

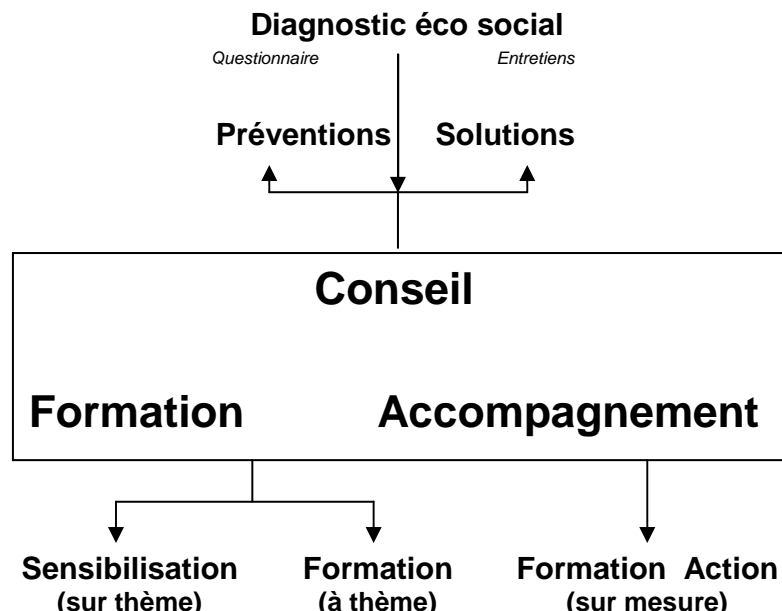
GESTION HUMAINE DES RESSOURCES

Concilier les exigences économiques de l'entreprise et les attentes des personnes. Notre apport entièrement externe et indépendant nous permet d'intervenir en toute objectivité avec le recul indispensable à une bonne appréhension des problématiques et garantit aux personnes un cadre de libre expression, à **l'entreprise un retour sur investissement en conséquence.**

Dans le monde d'aujourd'hui, secoué par des évolutions rapides, des crises à répétition et le besoin d'agir vite, la connaissance opérationnelle des milieux tant industriels que de service, vécue au sein de grands groupes internationaux, permet au conseil d'être ciblé sur ses trois grandes ressources que sont **la technologie, la finance et l'humain au centre de l'ensemble.**

« Sensibilisation, prévention, accompagnement » pour permettre bien-être et qualité de vie au travail, telles sont aussi les missions que nous remplissons. A l'articulation du triangle « entreprise – travail – personne », nous accompagnons notre client dans l'amélioration de son équilibre social, favorisant la démarche qui consiste à donner **du sens et de la productivité.**

Cependant, à l'écoute du client avec qui nous harmonisons notre langage, nous prenons le temps d'étudier les particularités et mettons notre savoir-faire et notre imagination à l'œuvre pour établir une relation de confiance, une structure personnalisée et une réponse spécifique. Engagement de la direction et transparence des résultats pour tous sont **deux clés du succès.**



Nos valeurs sont le respect de la personne et de ses choix, la neutralité dans les interventions, le respect de la confidentialité des données venant des personnes et des organisations, la mise en œuvre des compétences appropriées, la prise en compte de la culture et du contexte de l'organisation dans laquelle a lieu l'intervention et l'absence de jugement de valeur.

Alpha Omega Conseil S.A.

Conseil

Un Comité de Pilotage permet une analyse de la structure concernée. Suit une série d'entretiens et de questionnaires ciblés. La synthèse qui en est faite est accompagnée de préconisations concrètes qui sont discutées puis approuvées par le management pour une mise en œuvre immédiate et un suivi détaillé. **Seule l'action donne de la crédibilité à l'analyse.**

"Ce ne sont pas les plus forts ou les plus intelligents qui survivront mais les plus **adaptables au changement**" disait Charles Darwin. L'entreprise est une organisation humaine en évolution constante; les hommes et femmes qui la composent, leurs comportements et les valeurs de l'ensemble sont les gages du changement. Encore faut-il qu'il soit **accompagné!**

Formation

Le diagnostic comme base, la formation est un outil évolutif et un support concret pour aider les personnes à analyser, créer, décider et trouver des **solutions au sein de leur collectif**. La formation a deux dimensions, l'une technique/métier, l'autre relationnelle et comportementale pour le management de l'entreprise, où se trouve notre expertise.

Les trois conditions majeures du succès de la formation sont un engagement formel de la direction de l'entreprise, le volontariat des personnes concernés, et le principe d'intégration. Au-delà de l'**écoute** et de la **compréhension** du sujet, il faut laisser le temps de l'**assimilation** pour passer à l'**action** et en vérifier les **résultats**.

La prééminence d'un modèle très « scolaire », quoique persistante, est actuellement, lentement et sûrement, érodée par l'émergence de nouveaux modèles et de nouveaux principes de formation. **Développement professionnel et personnel** sont liés; les mises en situation et les immersions concrètes, ciblées au secteur de l'entreprise, favorisent les deux.

Thèmes et modes de formation se travaillent selon les demandes spécifiques des personnes concernées; le thème défini, on choisira sensibilisation (1-2h) sur un thème, formation à thème ou formation action (3*1/2jr), ou groupe de travail. On peut aussi opter pour une série de modules choisis dans une série intitulée: **Homme et Entreprise** (voir annexe formation).

Accompagnement

Si la formation permet de répondre à un besoin plus standard dans le cadre d'un programme complet tant technique que relationnel et comportemental, il peut être bon de recourir à un accompagnement plus ciblé d'une **équipe** (par ex. Comité Exécutif, Comité de Direction, Equipe Projet) ou même d'un **salarié**, qu'il soit dirigeant ou employé. C'est alors personnalisé.

Qui dit accompagner, dit se soucier non seulement de l'**état actuel** des choses pour rétablir les bases saines du travail et donc de la productivité, mais aussi des **raisons passées** qui ont pu générer le déséquilibre existant, ainsi que des **objectifs à atteindre** ensemble. Le travail requis est concret, s'appuie sur des expériences vécues et rend vite la personne autonome.

La gestion humaine des ressources au centre de la performance

L'objectif n'est pas de porter un jugement sur la stratégie, l'organisation ou la politique sociale de l'entreprise, mais bien d'appréhender le plus finement possible l'état de la situation relationnelle et comportementale des personnes au travail, de parer aux dysfonctionnements ressentis et vécus, et de former les personnes à de meilleurs **équilibre et performance!**