



Guide consultant

Module 1- Contexte et posture du consultant

Objectifs pédagogiques

A l'issu de ce module vous serez capable de :

- Expliquer les principaux enjeux de transformation des PME françaises.
- Positionner le diagnostic R4D comme un outil stratégique pour les dirigeants.
- Adopter la posture adaptée : structurant, bienveillant, crédible.
- Illustrer par un cas concret la valeur ajoutée du diagnostic.



1. Introduction et mise en contexte

Le diagnostic R4D n'est pas un examen, ni un audit. C'est une porte d'entrée relationnelle avec le dirigeant.

Il permet d'ouvrir une conversation structurée, sans jugement, pour gagner rapidement en crédibilité.

Question d'animation possible :

« Qu'est-ce qui fait qu'un dirigeant accepte de vous écouter ? »

2. Enjeux de transformation des PME françaises

Les PME françaises font face à plusieurs défis majeurs :

- Croissance et compétitivité : internationalisation, innovation (seules ~40% exportent réellement).
- Pression sur les marges : hausse des coûts, tensions sur la supply chain.
- Ressources humaines : recrutement difficile, fidélisation des talents.
- Digitalisation : retard perçu, faible usage des données, potentiel IA inexploité.
- RSE et risques : exigences accrues des clients et partenaires, vulnérabilité cyber (1 PME sur 2 déjà attaquée).

Astuce consultant : illustrez avec 1 ou 2 chiffres marquants lors de vos échanges.

3. Objectifs et valeur ajoutée du diagnostic R4D

Le diagnostic R4D est un outil rapide, structuré et mobilisateur :

- 41 questions, couvrant 7 axes stratégiques.
- 15 minutes pour une photographie complète.
- Résultats clairs : forces, points de vigilance, recommandations.
- Porte d'entrée pour missions complémentaires (séminaire, plan 90 jours, accompagnement RH, digitalisation).

Conseils : *insistez sur la simplicité, la rapidité et la valeur concrète pour le dirigeant.*

4. La posture attendue du consultant

Votre posture est déterminante pour la réussite du diagnostic :

- Structurant : cadrer la démarche (« Nous allons prendre 15 minutes pour explorer 7 axes »).
- Bienveillant : créer un climat de confiance, éviter tout jugement (« Ce diagnostic n'est pas un examen »).
- Crédible : parler le langage du dirigeant (croissance, rentabilité, clients, équipes).

À éviter :

- Se perdre dans le jargon technique.
- Utiliser un ton professoral.
- Émettre un jugement négatif ou intrusif.

Exercice conseillé : entraînez-vous à restituer une question en adoptant chacune des trois postures.

5. Cas illustratif : un dirigeant face à ses angles morts

Exemple concret :

- Situation initiale : dirigeant persuadé que son problème est commercial (« il faut plus de ventes »).
- Résultat du diagnostic : le problème majeur est organisationnel (absence de process, turnover élevé).
- Conséquence : prise de conscience, organisation d'un séminaire stratégique, mise en place d'un plan 90 jours.

Le diagnostic agit comme un miroir qui révèle les angles morts du dirigeant.

6. Conclusion et livrables :

À retenir :

- Les PME sont confrontées à de multiples défis.
- Le diagnostic R4D offre une vision claire, rapide et engageante.
- Votre posture de consultant est la clé pour déclencher la confiance.

Powered by issho