

Vos enjeux

Disposer d'une organisation agile et solide pour répondre aux besoins d'aujourd'hui et de demain
(Mettre en place une organisation évolutive)

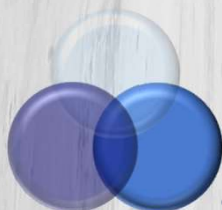
Mettre en place une organisation adaptée aux métiers de l'entreprise
(Répondre aux enjeux de vos actionnaires, de vos collaborateurs et de vos clients)

Optimiser les interactions et favoriser les échanges entre les métiers
(Clarifier les contributions de chacun pour renforcer les synergies internes et externes)

Développer les compétences et les contributions individuelles et collectives
(Piloter l'affectation des ressources et le développement de l'expertise)

Mettre en place une dynamique d'évaluation et de progrès continu
(Mesurer la performance pour l'améliorer)

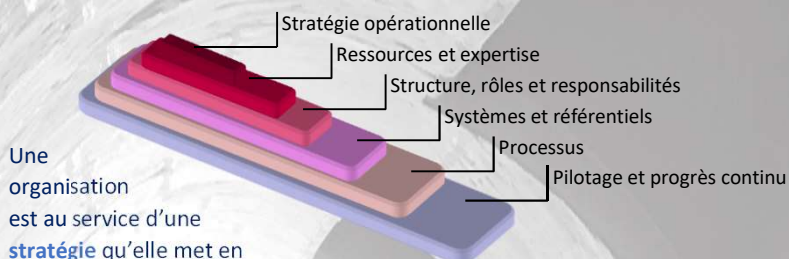
Bénéficiaires / Clients



Au carrefour des intérêts parfois contradictoires de ses différentes parties prenantes, toute organisation est caractérisée par une description **formelle** et un fonctionnement **réel**, un recueil de tâches décrites et l'indispensable bonne volonté des intervenants pour apporter de l'intelligence au système...

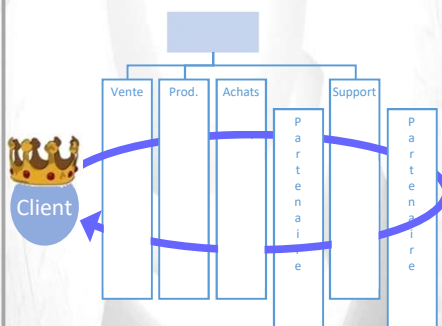
Piloter véritablement le développement de son organisation, c'est considérer ses dimensions humaines, structurelles et managériales comme autant de leviers d'optimisation... à manœuvrer avec agilité et détermination.

Les différentes dimensions d'une organisation



Une organisation est au service d'une **stratégie** qu'elle met en œuvre de façon opérationnelle. Elle s'appuie sur des **moyens** - hommes et femmes, finances, moyens - sur des **compétences** et des **expertises** tant individuelles que collectives. Elle doit être **structurée** et être animée selon des **systèmes** de management, de reconnaissance et d'information. Elle s'inscrit dans un cadre de **processus** transverses au service des clients en lien avec d'autres entités dans et hors de l'entreprise. Enfin, elle est **pilotée** selon des indicateurs basés sur des objectifs quantitatifs et qualitatifs qui, lorsqu'ils sont définis et mesurés, participent à l'amélioration dans le cadre d'une démarche de **progrès continu**.

Structure, systèmes, référentiels et processus



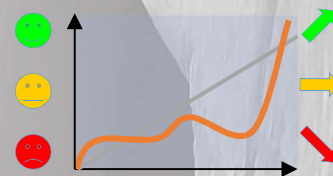
Faire partager les **attentes du client final** - et les évolutions de ces attentes - à tous les intervenants, identifier les différents **apports** dans **la production ou le service au client final**, fluidifier les **échanges** d'information entre intervenants internes et externes, reconnaître les **contributions** individuelles et collectives : toutes ces dimensions, dites structurelles, de l'organisation supposent :

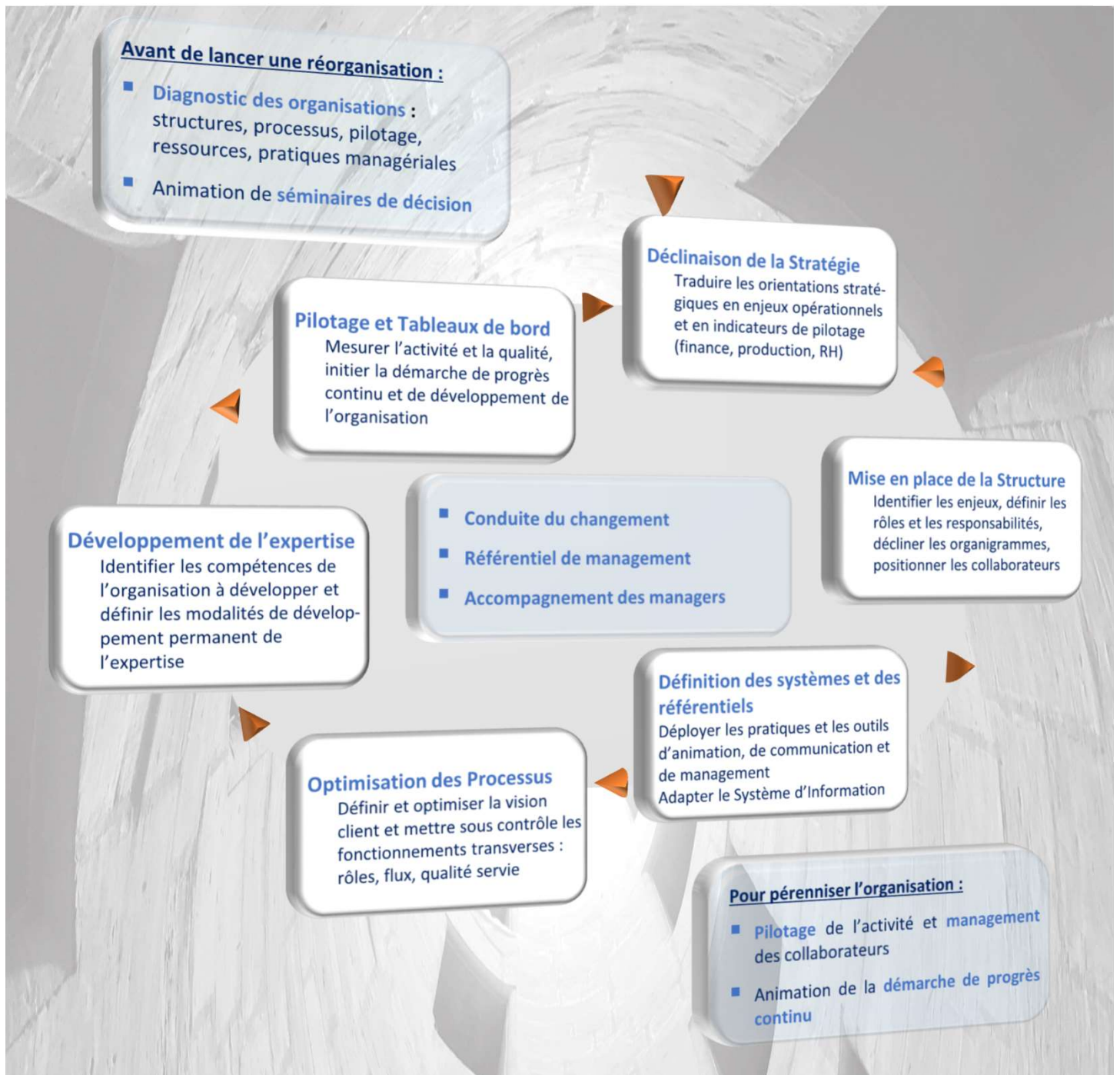
- Le partage et l'affichage des responsabilités et des rôles (missions, contrats de service)
- La mise en place des processus et des systèmes - notamment le S.I. - qui relient les contributions entre elles

Ressources, management et pilotage

L'organisation n'est jamais figée, elle doit s'adapter en permanence à son **environnement mouvant**. Plusieurs dimensions lui permettent de se développer et de maîtriser son évolution :

- Le management des **ressources humaines**, leur affectation, leur sollicitation, leur animation et le développement des **compétences** et de l'**expertise** individuelle et collective
- La mesure **quantitative** et **qualitative** de l'activité et son analyse par rapport aux **standards** et aux **objectifs** pour mettre en œuvre des **plans de progrès** basés sur des constats et des objectifs partagés.





Éléments clés de réussite :

- Impliquer les managers – et par les managers, les équipes – dans la construction de leur future organisation : définition des rôles et des responsabilités, déclinaison des objectifs individuels et collectifs, mise en place d'outils et de pratiques de management et de communication.
- S'appuyer sur le **Système d'Information** pour sécuriser et simplifier les échanges de flux, l'exercice des responsabilités et le partage d'information et pour automatiser les transactions et les contrôles nécessaires au fonctionnement de l'organisation.

