

Audits et outils d'évaluation




Le SIG ne donne pas le résultat escompté – pourquoi ? Quand les entreprises se développent, les conditions changent, par exemple la structure devient multi-site ou l'hierarchie et les responsabilités deviennent moins lisibles et le fonctionnement en « nid d'abeilles » s'étend. Chacun travaille dans son coin avec des informations que ne remontent pas plus qu'elles ne redescendent. Ou la croissance des l'organisation dépasse la croissance de l'infrastructure, le flux d'information est obstrué. Ou l'on ne sait plus direction et la finalité du SIG.

Les utilisateurs d'une technologie nouvelle exclus du processus de planning et d'implémentation, le SIG ne fonctionne pas ou est trouvé sans utilité pour eux. Intégrés dans le processus ils peuvent contribuer à la conception, voir leurs idées prises en compte et y trouver une fierté le SIG se développera à la satisfaction de tous.

Un audit du SIG est une évaluation de la situation actuelle et de son développement futur vus par la communication entre infrastructure, systèmes et utilisateurs travers cette nouvelle technologie.

ISO 14001

Comme outil de management, l'audit environnemental peut être utilisé en différentes façons pour satisfaire des approches et des niveaux de complaisance environnementale comme suit :

-  pour trouver une conformité avec des réglementations et des politiques de l'entreprise
-  pour démontrer la conformité au management, les autorités régulatrices, clients, assureurs, actionnaires, etc. par une certification du système environnemental SMEA (Système de Management Environnemental et d'Audit, EMAS) ou ISO 14001 :2004
-  pour dépasser la conformité, un processus d'amélioration continue, intégré dans 14001 ainsi que dans la régulation EMAS

(EMAS Eco Management and Audit Scheme)

L'importance de l'amélioration continue

Le plus important d'un audit ne sont pas les recommandations ou l'information collectée mais les actions entreprises suite à l'audit. Un audit est un des outils dans la recherche d'identification des opportunités de progression de la performance et la reconnaissance des situations à problème.

Notre engagement dans ce domaine nous amène à vous proposer deux services optionnels :




Formation et développement

Formation des managers est un des composants de l'outil « BAM Activity Audit », normalement adapté au résultat de l'audit qui adresse spécifiquement cet aspect organisationnel. Deux organismes peuvent avoir de structures semblables mais différentes cultures et différents modes opératoires, la formation doit tenir compte de ces différences. Complétée par une formation de développement de carrière des managers fournie par les Ressources Humaines, notre programme de formation ne fourni pas uniquement les








connaissances de retour sur investissement et des mesures d'efficacité et de performance, il contient également les bases d'anticipation d'un développement durable par des outils décisionnels.

Notre programme de formation se concentre sur :

-  La compréhension des spécificités, la culture et l'organisation de l'organisme dans son contexte social
-  L'évaluation continue des mesures de performance par rapport aux coûts
-  La création d'un modèle de développement en phase avec les enjeux stratégiques

Le management de performance ne doit pas être un processus trop formalisé, le contraire mène souvent à l'échec. Des procédures simples mais efficaces et une approche cohérente doivent assurer

-  Des bonnes personnes aux bonnes places
-  L'adhérence de tous aux objectifs de l'organisme
-  Le niveau de performance des individus et les équipes à travers un processus partagé
-  Une approche partagée au travail et la définition des formations de support à la performance
-  La reconnaissance et l'évolution professionnelle des salariés

Les procédures doivent être revues régulièrement pour une évaluation de son efficacité et de comment les améliorer.

Notre méthode envisage des revues de performance plutôt que des entretiens d'évaluation en tant que sujet de discussion régulière entre manager et employé. Nombreux sont ceux qui le pensent une perte de temps. Ceci n'est vrai que si la discussion se concentre sur le passé. Le passé est le passé mais il doit nous enseigner comment mieux réussir l'avenir. C'est le mécanisme de base d'un audit tout simplement.

Le tableau de bord BAAS (BAM Activity Assessment Sheet)

Le tableau de bord Six Sigma (SSBS) est standardisé et peut être utilisé par toute organisation ou entreprise. Ce n'est pas le cas avec notre tableau de bord :

La méthode BAM Activity Audit se concentre sur des problèmes particuliers des interactions dans une organisation complexe. BAAS est une liste de contrôle structurée adaptée à votre organisation et construite lors de notre audit. Elle est conçue pour mesurer les indicateurs identifiés lors de l'audit et leur évolution.

Elle est également conçue pour répondre aux intérêts de la personne qui prend la relève et qui assurera les audits suivants, par exemple les responsables des directions opérationnelles, la direction des ressources humaines, le responsable des services informatiques ou le responsable de la Qualité.

La méthode BAM Activity Audit se concentre sur des problèmes particuliers des interactions dans une organisation complexe. BASS est une liste de contrôle structurée adaptée à votre organisation et construite lors de notre audit. Elle est conçue pour mesurer les indicateurs de stressors identifiés lors de l'audit et leur évolution.

Elle est également conçue pour répondre aux intérêts de la personne qui prend la relève et qui assurera les audits suivants, par exemple les responsables des directions opérationnelles, la direction des ressources humaines, le responsable des services informatiques ou le responsable de la Qualité. C'est à ce niveau que certains automatismes peuvent être considérés en prenant compte de son usage.

