



Conduite d'un diagnostic organisationnel.

Les finalités du diagnostic

Conduire un diagnostic en entreprise, ou toute autre organisation de travail, constitue un axe central dans la compréhension d'une situation, dont les ressorts, le chemin causal peuvent être complexes.

Ce travail d'investigation permet d'interroger en profondeur l'organisation, l'environnement de travail, les interrelations professionnelles, les modalités et pratiques de management.

Ce travail de compréhension, part du vécu des métiers par leurs acteurs et de leurs conditions de réalisation.

Ce travail de diagnostic doit permettre:

- d'une part une approche compréhensive des axes de dynamiques positives et des facteurs de bien-être au travail,
- d'autre part de réaliser un inventaire des possibles facteurs de risques professionnels.

Le diagnostic peut intervenir à plusieurs niveaux :

- En amont de l'élaboration du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels et/ou du plan de prévention. Le diagnostic permet alors d'avoir une vision transversale et partagée sur les risques professionnels liés à l'organisation de travail et pouvant aboutir à des effets sur la santé des salariés.
- Lors d'une situation problématique et avant de recourir à une expertise.

La mise en œuvre d'un diagnostic s'appuie sur un Comité de Pilotage interne, permettant ainsi une prise en compte par l'ensemble des acteurs de l'entreprise : DRH, CHSCT, lignes d'encadrement.

Déroulement du diagnostic

Phase d'immersion.

Entretien exploratoire auprès du commanditaire pour affiner les contours, les enjeux, appréhender le contexte.

Rédaction et transmission au commanditaire d'une lettre d'intention formulant les premiers questionnements et la proposition commerciale détaillée.

Contractualisation entre **Latitude** et le commanditaire au travers d'une convention de prestation.

Phase d'investigation.

Plusieurs approches théoriques et méthodologiques peuvent être déployées:

- Etude documentaire,
- Entretiens semi directifs auprès des représentants de

l'ensemble des parties prenantes,

- Questionnaires à partir d'un échantillonnage pertinent,
- Participation à certaines réunions ou instances ciblées.

Phase d'analyse.

Les données recueillies sont ainsi analysées grâce à différentes techniques permettant d'aboutir à des conclusions et à un ensemble de préconisations.

- Identifier des orientations en matière d'actions à mener en fonction des facteurs de risques transversaux ou spécifiques repérés.
- Proposer des modalités d'accompagnement et de mise en œuvre des actions selon les options retenues.

Un livrable opérationnel

A l'issue du diagnostic, nous remettons un document de synthèse qui reprend les observations, les hypothèses de travail et les solutions d'amélioration en matière d'organisation, de suivi, d'accompagnement au changement, suivant la problématique initiale identifiée.

Avant sa restitution il fait l'objet d'étapes de pré-validation par le comité de pilotage du diagnostic.

La restitution finale est accompagnée d'une présentation documentée et illustrative et fait l'objet d'un échange entre les participants et les consultants.

Après échanges, compléments éventuels et formalisation des préconisations, des actions d'accompagnement peuvent être mises en œuvre, en fonction du plan d'action, et au-delà du seul diagnostic.

L'accompagnement des premières actions est proposé et fait l'objet d'une nouvelle convention, afin de permettre aux parties prenantes de s'en saisir pour les conduire dans la durée.

Coût

La convention de prestation fixe les objectifs et les modalités pratiques de l'intervention. Le coût total du diagnostic organisationnel dépend du périmètre de l'action et des problématiques identifiées et validées.

Nous consulter pour toutes informations souhaitées et conditions de mise en œuvre.

contact@latitude4929n.com