

Stratégie & Organisation RH

Structurez vos équipes, clarifiez les rôles et optimisez vos processus RH · 6 jours, livrables opérationnels, adaptés à votre contexte.

LA PROBLÉMATIQUE

Vos équipes grandissent mais les rôles ne sont jamais vraiment posés à l'écrit. Les fiches de poste datent de plusieurs années ou n'existent pas. Vous recruterez bientôt, mais vous n'arrivez pas à décrire précisément le profil recherché. Les décisions tardent parce que personne ne sait vraiment qui valide quoi. Et en cas d'absence, les savoirs ne ...

DURÉE

6 jours répartis sur 6 à 8 semaines

TARIF HT

À partir de 6 000 € HT

FORMAT

Entretiens sur site et ateliers de travail en visio, restitution en présentiel

DOMAINE

Ressource humaine

DURÉE	TARIF HT	FORMAT
6 jours répartis sur 6 à 8 semaines	À partir de 6 000 € HT	Entretiens sur site et ateliers de travail en visio, restitution en présentiel

01 La problématique

Vos équipes grandissent mais les rôles ne sont jamais vraiment posés à l'écrit. Les fiches de poste datent de plusieurs années ou n'existent pas. Vous recruterez bientôt, mais vous n'arrivez pas à décrire précisément le profil recherché. Les décisions tardent parce que personne ne sait vraiment qui valide quoi. Et en cas d'absence, les savoirs ne se transmettent pas : tout repose sur quelques personnes clés.

02 Contexte d'intervention

Cette mission s'adresse aux TPE et PME entre 5 et 80 collaborateurs, en phase de croissance ou de réorganisation. Elle convient aux entreprises qui ouvrent un nouveau site, intègrent une acquisition, traversent un changement de direction ou préparent un premier recrutement cadre. Elle est également pertinente pour les structures familiales qui professionnalisent leur gouvernance.

03 Objectifs de la mission

À l'issue de la mission, vous obtenez :

Valider en 4 semaines l'organisation cible de votre boîte · qui fait quoi, qui rapporte à qui, en clair

Sortir avec 5 à 10 fiches de poste utilisables tout de suite pour vos prochaines annonces et contrats

Poser noir sur blanc qui décide quoi sur les 5 ou 6 sujets qui coïncident vraiment en interne

Repérer les 2 ou 3 rôles à recruter en priorité pour libérer votre croissance · avec budget et calendrier

Préparer le passage vers la cible · 6 mois, étape par étape, sans casser ce qui marche

Mettre en place les bons réflexes d'entretien annuel · trame simple, rythme tenable, sujets qui comptent vraiment

04 Notre approche, étape par étape

ÉTAPE 01 État des lieux

4 à 8 entretiens (vous, vos chefs d'équipe, 1 ou 2 collaborateurs), lecture des contrats existants

ÉTAPE 02 1 demi-journée avec vous et vos associés

on dessine l'organisation cible, on tranche qui rapporte à qui

ÉTAPE 03 Rédaction des fiches de poste

l'expert dédié rédige avec le chef d'équipe concerné, en 1 à 2 sessions de 90 minutes

ÉTAPE 04 Règles de délégation

qui peut décider quoi, jusqu'à quel montant, sur quel type de sujet

ÉTAPE 05 Plan de transition

6 mois étape par étape, avec les points sensibles (annonce aux équipes, juridique, paie)

ÉTAPE 06 Restitution

1 réunion finale avec vous, remise du dossier complet, copie pour vos chefs d'équipe

05 Livrables

Documents et outils que vous emportez à la fin de la mission :

Organisation actuelle commentée et organisation cible validée · 1 doc PDF, 2 versions imprimables en A3

Pack de 5 à 10 fiches de poste · format Word modifiable, prêt à coller sur vos annonces et contrats

Règles de délégation · 1 fichier Excel, qui décide quoi sur les sujets qui reviennent

Plan de transition · 1 doc PDF de 10 à 15 pages (jalons, qui pilote chez vous, points sensibles)

Rapport d'état des lieux · 20 à 30 pages, lisible par un dirigeant non-RH, sans jargon

Note de synthèse 4 pages · à présenter à votre banquier, vos associés ou un partenaire

06 Bénéfices attendus

- Vos chefs d'équipe savent enfin qui décide quoi · les réunions où tout le monde se tourne vers vous pour trancher disparaissent
- Vos prochaines embauches sont cadrées · vous gagnez 3 à 6 semaines par recrutement
- Vous partez 2 semaines en vacances sans que la boîte cale · les rôles tournent sans vous
- Vous présentez votre organisation à un banquier ou un partenaire sans gêne · l'entreprise tient debout indépendamment de vous
- Vous savez quels rôles recruter en priorité, avec un budget et un calendrier chiffrés

07 Public & prérequis

PUBLIC CONCERNÉ

Dirigeants TPE/PME · DRH et responsables RH · Managers en charge de la structuration d'équipe · DAF impliqués dans la gouvernance

PRÉREQUIS

Aucun pré-requis RH spécifique · la mission part de votre organisation telle qu'elle existe aujourd'hui

+ Pour aller plus loin

Beaucoup de dirigeants et de DRH le vivent : des équipes qui fonctionnent sans organigramme clair, des fiches de poste inexistantes ou obsolètes, une gouvernance RH bricolée au fil du temps. Le quotidien tourne, mais la structure fragilise la croissance, complique les recrutements et génère des tensions inutiles.

Notre mission Stratégie & Organisation RH part du terrain. Pas d'un modèle préfabriqué. Nous commençons par comprendre comment votre entreprise fonctionne réellement : qui fait quoi, comment les décisions se prennent, où les rôles se superposent ou se court-circuitent.

Un expert senior Groupe MDA vous accompagne de bout en bout sur 6 jours, répartis sur plusieurs semaines pour ne pas désorganiser votre activité. À chaque étape, vous gardez la main : nous construisons avec vous, pas à votre place.

Au terme de la mission, vous disposez d'un organigramme cible validé, de fiches de poste utilisables immédiatement, d'une matrice de délégation claire et d'un plan d'action pour passer de l'organisation actuelle à l'organisation cible. Des livrables concrets, réutilisables et adaptables quand votre entreprise évolue.

Engager la mission

Premier échange de cadrage gratuit avec votre futur expert dédié. Vous repartez avec un avis indépendant et un budget réaliste, même si la mission ne se fait pas.

FRANCE NUM

groupe-mda.fr/conseil/strategie-organisation-rh