

DIAGNOSTIC ORGANISATIONNEL

La promesse

Le diagnostic organisationnel DMDH permet au dirigeant de mieux comprendre le fonctionnement réel de son organisation et de mettre au jour des zones de perte d'efficacité jusque-là peu visibles.

Il fait émerger des axes nouveaux de compréhension et d'investigation, que le dirigeant peut approfondir pour confirmer ses lectures et/ou engager un travail ciblé là où cela fera réellement la différence.



PUBLIC VISÉ

- Dirigeants, DG, DRH.
- Comités de direction ou équipes de direction.
- Organisations ou entités souhaitant disposer d'une lecture claire, structurée et exploitable de leur fonctionnement réel



PROBLÈMES CIBLÉS

- Perception qu'un changement est nécessaire, sans point d'entrée clairement identifié.
- Besoin de faire émerger un projet de transformation ou des pistes d'évolution.
- Pertes d'efficacité ou d'engagement observées, sans compréhension claire des articulations organisationnelles en jeu.
- Non-dits, tensions ou conflits larvés pesant sur le fonctionnement collectif.
- Envie de regarder l'organisation de manière inédite, à la manière d'un « ostéopathe des organisations ».



RÉSULTATS ATTENDUS / VALEUR APPORTÉE

À l'issue du diagnostic organisationnel DMDH, les dirigeants disposent :

- d'une lecture claire et structurée du fonctionnement réel de l'organisation ;
- de l'identification des qualités à l'œuvre, appuis de toute évolution ;
- d'une compréhension fine des enjeux et challenges par population et par rôle ;
- de leviers d'engagement réels, de zones de tension structurantes et de croyances soutenant ;
- de propositions d'intervention peu nombreuses, extrêmement ciblées et à fort effet de levier, portant sur l'endroit clé du fonctionnement de l'organisation.

Le diagnostic constitue une base de partage avec les salariés, dans laquelle ils se reconnaissent, et sécurise les phases de dégel et de prise de conscience préalable aux évolutions.

Il permet ainsi d'engager une stratégie de changement ciblée et très efficace, que certains clients décrivent comme une forme d'« ostéopathie des organisations » : un geste juste, au bon endroit, produisant des effets systémiques.

TÉMOIGNAGE CLIENT

“ J’ai eu besoin de constater par moi-même les éléments révélés par le diagnostic. J’ai pu observer des phénomènes qui étaient là et que je n’avais jamais vu. Les équipes se sont reconnues de suite dans cette manière originale de partager les observations.”

Directeur d'usine après un diag sur ces fonctions

de manufacturing.

Format et Durée

- Cadrage avec les dirigeants des entités concernées.
- Interviews individuelles structurées, menées selon des grilles de lecture DMDH consultables.
- Lorsque pertinent, partage d'éclairages ou de feedbacks ciblés au cours des interviews.
- Restitution aux managers, incluant des pistes d'action ciblées.