

L'esprit de conquête est fondamental dans l'ambiance d'une entreprise. Xavier FONTANET		
Xavier FONTANET	COURS DE STRATEGIE	version : 1 date : 10/2019 page : 1 / 1 auteur : gg
BFM TV	Quelles conditions pour une transformation réussie ?	Cours 55

**Avec Marie HUMBLLOT-FERRERO Directrice associée au BCG
Et Pierre De VILLIERS Général d'armée**

(1 mn) Pourquoi comparer l'armée aux entreprises ?

Nous vivons dans le même contexte géostratégique : Etats puissances, terrorisme islamique radical, migrations, dérèglement climatique qui rend complexe le monde des entreprises et le militaire.
Nous avons les mêmes sujets de transformation : une grande organisation qui ne s'adapte pas meurt.
Nous avons les mêmes problèmes de leadership, d'entraînement des hommes : donner sens et raison d'être.

(3 mn) Les conditions d'une transformation réussie ?

La première condition, c'est de savoir où on veut aller, c'est la vision. Puis on construit un projet en œuvre commune par l'ensemble des personnels. Il faut qu'ils aient entendu, écouté et compris.
Il faut ensuite l'autorité qui fait grandir, jaillir, qui crée la responsabilité, l'imagination : le leadership
Il faut des chefs à chaque niveau qui créent de la dynamique, de l'adhésion, cette obéissance d'amitié.

(4mn) La vision est essentielle dans l'entreprise

Il faut une raison d'être qui va représenter l'intérêt collectif de l'entreprise, sa responsabilité sociale et sociétale. Comme dans l'armée, dans l'entreprise il faut qu'on retrouve ces mêmes engagements, vocations.
La raison d'être correspond à la responsabilité sociale et environnementale de l'entreprise.
La raison d'être est intimement liée à la performance et au profit.
Elle est une source d'engagement des collaborateurs extrêmement forte, de motivation, de performance.
Pour attirer les nouveaux talents, digitaux notamment, il faut faire preuve d'une raison d'être différenciante.

(6 mn) Plus de 50 % des effectifs militaires ont moins de trente ans

Les jeunes veulent du sens, de l'engagement, car ils sont à la fois solidaires et solitaires.
Nous avons une nouvelle jeunesse, il faut lui donner la petite lumière au bout du tunnel.
Les deux mots clefs du management sont l'humanité et la fermeté.

(8mn) Quelle place pour les managers de proximité ?

Le manager intermédiaire relaie l'action du chef qui donne la vision.
C'est d'autant plus facile que le chef est prédictible, sincère, vrai, loyal par rapport à ce qu'il dit et fait.
Chacun doit prendre ses responsabilités à son niveau. Si non, c'est du pouvoir, pas de la responsabilité.

Dans l'entreprise, le manager de proximité est le garant du succès de la transformation.
Le principe agile, c'est redonner à des équipes pluridisciplinaires une autonomie, une responsabilisation face à un objectif, et on leur laisse la capacité de pouvoir s'adapter.
La manager de proximité doit être capable d'initiative et d'adaptabilité, car on a besoin de lui.
L'agilité est structurée : on donne un cap, des responsabilités claires et une capacité de s'adapter.

A l'armée, le chef conçoit : c'est le point d'ancrage. Il donne la stratégie à moyen et long terme à dix ans.
Il donne de la profondeur, raccrochée à la raison d'être de l'entreprise : protéger la France et les français.
Le chef convainc pour que la personne qui écoute comprenne où on veut aller.
Le chef conduit. L'agilité est un principe clef avec l'accélération du temps, et de la mondialisation.
Le chef contrôle. La confiance n'exclue par le contrôle de la réalisation des objectifs.

Aujourd'hui, on fait trop de conduite et de contrôle, et pas assez de conception et de conviction.
La raison d'être est le guide et le carburant.

Conception, raison d'être, et agilité dans l'exécution avec un leader garant sont le succès de la transformation.

Pour écouter ce cours aller sur le site <https://strathena.fr/>

Ou

<https://bfmbusiness.bfmtv.com/>

Replay

BFM Stratégie