

Dynamisez vos Comités de Direction pour réussir vos projets de transformation

Objectifs.

La cohésion entre les membres des Comités de Direction ou Comités Exécutifs est un facteur d'efficacité dans la conduite des entreprises. L'environnement toujours plus changeant et incertain et les évolutions rapides des marchés rendent indispensables la capacité d'adaptation rapide des politiques et actions menées par les membres de ces Comités. La coopération étroite entre eux est ainsi fortement sollicitée. Ce besoin est amplifié par la révolution digitale qui exige une orientation clients performante et tend à casser les barrières organisationnelles au profit de la transversalité, du partage des données en temps réel et de l'intelligence collective. De nouveaux champs et pratiques de collaboration s'offrent donc aux membres des Comités de Direction.

Un niveau insuffisant de cohésion et de coopération peut venir d'une organisation en silo ou trop centralisée laissant peu de champ à ces occasions de travail en commun. Ces schémas peuvent brider l'esprit d'initiative et générer des conflits internes consommateurs de temps et d'énergie, et destructeurs de la confiance indispensable pour faire face à toutes les situations. Pourtant, la focalisation sur les objectifs métier et en particulier le suivi des clients, de leurs besoins et des moyens et ressources à mobiliser pour les satisfaire ainsi sur que la réalisation des objectifs fixés par l'entreprise et ses actionnaires doit capter toutes les compétences. Au sein d'un Comité de Direction, ces dernières sont nombreuses et complémentaires, a fortiori lorsqu'elles coopèrent. Il serait extrêmement dommageable de s'en priver

Les sujets collectifs sont par définition largement dominants dans un Comité de Direction. Tout d'abord la définition de la vision et la stratégie de l'entreprise, puis sa communication et son partage. Ensuite la gestion de toutes les transformations qui y concourent.

L'équilibre entre le « chacun fait son travail indépendamment des autres membres du CoDir » et « tout le monde fait tout », deux extrêmes un peu caricaturales, réside dans la volonté du dirigeant de fédérer les énergies et dans l'organisation du dialogue et du fonctionnement du Comité de Direction. Nos systèmes éducatifs et de reconnaissance n'ont pas toujours contribué à développer cette posture de collaboration dans les entreprises françaises. Accompagner le dirigeant dans une telle orientation, et au travers de lui, son Comité de Direction est une démarche de progrès et de construction de la confiance et de l'efficacité au bénéfice de l'entreprise.

Domaines traités.

- Elaboration de la vision de l'entreprise et de sa stratégie,
- Adéquation entre culture, organisation et modes de management pour générer l'efficacité,
- Gestion de la croissance : intégration des acquisitions et adaptation des organisations,
- Définition des axes (modèles d'entreprise visés) et moyens d'une transformation digitale réussie,
- Définition des plans d'amélioration de la compétitivité des différents métiers,
- Ouverture sur l'extérieur et écosystèmes de partenariats,
- Gestion des talents,
- Elaboration de la cartographie des risques et des plans de mitigation de ceux-ci,
- ...

Les apports et activités réalisées.

- Développement de la capacité à fonctionner comme un « petit groupe efficace ».
- Sensibilisation aux apports de l'intelligence collective dans un environnement incertain et complexe.
- Organisation de réunions de cohésion d'équipe avec le dirigeant et les membres du Codir
- Actualisation des processus de prise de décisions et de gestion des risques.
- Accompagnement du Comité de Direction dans ses grandes problématiques (Vision et Stratégie, Investissements, Organisation, Transformation numérique, Culture et Valeurs...).
- Accompagnement personnalisé de certains membres du Comité de Direction.