



Une expérience différente

DIAGNOSTIC ORGANISATIONNEL

Un outil pour évaluer la capacité d'innover de l'organisation

Approche d'intervention

S'appuyant sur une démarche d'analyse structurée et rigoureuse, le diagnostic organisationnel vise à évaluer la capacité d'innover et de mobiliser de l'organisation. Dans un premier temps, nous proposons d'analyser l'organisation afin d'en dresser une image globale selon trois composantes spécifiques, soit l'alignement, la mobilisation et l'interface avec l'environnement. Ensuite, nous proposons d'évaluer comment l'organisation aligne et mobilise ses personnes pour performer et innover, et ce, à partir des trois générateurs d'innovation : les processus, la culture et l'ouverture à l'environnement. Finalement, nous proposons d'élaborer un plan d'action pour ensuite accompagner l'organisation dans la mise en œuvre de ce dernier.

Introduction

Dans un contexte de mondialisation et de sophistication des clientèles, les organisations doivent maintenir des niveaux de compétitivité et de performance élevés afin d'assurer leur croissance et leur pérennité. Les organisations performantes savent remettre en question leurs façons de faire et faire preuve d'innovation.

Par définition, la réalisation d'un diagnostic organisationnel vise à dresser un portrait général de l'entreprise en soulignant l'écart entre la situation actuelle et la situation désirée afin d'assurer un alignement stratégique. Nous proposons un modèle qui, non seulement, pourra dresser un portrait global de l'entreprise, mais qui pourra aussi évaluer à quel point l'entreprise est en mesure de mettre en place les conditions gagnantes à l'innovation et la mobilisation.

Objectifs

- Dresser un portrait clair de la situation actuelle de l'entreprise et émettre des constats quant aux composantes : alignement, mobilisation et interface avec l'environnement.
- Évaluer comment l'organisation aligne et mobilise ses personnes pour performer et innover à partir de trois générateurs d'innovation : 1) processus, 2) culture, 3) ouverture.
- Accompagner l'organisation dans la mise en œuvre d'un plan d'amélioration en vue de développer/améliorer les conditions propres à l'innovation.



Organisations visées

L'outil diagnostique de Alia Conseil peut être utilisé en différentes situations et divers contextes. Pour une organisation qui souhaite améliorer sa capacité d'innovation, il permet d'offrir un portrait global de la situation réelle en termes de performance organisationnelle et de potentiel d'innovation et de proposer des pistes d'intervention ciblées et intégrées pour améliorer la performance organisationnelle dans son ensemble. Pour une organisation qui vit des problématiques particulières, il permet d'identifier les forces et les points à améliorer tout en offrant une lecture globale qui permet de prioriser les actions à prendre. Notons que ce modèle peut s'appliquer aussi bien à la PME qu'à la grande organisation. De plus, il pourrait être appliqué à l'organisation dans son ensemble, de même qu'à une fonction particulière (exemple : diagnostic de la fonction ressources humaines).

Démarche proposée

- **Collecte de documentation** pertinente sur l'entreprise.
- Réalisation d'**entrevues individuelles et de groupe** avec les acteurs internes.
- **Analyse** rigoureuse des données recueillies et élaboration de **constats**.
- **Évaluation de la capacité d'innover et de mobiliser** à partir des trois générateurs d'innovation.
- Élaboration de **recommandations** à partir de l'intégration des dimensions dans les grilles de générateurs.
- Élaboration d'un **plan d'action** pour mettre en place des conditions à l'innovation.
- **Accompagnement** dans la mise en œuvre d'un plan d'action.

