DIAGNOSTIC AXE / 01



Diagnostic AXE Coaching

Comprendre les priorités et préparer les 90 prochains jours

De la PME à la grande entreprise

Entreprise et mandat	Portrait du scénario
Entreprise	ABC Manufacturier • 35 employés
Période analysée	1er novembre 2025 au 31 octobre 2026
Date et référence	10 novembre 2026 • DÉMO-AXE-2026-483
Préparé pour et par	Direction générale / AXE Coaching

Objet du diagnostic

ABC Manufacturier souhaite réduire les reprises de travail et mieux coordonner la production, la maintenance et le service client. Le diagnostic retient trois priorités : clarifier les responsabilités, structurer la coordination et ajuster la charge de travail.

CAS ENTIÈREMENT FICTIF

Entreprise, réponses, documents décrits, constats, chiffres et cibles sont inventés pour montrer le rendu du rapport. Aucune collecte, entrevue ni validation client réelle n’a eu lieu. Les montants illustrent des estimations, sans garantie de résultats.

Scénario de diagnostic : 3 répondants de direction, 28 employés participants, 3 ensembles documentaires simulés et un entretien d’analyse de 75 minutes décrit à titre d’exemple.

Synthèse exécutive

Le portrait met en avant des pratiques de présence favorables et deux zones à éclaircir : les responsabilités et le soutien face à la charge. Trois priorités de travail sont proposées pour les 90 prochains jours.

PERFORMANCE GLOBALE

61 / 100

À améliorer

Clarifier les rôles et mieux coordonner le travail

6 axes évalués • 3 répondants de direction
28 réponses employés sur 32 invitations • 87,5 %

Trois priorités de travail

Ordre de mise en œuvre proposé. Les écarts de perception demandent une vérification avec les équipes.

01 **Clarifier les responsabilités**

26,8 points d'écart entre la direction et les employés sur la clarté des pratiques.

Première action Vérifier trois reprises de travail, puis préciser qui fait quoi et qui décide.

49 / 100
Clarté et processus

02 **Structurer la coordination**

Observation du scénario : les décisions ne sont pas suivies dans un registre commun.

Première action Tester une rencontre de 15 minutes et un suivi partagé des décisions.

61 / 100
Relations et collaboration

03 **Mesurer puis ajuster la charge**

20,5 points d'écart entre la direction et les employés sur la capacité et le leadership.

Première action Relever la charge, puis tester une règle d'arbitrage des priorités.

46 / 100
Capacité et leadership

UNE FORCE À PRÉSERVER

85 / 100

Présence au travail

Des procédures connues et une continuité organisée dans ce scénario.

SCÉNARIO FINANCIER HYPOTHÉTIQUE

25 865 $ / an

Capacité récupérable si chaque poste diminue de 10 %.

Base estimée : 258 646 $ / an. Coûts de mise en œuvre exclus. Aucune économie ni aucun gain net promis.

La décision à prendre dans les 30 jours

Confier aux opérations la validation de trois cas de reprise et l'approbation de trois fiches de responsabilités, au 10 décembre 2026.

Cas fictif. Les priorités résultent d'une lecture des scores et des observations du scénario; elles ne découlent pas automatiquement d'un classement des notes.

DIAGNOSTIC AXE / 03

Méthodologie et fiabilité

Le portrait croise les points de vue de la direction, des employés et les documents disponibles. Dans cet exemple, les réponses, les documents décrits et l'entretien sont tous fictifs.

Ce qui est examiné	Participation et contenu
Direction	**3 répondants** 24 questions chacun (Questionnaire du 2 au 6 novembre 2026)
Employés	**28 réponses sur 32 invitations** Participation de 87,5 % • 12 questions chacun (Questionnaire du 2 au 6 novembre 2026)
Documents	**3 ensembles documentaires** Effectif et paie; départs et absences; processus et frictions (Période du 1er novembre 2025 au 31 octobre 2026)
Entretien	**75 minutes avec la direction** Direction générale et opérations (9 novembre 2026)

Comment lire les résultats

Chaque axe combine à parts égales les notes de la direction et des employés, ramenées sur 100. La moyenne des six axes donne ici 61/100. Les 28 réponses complètes satisfont les seuils de participation pour chaque axe. Les documents éclairent les constats sans ajouter de points.

Priorité à examiner	À améliorer	Favorable
Moins de 50 / 100	**De 50 à moins de 75 / 100**	**De 75 à 100 / 100**

Gris : résultat non évalué ou provisoire. Une note élevée indique des pratiques déclarées plus favorables.

Ce qui appuie un constat

○ **Déclaré** Un point de vue ou une observation recueillie.

◇ **Corroboré** Plusieurs sources indépendantes vont dans le même sens.

? À valider Une information manque ou les points de vue diffèrent.

Pour les chiffres, une donnée documentée s'appuie sur un document; une donnée déclarée est transmise; une estimation reste une approximation.

Limites : conventions AXE sans étalonnage scientifique; aucune causalité ni aucun conflit prouvé. Dans une collecte réelle, les réponses employés sont regroupées et les informations identifiantes supprimées.

DIAGNOSTIC AXE / 04

Six axes de performance

Performance globale du scénario : 61/100. Plus la note est élevée, plus les pratiques déclarées sont favorables. D = direction; E = employés. Chaque axe repose sur 3 répondants D et 28 répondants E.

Stabilité de l'équipe

D 62,5 / E 50,0 • ◇ Concordance simulée

56 / 100

À améliorer



Présence au travail

D 87,5 / E 82,1 • ◇ Concordance simulée

85 / 100

Favorable



Clarté et processus

D 62,5 / E 35,7 • ? Écart de perception

49 / 100

Priorité à examiner



Relations et collaboration

D 68,8 / E 53,6 • ◇ Concordance simulée

61 / 100

À améliorer

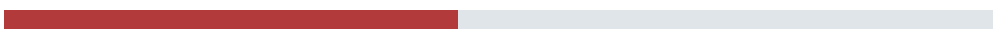


Capacité et leadership

D 56,3 / E 35,7 • ? Écart de perception

46 / 100

Priorité à examiner



Mobilisation et engagement

D 75,0 / E 67,9 • ○ Déclarations simulées

71 / 100

À améliorer



Deux écarts à explorer

Clarté et processus : 26,8 points d'écart entre D et E. Capacité et leadership : 20,5 points. La prochaine étape consiste à examiner des situations de travail concrètes avec les équipes avant de conclure à une cause.

LECTURE DISTINCTE DU CALCULATEUR WEB

Les notes ci-dessus proviennent des questionnaires fictifs du diagnostic. L'indice web de vulnérabilité n'est pas converti en performance. Tous les scores et constats présentés ici sont fictifs.

DIAGNOSTIC AXE / 05

Constats et impacts financiers

Les départs, les absences et les frictions mobilisent une partie de la capacité de l'équipe. Les valeurs ci-dessous illustrent un même périmètre de douze mois. Tous les chiffres et les documents décrits dans cet exemple sont fictifs.

Effectif et paie	Départs
35 employés Paie hors charges : 2 100 000 $ / an Registres d'effectif et de paie	**6 départs** Tous remplacés • 100 % Suivi des départs

Absences	Frictions
140 jours Total pour l'ensemble de l'équipe Suivi des absences	**24 h / semaine** Estimation de l'équipe À confirmer par un relevé

Capacité annuelle mobilisée

Poste	Calcul retenu	Estimation annuelle
Roulement et remplacements	6 × 100 % × 60 000 $ × 50 %	**180 000 $**
Absences	140 jours × 8 h × 34,6154 $/h	**38 769 $**
Frictions et inefficacité	24 h × 48 semaines × 34,6154 $/h	**39 877 $**
Total des 3 postes	**Calculé avant arrondi**	**258 646 $**

Et si une partie de cette capacité était récupérée

Hypothèse de 5 %	Hypothèse de 10 %	Hypothèse de 15 %
12 932 $ / an Équivalent de 1 078 $ / mois	**25 865 $ / an** Équivalent de 2 155 $ / mois	**38 797 $ / an** Équivalent de 3 233 $ / mois

Hypothèses de calcul : salaire moyen de 60 000 $; charges 20 %; base 2 080 h/an; 8 h/jour; 48 semaines/an; remplacement à 50 % du salaire. Coût horaire : 34,6154 $/h. Les frictions excluent le temps déjà compté dans les absences et les remplacements.

Ces scénarios supposent une réduction identique de chaque poste. Ils ne prédisent pas les effets du plan : il s'agit de capacité estimée, pas de pertes comptables certaines ni de gains nets. Coûts de mise en œuvre et revenus manqués exclus; aucun rendement d'investissement n'est annoncé.

Période analysée : 1er novembre 2025 au 31 octobre 2026. Les bases documentaires et estimations ci-dessus sont inventées pour la démonstration.

DIAGNOSTIC AXE / 06

Plan d’action 30 60 90 jours

Le plan fictif commence le 11 novembre 2026. Il transforme les trois priorités en livrables suivis aux jours 30, 60 et 90. Les responsables et les cibles ci-dessous sont proposés pour la démonstration.

Période	Action et responsable	Livrable vérifiable
Jours 1 à 30 Au 10 décembre 2026	**Clarifier les rôles** Direction des opérations Examiner trois reprises de travail, puis décrire qui fait quoi et qui décide.	Trois fiches de responsabilités approuvées. Vérification de compréhension auprès des équipes concernées.
Jours 31 à 60 Au 9 janvier 2027	**Structurer la coordination** Gestionnaires d’équipe Tester une rencontre hebdomadaire de 15 minutes et un suivi des décisions.	Registre commun des décisions et irritants. Quatre rencontres tenues et consignées.
Jours 61 à 90 Au 8 février 2027	**Ajuster la charge et mesurer** Direction et gestionnaires Revoir les arbitrages à partir des relevés de charge et du mini-pulse.	Bilan des indicateurs, ajustements retenus et plan du trimestre suivant.

Indicateurs à suivre

Indicateur	Point de départ	Cible à 90 jours	Mesure et responsable
Clarté et processus Perception des employés	**35,7 / 100** (6 novembre 2026)	**50 / 100** +14,3 points visés	**Questionnaire court au jour 90** Direction des opérations
Collaboration Perception des employés	**53,6 / 100** (6 novembre 2026)	**65 / 100** +11,4 points visés	**Questionnaire court au jour 90** Gestionnaires
Frictions agrégées Estimation de l’équipe	**24 h/semaine** (Base initiale estimée)	**21,6 h/semaine** Réduction visée de 10 %	**Relevé hebdomadaire** Direction des opérations

Ressources et conditions de réalisation

Vérifier les frictions et les perceptions de charge dès les jours 1 à 15. Prévoir deux ateliers de 60 minutes et libérer les participants. Le budget d’un soutien externe reste à chiffrer. Les cibles sont illustratives, sans promesse de résultat.

Revues prévues : 10 décembre, 9 janvier et 8 février. Une action réalisée ne prouve pas, à elle seule, une réduction de coûts.

DIAGNOSTIC AXE / 07

Trois façons de poursuivre

ABC Manufacturier dispose, dans ce scénario, d’une première feuille de route. La suite dépend de ses ressources et du soutien souhaité. Les trois parcours ci-dessous ont la même importance et ne comportent aucun prix.

Priorité immédiate : vérifier les situations de reprise de travail, puis clarifier les responsabilités de trois processus. Première revue prévue : 10 décembre 2026.

01 Mise en œuvre autonome

L’entreprise déploie les fiches de responsabilités, anime la coordination et suit ses indicateurs à l’interne.

Adaptée si la direction peut désigner un pilote et libérer les gestionnaires.

02 Programme AXE90

Un accompagnement structuré sur 90 jours pour soutenir les actions, mobiliser les équipes et mesurer les progrès.

Adapté si l’entreprise souhaite un soutien global et coordonné.

03 Consultation ou coaching ciblé

Un mandat sur un besoin précis : clarification des rôles, coaching de gestionnaires ou arbitrage de la charge. À distance ou en entreprise.

Adapté si l’entreprise souhaite concentrer le soutien sur une priorité.

Prochaine étape dans le scénario

Restitution proposée : 12 novembre 2026 avec la direction générale et les opérations. Aucun parcours n’est choisi par défaut. L’échange servirait à confirmer les priorités, les ressources disponibles et, si souhaité, le périmètre d’un accompagnement.

EXEMPLE FICTIF : aucune entreprise réelle n’a été évaluée. Les conclusions, sources décrites, scores, montants et cibles illustrent seulement la présentation d’un rapport personnalisé.