



## FICHE PRODUIT 2

# CONSEIL EN GESTION DES FACTEURS ORGANISATIONNELS ET HUMAINS

## Nos OBJECTIFS

- Infléchir positivement le climat social et améliorer le collectif de travail dégradé
- Identifier les FOH (Facteurs Organisationnels et Humains) et les unités les plus exposées à ces risques
- Analyser l'organisation de travail en profondeur et élaborer un plan de prévention pour réduire à la source les facteurs d'exposition des salariés à ces risques
- Accompagner les unités dans leur démarche d'amélioration de la performance au travail

## Nos CIBLES

- Directeurs, responsables d'unités opérationnelles
- Salariés

## Nos MÉTHODES

Comité de pilotage, observatoire de la performance, construction des indicateurs, inventaire des freins humains et organisationnels (progiciel d'expertise), plan d'action de prévention

## Nos MODALITÉS DE FINANCEMENT

Finançable par le plan de formation, la DIECCTE et l'OPCA de branche

## NOTRE PROGRAMME

Une première étape d'information sur le processus à mettre en place se déroulera sur un mode participatif, avec notamment la constitution d'un comité de pilotage, représentant toutes les parties de l'entreprise.

Une phase de collecte d'informations et de prédiagnostic pour identifier les FOH et cibler avec l'appui de notre progiciel d'expertise les besoins spécifiques de votre organisation en matière de performance.

Un diagnostic complet, approfondi et ciblé sur les leviers de développement de la performance de votre entreprise.

Ce diagnostic sera assorti de préconisations, en termes d'amélioration de la productivité et de l'efficacité individuelle et collective, issues des discussions et des analyses construites avec les groupes de salariés audités. Un plan d'action synthétisant l'ensemble des solutions préconisées sera ensuite validé par le comité de pilotage.

Ce plan d'action mettra en exergue nos différentes solutions de performance au travail, en fonction des résultats du diagnostic :

- Réorganisation du travail : lui redonner du sens, revoir les missions, l'exigence émotionnelle liée au travail, les fiches de poste, les conflits de rôle, l'organigramme, les circuits de communication, la charge de travail, le climat social, prendre en compte l'intensité du travail, la fidélisation des salariés, l'amélioration des conditions de travail, la latitude décisionnelle, les décalages objectifs/moyens, contribution/rétribution...etc.

## NOS INTERVENANTS

**Philippe COPPRY :**

Psychologue du travail,  
spécialisé dans le  
développement des talents

**Elhadi DOUCHY :**

Docteur -psychologue du  
travail et des organisations,  
spécialiste en mesure et  
évaluation des compétences