

L'EXPERTISE DU CDG A VOTRE SERVICE

Le conseil en organisation sollicite tous les domaines d'expertise du CDG. Grâce à ses valeurs de travail, le CDG se positionne comme tiers de confiance pour votre collectivité.

- Qualité du service public : un travail réalisé par un personnel spécifiquement formé à cette démarche et intégré dans un réseau extra départemental de professionnels du conseil en organisation.
- Confidentialité
- Bienveillance
- Respect des obligations réglementaires, notamment en matière de prévention de la sécurité et de la santé des travailleurs.

Nos valeurs:

DISPONIBILITE

ADAPTABILITE

TECHNICITE

TIERS DE CONFIANCE

Clotilde BOUVIN
Conseillère en organisation
cdg52@cdg52.fr

CENTRE DE GESTION DE LA HAUTE-MARNE
9, rue de la Maladière – CS 90159
52005 CHAUMONT CEDEX – 03.25.35.33.20

LE CONSEIL EN ORGANISATION

Une mission du CDG 52

Une démarche de conseil en organisation va interroger l'organisation interne de la collectivité ou bien d'un service ou d'une direction comprenant plusieurs services. L'organisation interne se définit principalement par :

- Les missions et activités
- Les ressources humaines et matérielles
- Les entités : services, pôles, directions etc.
- Les liens hiérarchiques et fonctionnels formalisés ou non
- Les modes de communication et de coordination entre les entités ou personnels
- Le système de validation/délégation et les responsabilités



Le conseil en organisation apporte alors un **regard**, une **analyse** qui donnent lieu à des **préconisations** pour modifier et améliorer le service/la collectivité concerné(e) par la démarche, suivant les objectifs à atteindre.

► POUR QUOI ?

Pour faire face aux évolutions (fusions, mutualisations, transferts de compétences nouvelles réglementations etc.) en prenant en compte : les attentes du public, **la qualité de vie au travail des agents et la performance de son organisation.**

- Optimiser le fonctionnement et l'organisation de ses services (modernisation des pratiques, restructuration des activités, optimisation des ressources internes etc.)
- Résoudre des dysfonctionnements organisationnels connus qui peuvent parfois entraîner conflits et tensions internes
- Anticiper, accompagner et adapter les changements nécessaires au développement du service public
- Repenser les relations entre élus, directions et services
- Clarifier l'organisation de travail (répartition des missions et responsabilités) pour chaque acteur de l'organisation (élus, managers, agents).

► COMMENT ?

Etape 1. Préalablement à la démarche

La **convention** d'accompagnement individualisé qui sera signée entre nos deux structures (un devis en amont de l'intervention et une facturation finale correspondante au **temps réel de l'intervention**).

S'assurer l'existence d'un **fort engagement** de la collectivité afin que le résultat soit optimal: **implication des élus, des membres de la direction et des chefs de service concernés.** La démarche conduit à définir les indicateurs de réussite et des moyens adaptés à sa réalisation. Le cadrage de la demande, avec l'aide de la conseillère en organisation, sera primordial (échanges réguliers entre le commanditaire et la conseillère en organisation): anticiper les éventuels freins et difficultés qui pourraient être rencontrés et baliser la démarche, et identifier un plan d'actions.

Ces échanges auront pour but de définir, analyser et formaliser, autant **sur le fond que sur la forme.**

Une approche en mode projet sera alors retenue dans les structures les plus importantes.

Etape 2. Etude organisationnelle

Analyse de l'organisation de travail afin d'identifier **les forces et les faiblesses** de celle-ci. Les résultats de cette analyse permettront de définir des **pistes d'action** pour l'optimisation et le perfectionnement du fonctionnement de l'organisation tels que souhaités lors du cadrage.

Etape 3. Accompagnement à la mise en place des préconisations

- Accompagnement au changement
- Conception/actualisation et formalisation de process
- Supervision managériale
- Séances de co-développement
- Rédaction d'un plan de formation spécifique
- Elaboration des outils RH
- Supports, etc.