

L'ORGANISATION DANS SON ENSEMBLE

Présentation de cette opération destinée à l'entreprise dans son ensemble :

Cette opération est offerte aux **grandes compagnies** avec plusieurs branches et ce dans le but de prendre le **pouls** de la compagnie à propos de son **fonctionnement général**, avec possibilité d'établir des **comparaisons** entre diverses branches localisées dans diverses régions, avec un **projet particulier** d'apporter des **changements spécifiques** jugés nécessaires par la haute direction.

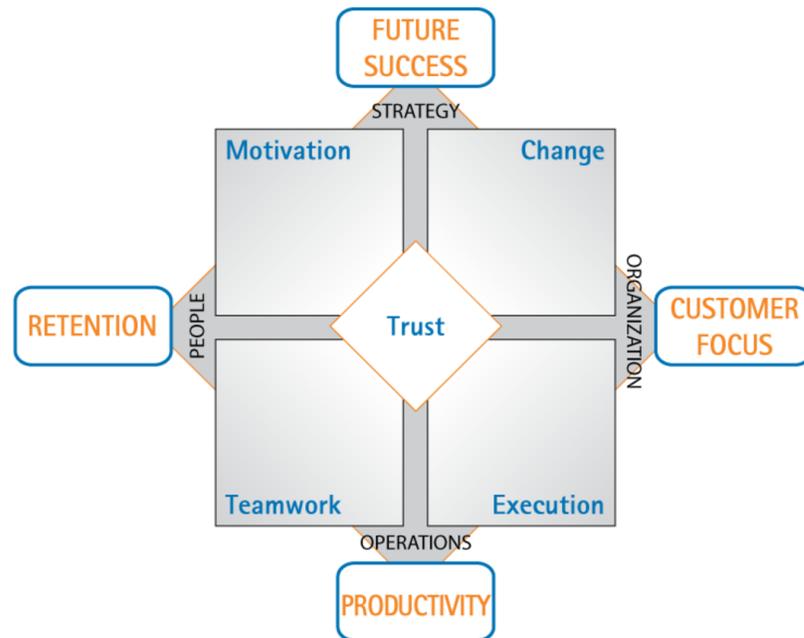
L'évaluation OVS donne un aperçu de **l'ensemble de l'entreprise**, en mettant l'accent sur la **mesure du climat organisationnel**. Mais elle donne aussi, comme les deux autres opérations (LVS) et (TVS), le niveau de développement des cinq facteurs de réussite et leur correspondance avec quatre dernières résultantes fondamentales pour l'organisation que nous présenterons ci-après.

Dans le schéma qui suit, on peut visualiser comment **dans le cas de l'organisation**,

- les facteurs de **motivation** et de **changement** convergent vers le **succès futur** de l'entreprise;
- ceux du **changement** et de **l'exécution**, vers **l'orientation client**;
- ceux de **l'exécution** et du **travail d'équipe**, vers la **productivité**;
- et finalement, ceux du **travail d'équipe** et de la **motivation**, vers la **rétenion** des employés.

Outcomes Model

The OVS measures four outcomes aligned to the key elements of organizational climate:



11



CLARIFIONS LES TERMES :

Succès futur : L'organisation évolue-t-elle dans une direction durable et valable

Orientation Client : Les employés sont-ils vraiment engagés à réellement prendre soin des clients afin de les fidéliser?

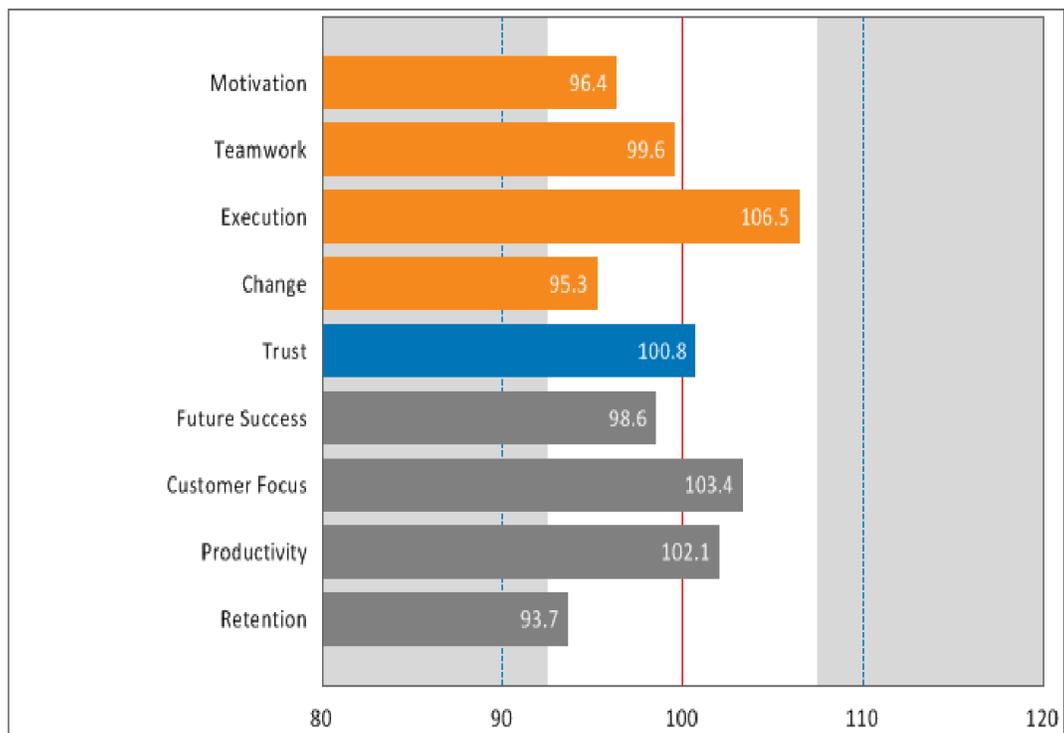
Productivité : Les employés accomplissent-ils le travail à faire et le travail qui importe d'une manière efficace?

Rétention : Dans quelle mesure les employés sont-ils à rester dans l'organisation?

Voici les résultats pris dans le rapport spécimen, rapport que vous pourriez consulter plus loin. Ces résultats permettent de voir les corrélations entre les facteurs de réussite et les résultantes, tout en indiquant les zones sur lesquelles il faut travailler pour l'amélioration de la situation.

Combined Snapshot

This chart shows the climate and outcome scores at a glance



Commentaires sur les résultats colligés dans le tableau ci-dessus et informations pertinentes sur l'orientation du travail à faire pour améliorer la situation de la compagnie :

1- les facteurs de **motivation** (96,4) et de **changement** (95,3) sont associés à la résultante « **succès futur** » de l'entreprise (98,6).

Comme on peut le voir ici, les deux facteurs de réussite (**motivation et changement**) qui obtiennent des moyennes légèrement en bas de la médiane, contribuent à des résultats similaires dans la résultante « **succès futur** » de l'entreprise.

On pourrait imaginer donc qu'en équipant les dirigeants d'habiletés émotionnelles pouvant entraîner des changements au niveau de la motivation et du changement, ou pourrait obtenir de meilleurs résultats dans le « succès futur » de la compagnie.

2- Les facteurs du **changement** (95,3) et de **l'exécution**, (106,5) sont associés à la résultante « **orientation client** » (103,4);

Ici aussi, on voit que les résultats obtenus pour le changement et l'exécution donnent des résultats correspondants à leur moyenne qui se situe légèrement en haut de la médiane.

3- Les facteurs de **l'exécution** (106,5) et du **travail d'équipe** (99,6), sont associés à la « **productivité** » (102,1);

Ici c'est l'exécution et le travail d'équipe qui engendrent à leur tour des résultats équivalents à leur moyenne au niveau de la productivité.

4- Finalement, les facteurs du **travail d'équipe** (99,6), et de la **motivation** (96,4), sont associés à la « **rétenion** » (93,7) des employés.

Ces deux facteurs qui sont tous les deux en bas de la médiane, sont corrélés à des résultats similaires dans la **rétenion**.

Recommandation : À partir de ces résultats relativement homogènes et cohérents, qui placent cette compagnie dans un rang très moyen, on peut voir qu'il y a beaucoup de place pour l'amélioration de la situation. Si les administrateurs veulent apporter du changement, ils sont à même de choisir ce qui importe le plus pour eux, et de décider de poursuivre la démarche en allant vers un entraînement émotionnel important de leurs leaders et possiblement, vers une formation globale qu'ils pourraient offrir à l'ensemble ou à quelques-unes de leurs équipes.

Pour voir les résultats obtenus dans certaines compagnies grâce à l'intervention de « Six-Seconds », vous pourriez consulter la documentation disponible sur le site web de « Six-Seconds » au sujet du **cas Komatsu** et du **cas Amadori**, deux compagnies géantes, qui étaient en déclin et qui ont vu d'importants changements grâce à l'intervention de « Six-Seconds ».

Le Cas Komatsu : <https://www.6seconds.org/2013/12/11/white-paper-increasing-employee-engagement-komatsu/>

Le Cas Amadori : <https://www.6seconds.org/2019/02/13/amadori-case-engagement-emotional-intelligence/>

Une vue Générale du modèle de « **Six-Seconds** » pour les Signes Vitaux du **l'Organisation**

(OVS)

	<i>Facteurs</i>		<i>Moteurs</i>	<i>Résultantes</i>
			Motivation	
	Stratégie		Changement	Rétention
	Organisation		Exécution	Productivité
OVS		TRUST	Trav équipe	Service Clientèle
	Opérations		Motivation	Succès Futur
	Personnes			

Nous travaillons avec les compagnies pour

- Les Amener à assurer et maintenir leur **succès futur**;
- Les amener à optimiser leur **service à la clientèle**;
- Les amener également à augmenter leur **productivité**;
- Les amener finalement à une stabilité qui aura pour effet d'optimiser le taux de **rétention** de leurs employés.

Pour fins d'illustration, lorsque nous serons en négociation d'un contrat de service avec vous, vous pourrez nous demander une copie spécimen du rapport (OVS) généré dans le cadre des travaux de « Six-Seconds » avec une des compagnies ayant fait affaire avec eux.