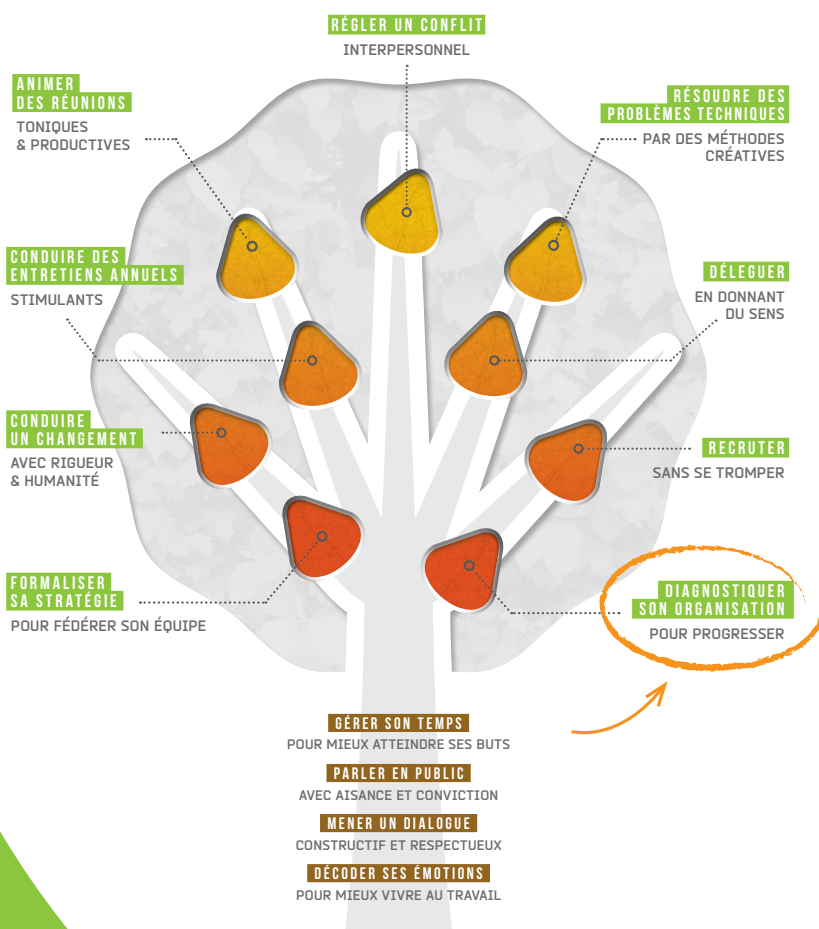


Pour des managers efficaces et sereins

PLACE DE CE PRODUIT DANS L'ARBRE DU MANAGEMENT

Lorsque la performance économique, les relations internes, la motivation des salariés, la qualité ou le climat social sont en-dessous des attentes, un consultant peut effectuer un diagnostic et préconiser les pistes d'actions les plus efficaces.

Le diagnostic permet aussi de replacer une problématique organisationnelle dans un contexte plus large de performance de la structure. Il donne lieu à des conclusions sur les causes du problème (causes structurelles et conjoncturelles) et des suggestions, priorisées, de solutions.



POURQUOI Y ALLER ?

- Le CA est renouvelé, nous avons besoin d'un état des lieux des forces et faiblesses de la structure.
- Pour déceler les causes d'un turnover important.
- Pour déterminer les origines des tensions au sein d'une équipe ou entre services.
- Lors d'une fusion/acquisition, quelle feuille de route pour mettre en cohérence les pratiques managériales ?
- Quels leviers privilégier pour optimiser la motivation des collaborateurs ?
- Ce Directeur/manager/collaborateur est-il à sa place ?
- Comment améliorer notre organisation ?

QUELS BÉNÉFICES ?

- Un état des lieux des forces et faiblesses de l'organisation ou du management qui permet de reprendre de la hauteur.
- Le croisement d'informations pour un diagnostic approfondi.
- Des salariés valorisés parce que écoutés.
- Des constats fondés, exposés avec bienveillance.
- Une recherche d'issues positives pour l'ensemble des parties prenantes.
- Un plan d'action étoffé et priorisé.
- Un support de restitution très clair, adaptable à différents publics

Pour des managers efficaces et sereins

PAR L'ACCOMPAGNEMENT

La conduite d'un diagnostic se déroule en trois phases : une phase d'entretiens et de recueil de données, une phase d'étude et une phase de restitution.

Étapes de la démarche:

- Le consultant vérifie la présence des conditions de succès de la mission.
- Ensemble, nous formulons la question à laquelle doit répondre le diagnostic.
- Nous validons les règles de confidentialité et le déroulement du ou des restitutions
- Conduite d'entretiens semi-directifs.
- Etude de documents et recherche de données.
- Analyse et formulation de conclusions.
- Présentation de la restitution :
 - constats et analyse ;
 - préconisations d'actions organisationnelles et individuelles.
- Animation d'une réflexion collective pour aboutir à un accord sur les premières actions.

ET APRÈS, QUELLE DESTINATION ?

Le plan d'action issu d'un diagnostic peut couvrir un champ large. La structure peut décider de clarifier sa stratégie, de changer sa manière de recruter, de mieux accompagner le changement, de proposer une médiation, de structurer l'organisation ou de renforcer les compétences des managers.



Le plus

Le diagnostic organisationnel est vécu comme une démarche positive et fédératrice au sein de la structure.