

Dirigeants, le management de votre entreprise et votre stratégie sont-ils en phase ?



Systemica a développé une offre spécifique consacrée à cette question à l'attention des dirigeants qui, bien que disposant d'une stratégie et d'un management efficace, s'interrogent sur leur adéquation mutuelle.

Objectifs premiers :

- détecter et analyser les forces et faiblesses du couple stratégie-management puis en comprendre les causes profondes ;
- le renforcer au fil de la démarche, et proposer les solutions qui rendront durable cette adéquation du style de management au succès de la stratégie en cours.

Dans beaucoup d'entreprises et de grandes organisations, la question du soutien du management à la stratégie et au changement qu'elle induit est à la fois cruciale et interdite. Combien de fois avez vous douté, sans pour autant oser l'aborder de front ?

Vous craignez des réponses biaisées, tant par la démonstration convenue d'appartenance des uns, que par l'hésitation des autres à s'exposer en livrant leurs réserves envers les orientations prises et les actions lancées. Et pourtant ! Votre équipe de management est au cœur de l'action, elle sait tout du terrain, et son apport serait d'une telle richesse !

Enfin, et ce point ne vous échappe pas, poser une telle question de cohérence sur le couple « stratégie-management » ou sur les changements en cours, n'est-ce pas exprimer un doute sur la réelle solidité du dispositif ? Ou du moins, n'est-ce pas prendre le risque d'une telle interprétation ?

Afin de répondre à la question, en contournant les pièges réels qui l'entourent, les consultants seniors de **Systemica**, tous professionnels expérimentés, forts de leur expérience personnelle en situation de management, ont mis au point une méthode d'intervention : les **entretiens coopératifs**.

Le déroulement d'une mission est le suivant :

- 1- vous nous décrivez votre stratégie et son contexte et nous vous interrogeons sur les racines profondes de ces choix ;
- 2- nous vous aidons à bâtir un échantillon de cadres exerçant des fonctions-clés dans votre dispositif ;

- 3- un de nos consultants mène ensuite un entretien face à face, d'une à deux heures, avec chacun des cadres de l'échantillon. Ces entretiens sont purement confidentiels, traités dans la spontanéité du huis clos, et portent sur un vaste tour d'horizon ;
- 4- par une technique issue des « études qualitatives », nous établissons une cartographie des risques qui émanent de ces entretiens ;
- 5- progressivement, au fil des entretiens, notre consultant fait travailler l'échantillon sur trois questions essentielles ; qu'est-ce qu'une fonction-clé ? Comment l'entreprise peut-elle renforcer ses défenses immunitaires contre les risques évoqués ? Le processus décisionnel est-il adapté ?
- 6- c'est ainsi que progressivement l'échantillon quitte sa position de témoin pour s'investir dans une position d'acteur proactif. D'où le nom de cette méthode d'intervention. Parallèlement, nous testons avec vous la validité des pistes émergentes et le « changement dans le changement » qu'elles impliquent ;
- 7- nous rédigeons des propositions concrètes, qui généralement s'articulent sur 3 axes majeurs : adaptation du management, refonte des processus décisionnels, infléchissement de la communication interne.

Cette méthode a fait ses preuves dans des univers aussi variés que des organismes de Recherche ou des entreprises aux multiples nationalités. Nous sommes le médiateur compétent, seul capable d'aller au fond avec chacun de vos collaborateurs, tout en comprenant les racines profondes de votre activité.

Le marché n'offre que peu d'intervenants capables de maîtriser l'analyse qualitative, l'analyse systémique et le management opérationnel du changement. La force de **Systémica** réside dans cette concentration de compétences, condition nécessaire pour garantir des missions compactes et des résultats intenses.

Nous intervenons en Anglais et en Français, et avons réussi en Europe, en Amérique du Nord, dans le Sud-Est asiatique.

