Présentez des indicateurs clés.

5. FINANCES ET MARCHÉ (80 POINTS)

Montrez, pour les trois dernières années au minimum, les résultats obtenus concernant la performance financière de l'organisation, sa rentabilité et sa performance sur les marchés. Présentez des indicateurs clés.

TABLEAU DE COMPILATION DES RÉSULTATS

(OBLIGATOIRE)

Lorsque vous aurez réuni toutes les données et terminé la rédaction de votre dossier de candidature, veuillez remplir le tableau ci-après et l'insérer dans votre dossier, tout de suite après la section 7 – « Les résultats de l'organisation ». **Cette étape est obligatoire.**

L'objectif de ce tableau est de fournir une vue d'ensemble de vos résultats et de bien établir que ces derniers reflètent au moins trois années consécutives (le tableau est prévu pour présenter jusqu'à cinq années de résultats).

Si les évaluateurs de votre dossier décident de visiter votre organisation, ils se serviront de votre tableau rempli afin de pousser plus loin leur analyse.

Nous avons prévu une page par catégorie de résultat et quatre résultats par page, mais rien ne vous empêche d'utiliser davantage de pages en faisant des copies. Pour vous faciliter les choses, vous pourrez utiliser une version PDF du tableau, qui vous sera remise à la séance d'information sur les GPQQ.

COMMENT REMPLIR LE TABLEAU

1. Dans chaque tête de colonne, complétez l'année dans les cellules indiquées « 2_____ ». Si vos données s'étalent sur plus de trois ans, utilisez la colonne An 4 et, s'il y a lieu, la colonne An 5.
2. « Réf. » : inscrivez le numéro correspondant du questionnaire (ex. : 1.1 signifie « Leadership – Valeurs et orientations »).
3. « Indicateurs » : inscrivez l'indicateur choisi (ex. : « rencontres individuelles »).
4. « Objectifs / Cibles » : inscrivez votre objectif ou votre cible pour l'indicateur choisi.
5. « Résultats » : inscrivez le résultat obtenu par rapport à l'objectif ou à la cible.
6. « Comparaison » : s'il y a lieu, inscrivez le résultat obtenu par la concurrence ou des organisations de classe mondiale.
7. « Intégration » : ne vous occupez pas de cette rangée, elle sera remplie par les évaluateurs. Voyez à ce propos la page 6 sur la méthode d'évaluation.

PRODUITS, SERVICES ET PROCESSUS

RÉF.	INDICATEURS	DONNÉES	AN 5	AN 4	AN 3	AN 2	AN 1
			2____	2____	2____	2____	2____
		Objectifs/Cibles					
		Résultats					
		Comparaison					
		Intégration					
		Objectifs/Cibles					
		Résultats					
		Comparaison					
		Intégration					
		Objectifs/Cibles					
		Résultats					
		Comparaison					
		Intégration					
		Objectifs/Cibles					
		Résultats					
		Comparaison					
		Intégration					

CLIENTÈLE

RÉF.	INDICATEURS	DONNÉES	AN 5	AN 4	AN 3	AN 2	AN 1
			2_____	2_____	2_____	2_____	2_____
		Objectifs/Cibles					
		Résultats					
		Comparaison					
		Intégration					
		Objectifs/Cibles					
		Résultats					
		Comparaison					
		Intégration					
		Objectifs/Cibles					
		Résultats					
		Comparaison					
		Intégration					
		Objectifs/Cibles					
		Résultats					
		Comparaison					
		Intégration					

RESSOURCES HUMAINES

RÉF.	INDICATEURS	DONNÉES	AN 5	AN 4	AN 3	AN 2	AN 1
			2_____	2_____	2_____	2_____	2_____
		Objectifs/Cibles					
		Résultats					
		Comparaison					
		Intégration					
		Objectifs/Cibles					
		Résultats					
		Comparaison					
		Intégration					
		Objectifs/Cibles					
		Résultats					
		Comparaison					
		Intégration					
		Objectifs/Cibles					
		Résultats					
		Comparaison					
		Intégration					

LEADERSHIP ET GOUVERNANCE

RÉF.	INDICATEURS	DONNÉES	AN 5	AN 4	AN 3	AN 2	AN 1
			2_____	2_____	2_____	2_____	2_____
		Objectifs/Cibles					
		Résultats					
		Comparaison					
		Intégration					
		Objectifs/Cibles					
		Résultats					
		Comparaison					
		Intégration					
		Objectifs/Cibles					
		Résultats					
		Comparaison					
		Intégration					
		Objectifs/Cibles					
		Résultats					
		Comparaison					
		Intégration					

FINANCES ET MARCHÉ

RÉF.	INDICATEURS	DONNÉES	AN 5	AN 4	AN 3	AN 2	AN 1
			2____	2____	2____	2____	2____
		Objectifs/Cibles					
		Résultats					
		Comparaison					
		Intégration					
		Objectifs/Cibles					
		Résultats					
		Comparaison					
		Intégration					
		Objectifs/Cibles					
		Résultats					
		Comparaison					
		Intégration					
		Objectifs/Cibles					
		Résultats					
		Comparaison					
		Intégration					

À QUI DOIT-ON FAIRE PARVENIR LE DOSSIER DE CANDIDATURE ?

Votre dossier de candidature doit être envoyé à l'adresse suivante :

**Grands Prix québécois de la qualité
Mouvement québécois de la qualité**

360, rue Saint-Jacques
17^e étage, bureau 1710
Montréal (Québec) H2Y 1P5

POUR TOUT RENSEIGNEMENT :

Téléphone : 514 874-9933, poste 221
Sans frais : 1 888 874-9933, poste 221

**www.qualite.qc.ca
gpqq@qualite.qc.ca**

www.qualite.qc.ca/grands-prix | 1 888 874-9933

