



DIAGNOSTIC D'ORGANISATION *

* **Organisation** : groupe de personnes disposant de ressources pour atteindre un but fixé par un leader dans un environnement donné

« Comprendre ce qui se passe dans mon organisation pour agir au bon endroit de façon pertinente et durable »

Vous êtes Dirigeant, DRH ou manager d'équipe :

Vous êtes légitimement en charge des résultats et de la pérennité de votre organisation et vous souhaitez réunir ou optimiser les conditions de son développement.

Objectif d'un DIAGNOSTIC D'ORGANISATION :

Le diagnostic d'organisation est un processus d'intervention conduit par un intervenant expert, visant à fournir à un Dirigeant ou manager les réponses, en provenance de sa structure, sur un dysfonctionnement qu'il souhaite comprendre avant d'agir pour sa résolution.

Déroulement d'un DIAGNOSTIC D'ORGANISATION :

A partir de la question posée par le Dirigeant ou le manager, l'intervenant va réaliser une « photo » de l'organisation

à partir des interviews d'un panel de personnes volontaires présélectionnées par le décideur. Traitée de façon respectueuse et confidentielle, la synthèse des ces interviews est ensuite analysée et restituée au Dirigeant ou manager. A l'issue de ce diagnostic, le décideur dispose alors d'éclairages lui permettant de comprendre ce qui se passe dans son organisation pour agir au bon endroit de façon pertinente et durable. Selon les conclusions du diagnostic, le Dirigeant peut décider de la mise en œuvre autonome de ses conclusions ou solliciter l'accompagnement du consultant pour les points nécessitant l'apport de ses domaines d'expertise.

Exemples de questions posées par des Dirigeants dans le cadre d'un DIAGNOSTIC D'ORGANISATION :

« Pourquoi nos indicateurs de performance sont ils en baisse alors que notre carnet de commande est en hausse ? »

« Comment résoudre les tensions et conflits au sein de mon équipe ? »

« Pourquoi tout le monde n'avance t'il pas dans le même sens ? »

« Comment synthétiser les compétences clés à développer chez mes collaborateurs ? »

« Pourquoi mes collaborateurs n'arrivent ils pas à coopérer pour me faire des propositions consensuelles ? »

« Comment faire adhérer et entraîner mon équipe dans mon projet ? »

Méthodologie et modèles support au diagnostic d'organisation

Les diagnostics d'organisation que nous conduisons sont fondés sur la Théorie des Organisations de BERNE (TOB), l'Analyse Transactionnelle appliquée aux groupes et la méthodologie des contrats de dialogue hiérarchique du Changement Emergent. Les changements opérés suite à un diagnostic TOB peuvent concerner la posture du Leader vis-à-vis de son équipe ou environnement, la détermination des objectifs ou la culture de l'organisation, l'organigramme et les règles, les modes de coopération des membres d'équipe et les processus relationnels entre les personnes.

Conditions d'intervention :

- Consultante : **Valérie Cionca** de V. Cionca Consulting
- Budget d'intervention : le budget est élaboré sur mesure selon la taille de votre structure et le panel des interviews à réaliser. Contactez nous.