

Comment armer une équipe de Direction ?

- *à mettre en œuvre un projet qui engage son organisation*
- *à réussir sa stratégie de croissance externe*
- *à se transformer et fusionner ses équipes*

“ Programme
NO TEAM, NO DREAM





Le Team Building ou le Coaching Individuel ne suffisent plus pour optimiser la performance collective au sein des comités de direction

Qu'ont en commun un orchestre, un commando ou une équipe sportive ?

Ils s'appliquent au quotidien à créer de la performance collective de haut niveau. Cette performance n'est pas le fruit du seul entraînement, du charisme de l'entraîneur-coach ou de la virtuosité des solistes.

Quelles sont les règles d'or de la performance collective ?

- Une stratégie pertinente
- Une équipe aux talents complémentaires,
- Un cadre de fonctionnement commun

La performance d'un CODIR dépend surtout de sa capacité de mise en œuvre

“Culture eats strategy for breakfast” (Peter Drucker)

La définition et l'exécution de votre stratégie font souvent face à 3 principaux écueils

La stratégie est pensée et exécutée avec votre culture historique

- Elle sera incomprise ou semblera incohérente avec l'idée que vos équipes se font de ce qui doit être fait
- Aux premières difficultés, les équipes se réfugieront dans les anciennes manières de faire

Votre culture organisationnelle n'est pas synchrone avec votre stratégie

- Les équipes se trouvent confrontées à des injonctions contradictoires et cela accroît la déconnexion entre le terrain et la Direction
- Les initiatives stratégiques sont empêchées par la culture en place

Votre nouvelle culture n'est pas suffisamment incarnée par l'équipe de Direction

- La nouvelle culture n'est pas prise au sérieux et ne s'ancre pas : les équipes continuent de caler leur pas sur celui de la Direction
- L'écart entre le discours et les pratiques amène une remise en cause du leadership

**Quel cadre collectif ? Quels rôles à tenir ?
Quels comportements à développer ?**



La performance d'un CODIR dépend surtout de sa capacité à mettre en œuvre

Quels écueils à éviter ?

"La stratégie reste incomprise d'une majorité"

"les déploiement mettent beaucoup trop de temps à se réaliser"

"Tous ne sont pas alignés avec la vision"

"Les équipes ne sont pas suffisamment embarquées"

**UNE STRATÉGIE
PEU CLAIRE, PEU
PARTAGÉE ou
INCARNÉE**

"Aux premières difficultés, les équipes se réfugient dans les anciennes manières de faire"

"Chacun se défend ses intérêts avant de penser à l'intérêt de l'entreprise"

"On perçoit une réelle déconnexion entre le terrain et la Direction"

"Trop de compétition en interne"

**CADRE DE
FONCTIONNEMENT
COLLECTIF
PEU ou MAL DÉFINI**

"Les équipes se trouvent confrontées à des injonctions contradictoires"

"On ne travaille pas vraiment collectivement, on ne se fait pas suffisamment confiance"

"Une culture en silo, pas ou peu de solidarité"

"On n'est pas forcément écouté ou entendu au sein du Codir"

**EQUIPE DE DIRECTION
PEU COMPLÉMENTAIRE
OU PEU SOLIDAIRE**

Comment activer les leviers de sa performance collective?

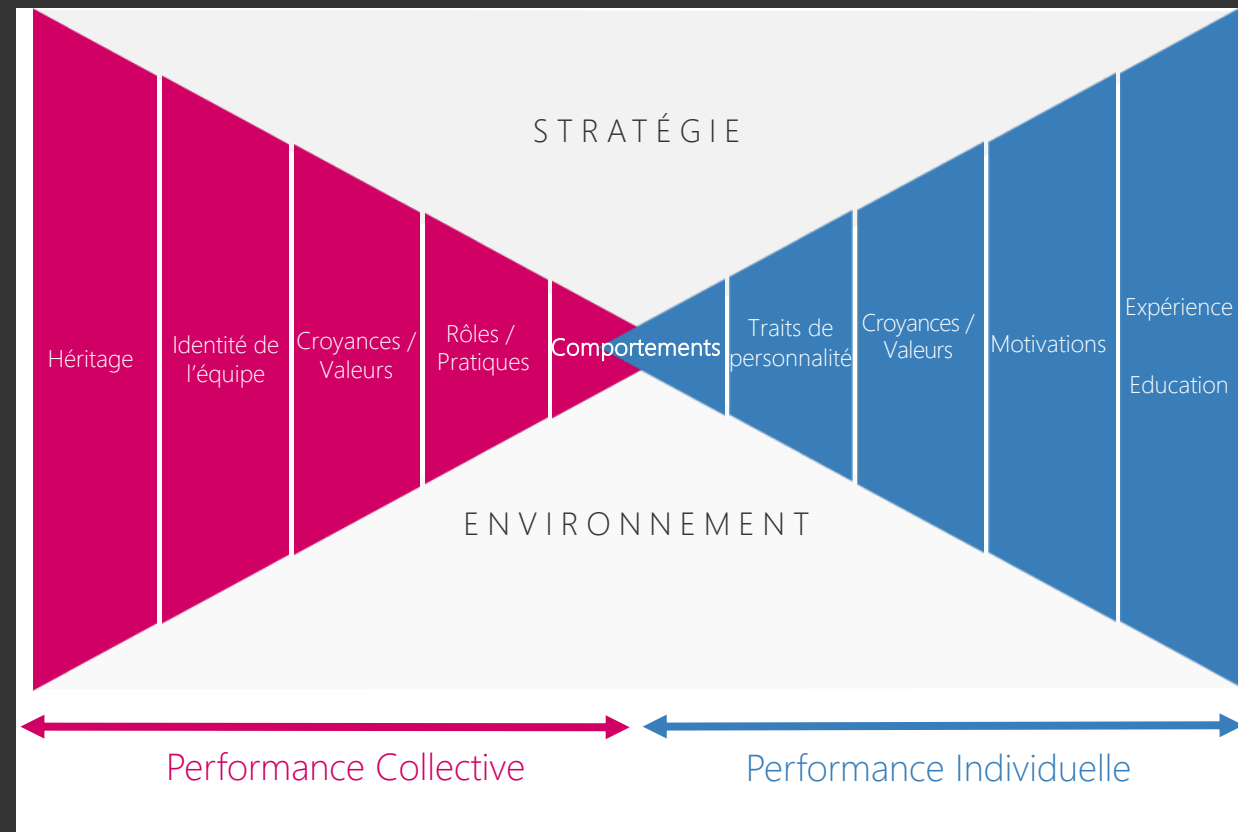
- 1) Penser et exécuter sa stratégie dans un cadre culturel co-construit
- 2) Donner aux membres COMEX (individuellement et collectivement) les moyens d'incarner sa stratégie et déployer sa culture.

1 - Leviers culturels

Une approche sociologique et le coaching collectif de l'équipe à travers 2 séminaires engageants

En s'appuyant sur les travaux de la sociologie pragmatique et le modèle des Mondes de Boltanski et Thévenot pour poser un diagnostic culturel

Ce que vous allez devoir mettre en place



2- Leviers comportementaux

Une analyse psychométrique (individuelle et collective) et le développement individuel des membres de l'équipe

En s'appuyant sur des outils psychométriques pour apporter une analyse fine et non opposable pour accompagner la transformation individuelle comme moteur de la transformation collective

Construire le chemin de sa transformation en 4 mois, une démarche qui associe progrès collectif et individuel

Mois
1

Diagnostic initial

Comprendre la culture actuelle de l'équipe dirigeante et de chacun de ses membres

- Les points forts
- Les dérailleurs
- Les rôles tenus , non tenus

Mois
2

Séminaire de co-construction

Formaliser/Préciser l'objectif commun

Ce vers quoi l'équipe doit aller en alignant :
Stratégie, Cadre de Fonctionnement, Equipe Dirigeant et Comportements

Mois
3

Entre les 2 séminaires

Définir les plans de développement individuels

- Appréhender les comportements en situation et les possibles déraillements
- Comprendre les leviers de la performance du leader

Mois
4

Séminaire de mise en mouvement Collectif

Définir les passerelles requises pour la transformation et prioriser les plans d'action collectifs

Valider les engagements (individuels et collectif)

LE MONDE ACTUEL

LE MONDE VOULU

PERFORMANCE INDIVIDUELLE

PERFORMANCE COLLECTIVE

SUIVI MISE EN OEUVRE

CULTURE ACTUELLE

Diagnostic sociologique et psychométrique

OBJECTIFS COMMUNS

Vision
Monde Voulue
Comportements clés

COACHING INDIVIDUEL

A.I.R.E. cible
Plan de développement individuel

Passerelles engagements (individuels et collectif)

Nos clients témoignent

MIDDLE 2 TOP

Search & Leadership



« Une séquence de dynamisation de notre leadership collectif et individuel, optimisant la coopération au sein de la Leadership Team et ancrant cette transformation à notre stratégie.

L'accompagnement est concret et exigeant, il permet de nous inscrire dans des actions et avec des résultats mesurables »

Rosaline Corinthien – CEO Chili d'ENGIE



Références





Christophe Muyllaert

Associé fondateur

christophe.muyllaert@middle2top.com

07 86 48 53 64



Christophe Muyllaert cumule plus de 20 ans d'expérience en assessment de dirigeants (individuel et collectif). Il a accompagné de nombreux dirigeants et comité de directions, en France comme à l'international.

- ✓ Appréhender les comportements en situation et les possibles déraillements (au-delà de l'analyse de la personnalité), les transcender pour davantage de performance.
- ✓ Comprendre les leviers de la performance du leader et accompagner son développement individuel et collectif »
- ✓ De la même façon que dans l'eau, le son se propage plus de 4 fois plus vite que dans l'air, des résistances initiales au sein des Comités de Direction (confiance, coopération) naissent de nouveaux piliers de la performance collective (stratégie incarnée, culture déployée).

MIDDLE **2** TOP
Executive Consulting