

DIAGNOSTIC DE PERFORMANCE DE L'ORGANISATION & DES PROCESSUS DE TRAVAIL



VISION STRATÉGIE



ORGANISATION



CONDUITE DU CHANGEMENT



MÉTHODES & PROCESSUS RH



QUELLE AMBITION ?
QUELS AXES
STRATÉGIQUES ?
QUELLES VALEURS ?



QUI FAIT QUOI ?
COMMENT ?
QUAND ?



COMMENT
GÉRER LE
CHANGEMENT
AVEC AGILITÉ ?



COMMENT RENDRE
VOTRE PLAN
STRATÉGIQUE RH
OPERATIONNEL ?



- ✓ Engager votre Gouvernance
- ✓ Aligner votre Top Management

- ✓ Décider de la meilleure organisation et des comportements attendus
- ✓ Obtenir les comportements attendus
- ✓ Améliorer en continu votre organisation

- ✓ Auditer la réalité de votre organisation
- ✓ Accompagner le changement

- ✓ Recruter efficacement les bonnes ressources
- ✓ Onboarder efficacement les nouveaux entrants
- ✓ Optimiser la gestion et l'anticipation des compétences
- ✓ Fidéliser et s'appuyer sur les « HP »/ « Talents »
- ✓ Gérer efficacement les « Low performers »
- ✓ S'assurer d'un bon climat social
- ✓ Gérer et faire rayonner votre marque employeur/culture d'entreprise

OBJECTIFS*

OPTIMISATION DE LA PERFORMANCE DE VOTRE ORGANISATION & DES PROCESSUS DE TRAVAIL



.....

QUELLE AMBITION ?
QUELS SERVICES ?
POUR QUELS CLIENTS ?
QUELS AXES STRATÉGIQUES ?
QUELLES VALEURS ?

.....▶

OBJECTIFS*

Engager votre Gouvernance

- ✓ Faire adhérer votre équipe de Direction (cercle 1) à votre vision
- ✓ Vous assurer de leur total engagement et de leur pleine efficacité dans la mise en œuvre de votre plan stratégique

Aligner votre Top Management

- ✓ Faire adhérer le Top Management (Cercle 2) au plan stratégique
- ✓ Vous assurer du parfait alignement entre le plan stratégique et leur mission/plan d'actions, donnant ainsi du sens à leur fonction et optimisant leur performance

OPTIMISATION DE LA PERFORMANCE DE VOTRE ORGANISATION & DES PROCESSUS DE TRAVAIL



ORGANISATION



QUI FAIT QUOI ?
COMMENT ?
QUAND ?

OBJECTIFS*

Décider de la meilleure organisation

- ✓ Comprendre la réalité du terrain, le fonctionnement réel et complexe de votre organisation
- ✓ Décider de la meilleure organisation cible au service de votre stratégie

Obtenir les comportements attendus

- ✓ Poser les conditions nécessaires à la performance et à la collaboration
- ✓ Fixer les bons objectifs & donner les pouvoirs adéquats aux Responsables
- ✓ Fixer les bons dispositifs de rémunération
- ✓ S'assurer des capacités et des moyens managériaux

Améliorer en continu votre organisation

- ✓ Ajuster l'organisation avec agilité

OPTIMISATION DE LA PERFORMANCE DE VOTRE ORGANISATION & DES PROCESSUS DE TRAVAIL



COMMENT GÉRER
LE CHANGEMENT
AVEC AGILITÉ ?



OBJECTIFS*

Auditer la réalité de votre organisation

- ✓ Etablir un diagnostic des comportements réels
- ✓ Etablir un diagnostic des stratégies et des pouvoirs des salariés

Accompagner le changement

- ✓ Travailler sur les comportements attendus
- ✓ Travailler sur les moyens de les obtenir
- ✓ Travailler sur les moyens de les pérenniser

OPTIMISATION DE LA PERFORMANCE DE VOTRE ORGANISATION & DES PROCESSUS DE TRAVAIL



MÉTHODES & PROCESSUS RH



COMMENT RENDRE VOTRE PLAN
STRATÉGIQUE RH
OPERATIONNEL ?



OBJECTIFS*

Recruter efficacement les bonnes ressources

- ✓ Améliorer l'élaboration de votre stratégie de recrutement
- ✓ Optimiser le processus de recrutement et l'expérience candidat

Onboarder efficacement les nouveaux entrants

- ✓ Poser les conditions d'une intégration réussie et rapide, optimisant sentiment d'appartenance, fidélisation et performance
- ✓ Mettre en place des entretiens de milieu de période d'essai, rapport d'étonnement

Optimiser la gestion et l'anticipation des compétences

- ✓ Etablir une classification des emplois structurante (+ parcours de carrières à promouvoir) et une grille salariale associée
- ✓ Mettre en place une politique de formation et des pratiques de reconnaissance des compétences et de performance équitables et motivantes, alignées à vos objectifs stratégiques RH et business

Fidéliser et s'appuyer sur les « HP »/ « Talents »

- ✓ Réaliser et suivre une People Review
- ✓ Mettre en place un Programme de Talents

Gérer efficacement les « Low performers »

- ✓ Déployer des plans d'amélioration de la performance

S'assurer d'un bon climat social

- ✓ Réaliser des Audits/Enquêtes RH
- ✓ Mettre en place des Entretiens de départ

Gérer et faire rayonner votre marque employeur/culture d'entreprise