

Conseil

La digitalisation et les nouvelles technologies transforment les marchés, les comportements, les business model... Dans ce contexte mouvant, vous avez besoin, en tant que dirigeant de challenger vos hypothèses et vos stratégies.

Le philosophe nous dit : *» Il n'est pas de vents favorables pour qui ne sait où il va. « (Sénèque)*. Ce vieil adage n'a probablement jamais été aussi utile à tous ceux qui ont pour mission de guider une entreprise.

Pourtant, dans la période que nous vivons, est-il possible de fixer des buts à des horizons lointains ? Ne vaut-il pas mieux agir à court terme et optimiser le fonctionnement de l'organisation en attendant une reprise des marchés et du développement ?

L'appréciation que nous avons de la situation que nous traversons fait toute la différence entre les deux approches. Nous pensons que le monde et notre pays ne traversent pas une zone de crise, autrement dit de bouleversements temporaires. Une telle interprétation rendrait la seconde stratégie opportune. Mais nous vivons une période de mutation qui transforme profondément notre société et les entreprises, les obligeant à s'adapter, à évoluer, voire à se réinventer. Se tromper sur cette hypothèse peut conduire à perdre beaucoup de temps en amplifiant les efforts de gestion pour faire face à un mauvais passage, en vain, plutôt que de consacrer l'énergie et les moyens disponibles pour transformer rapidement l'entreprise.

Fixer une stratégie dans cet environnement mouvant, en constante reformation est un exercice difficile et délicat. Il nécessite en particulier :

- une bonne dose d'anticipation,
- une grande ouverture d'esprit et une large consultation,
- une forte capacité d'adaptation,
- des analyses rigoureuses,
- des décisions structurantes,
- une appréciation précise des risques et des enjeux.

Le travail à effectuer sur ce sujet essentiel appelle le plus souvent le besoin d'un intervenant extérieur, apportant à la fois sa candeur sur la connaissance de l'entreprise et une ouverture sur les évolutions d'autres secteurs, qui permettra de conduire une démarche complète, structurée et formalisée, en s'assurant que tous les aspects à couvrir seront correctement approfondis.

Admonem vous propose :

- de conduire à vos côtés une revue de vos plans stratégiques,
- de construire des propositions spécifiques à votre entreprise, élaborées sur mesure,
- de suivre la formalisation jusqu'à la décision finale,
- de vous accompagner dans la détermination et la mise en œuvre de vos plans d'actions.

Êtes-vous prêts pour affiner votre stratégie 2020-25 ?

Opinion :

"To stay ahead of the unfolding trends and disruptions, leaders across industries will need to challenge their assumptions and pressure-test their strategies."

Mc Kinsey (Strategic principles for competing in the digital age, May 2014)



Management de transition

Votre entreprise connaît une période délicate, complexe et à fort enjeu qui nécessite des compétences managériales spécifiques. Vous devez apporter une réponse rapide. Le management de transition vous apporte une solution opérationnelle immédiate.

Les expériences de périodes délicates et à fort enjeu, vécues par les entreprises, se multiplient. Les raisons en sont assez simples et proviennent de la convergence de mutations de l'environnement, de transformations stratégiques profondes et de la nécessité de conduire ces changements dans des laps de temps toujours plus courts. Aussi, la moindre défaillance d'un cadre, qui plus est s'il est membre du comité de direction, ou tout simplement un manque de ressources adaptées, devient une urgence à laquelle une réponse immédiate doit être apportée. C'est précisément le rôle du management de transition de fournir ce type de solution.

Les domaines d'intervention sont très vastes, on peut citer entre autre :

- palier une absence longue,
- créer et développer d'une nouvelle activité
- conduire un projet de croissance externe
- diriger un projet stratégique
- refondre l'organisation
- reconstruire les schémas logistiques
- gérer une crise
- restructurer
- céder une activité
- gouverner l'entreprise
- ...

Admonem apporte la compétence et l'expérience de dirigeants qui conduiront leur action opérationnelle en véritables partenaires de l'entreprise et de son dirigeant, partageant avec lui une communauté de point de vue et de vécu.

Nous savons que la situation que traverse l'entreprise présente un caractère d'urgence, admonem s'engage à intervenir très rapidement après avoir pris connaissance et analysé le besoin avec l'entreprise.

Pour vos prochaines situations d'urgence, faites appel à admonem !



Médiation

Votre entreprise est confrontée à un conflit difficile. Il faut trouver une solution pérenne. La médiation offre une intervention rapide et efficace pour résoudre un différend.

Elle pourra aussi devenir un outil de qualité relationnelle.

Quand apparaît un litige, un différend, bref un conflit au sein de l'entreprise ou entre l'entreprise et l'un de ses partenaires, le réflexe consiste à se tourner du côté de la justice et du droit. Il existe des modes alternatifs de résolution des conflits dont la médiation occupe la partie centrale.

Les avantages de la médiation sont multiples, nous ne citerons que quelques atouts :

- la médiation peut être mise en œuvre et aboutir très rapidement. Ce qui répond au besoin de sortir du conflit le plus vite possible.
- la médiation ne prive pas les parties de leur liberté de décision. Le médiateur conduira les participants à élaborer leur propre issue au conflit, chacun gardant donc toujours son libre arbitre. Elle s'oppose en cela au procès ou les parties abandonne leur sort à la décision du juge, de l'arbitre ou du conciliateur.
- la médiation fournit une véritable résolution du conflit dans la mesure où les parties ont délibérément choisi leur solution. Les procès conduisent souvent à des procédures d'appel, voire de cassation.

Pour aboutir à ce résultat, le médiateur devra rétablir la communication entre les parties.

Qualité relationnelle

Les changements technologiques bouleversent les business model de nombreuses entreprises et les amènent à orienter leur stratégie vers l'innovation permettant une meilleure adaptation à ces changements, et offrant aussi des opportunités de différenciation. L'innovation fait entrer la société dans l'ère de la connaissance après celle du muscle puis celle de la machine. Elle va modifier en profondeur le mode d'organisation interne, délaissant progressivement le modèle hiérarchique qui privilégie l'obéissance, vers des schémas plus collaboratifs, en groupes de travail et beaucoup plus transversaux.

Comment régler les conflits qui ne manqueront pas de naître dans ces nouvelles formes d'organisation ? Tout schéma ancien de recours hiérarchique ou d'arbitrage ne serait que contre-productif, limitant voire détruisant toute volonté d'innovation et d'engagement des salariés. Or ce sont eux qui sont les sources de l'innovation !

Les outils du médiateur ont donc vocation à se répandre dans l'entreprise et participer à la reconstruction de l'organisation des entreprises.

Votre entreprise a besoin de favoriser l'innovation, vous devez amplifier la collaboration et l'implication des salariés, vous avez besoin de nouveaux schémas de fonctionnement, admonem peut vous apporter les outils de la médiation pour favoriser cette transformation.

Article:

Voir "L'organisation des entreprises est inadaptée."

Patrick Chaumartin



Gouvernance

L'innovation, l'internationalisation apportent des transformations profondes à l'entreprise et la font entrer dans une économie du risque. Sa gouvernance doit s'adapter à ces exigences et s'ouvrir pour intégrer ces nouvelles dimensions et ces nouveaux risques.

Les changements technologiques bouleversent les business model et font rentrer la société dans une économie du risque. La gouvernance devient essentielle !

Lorsque l'entreprise est confrontée à des innovations de rupture significatives, sa gouvernance devient primordiale pour permettre à l'entreprise de s'engager dans une nouvelle voie faite d'inconnu, de remise en cause et de risque. En effet, qui peut décider d'abandonner une voie connue, éprouvée, rentable pour une aventure nouvelle aussi incertaine que porteuse de difficultés, si ce n'est l'organe de direction de l'entreprise.

Dans ce mouvement, le chef d'entreprise se trouve confronté à un dilemme auquel il aura du mal à faire face tout seul. Faut-il s'engager résolument dans cette nouvelle voie en lui allouant massivement des ressources, ou plutôt tergiverser et maintenir le plus longtemps possible les investissements sur le marché traditionnel de l'entreprise ? De telles décisions ne se rencontrent pas très souvent dans la vie de l'entreprise, mais si elles apparaissent, alors les enjeux deviennent vitaux.

S'il ne s'agit pas de faire face à une innovation de rupture, il est question d'adaptations profondes de l'entreprise à un monde moderne digital, semé de bouleversements technologiques, dans lequel les valeurs se transforment remettant en cause les schémas d'organisation.

Les entreprises et leurs dirigeants doivent faire évoluer le rôle des instances de gouvernance et constituer des groupes d'hommes et de femmes capables d'accompagner l'équipe dirigeante dans ces nouvelles décisions à très haut risque. Une implication plus forte dans la compréhension fine des métiers de l'entreprise ainsi qu'un appui aux équipes dirigeantes pour mener ces mutations crée la voie vers une gouvernance transformée.

Elle sera le gage d'une croissance rapide et à n'en pas douter de la rentabilité à long terme de l'entreprise.

Admonem et son dirigeant proposent aux entreprises de prendre part aux organes de direction et de s'engager dans la durée, au côté des dirigeants et des actionnaires.

Membre de:



Membre de:

