

Diagnostic organisationnel et managérial

Optimiser votre capital humain



PME de 10 à 250 salariés
Filiale de grand groupe
Collectivité



Durée et séquençement

- Une journée d'audit
- 5 heures de rendez-vous de préparation et restitutions avec les responsables
- Sur environ 1 mois selon disponibilités

Tarif

Selon la taille de l'entreprise
(de 4800 à 8000 € HT environ)
Nous consulter



Donner des leviers pour mettre à profit le potentiel humain de l'organisation, et améliorer son efficacité opérationnelle et managériale.

La majorité des difficultés et dysfonctionnements de l'entreprise peut être, au bout du compte, ramenée à un problème humain.

Contexte et attentes de la démarche

Faire un diagnostic organisationnel et managérial est indiqué lorsque les dirigeants détectent des signaux faibles (absentéisme, turn-over...), ou observent de réels problèmes (tensions interpersonnelles, chute de motivation, burn-out...), voire constatent une baisse des performances (rentabilité, qualité...). Il est également pertinent à l'occasion d'événements marquants comme des acquisitions, réorganisations...

Si l'entreprise est consciente de ces symptômes, un œil externe permet d'en déterminer plus rapidement les causes racines et les remèdes.

Ce diagnostic permet de détecter d'une part les forces, et d'autre part les dysfonctionnements de l'entreprise, d'identifier leur origine, et de proposer des solutions concrètes et pratiques.

Composantes de l'analyse

Le diagnostic porte sur les thèmes suivants :

- l'environnement (externe)
- le contexte (interne)
- le cadre (organisation, règles ..)
- les processus (communication, décisions, feedbacks ...)
- les relations interpersonnelles (conflits, alliances)
- les résultats opérationnels.

Processus d'un diagnostic

La démarche de diagnostic est initiée avec le(s) dirigeant(s) : contexte, problématique, objectifs, choix du panel d'interviews...

Les interviews se déroulent sur une journée, sur la base d'un questionnaire original et systémique, basé sur la TOB (Théorie organisationnelle de Berne).

Elles ont lieu avec un échantillon soigneusement choisi de managers et collaborateurs, et sont anonymes.

Un livrable est présenté aux dirigeants, puis aux personnes interviewées; il souligne les forces, les dysfonctionnements, et les propositions d'actions concrètes.

Les dirigeants choisissent alors de mettre en œuvre tout ou partie des actions proposées, qui sont à mener en interne, ou avec de l'aide extérieure.

Les plus de l'intervention

Ce diagnostic est réalisé par des coaches, qui portent un regard neutre, humble et positif, sans jugement ni interprétation, sur les informations reçues, et proposent un pas de côté, sont attentifs au non verbal, aux mots utilisés, font des liens...

Ils utilisent des outils spécifiques et éprouvés du coaching des organisations et un questionnaire original.

Cette démarche est rapide, consomme peu de ressources, de temps des collaborateurs.

Elle débouche sur des actions concrètes et priorisées en fonction de la valeur ajoutée en comparaison de l'effort à déployer.



Renseignements et inscription :
contact@com-hom.com

Coordonnées des consultants :
www.com-hom.com