

Le CEO et son Équipe Dirigeante



KA MATE STRATEGY

LA DISCIPLINE DE L'EXÉCUTION  
DE LA STRATÉGIE™



**LA DISCIPLINE DE L'EXÉCUTION**  
**DE LA STRATÉGIE™**

# LE RÔLE DU CEO

---

Comme tout leader d'une équipe, le rôle du CEO est déterminant dans le bon fonctionnement de son Équipe Dirigeante.

Dès que ce niveau de responsabilité est atteint, vous vous retrouvez dans la **solitude** la plus complète, les mauvaises nouvelles ne vous sont remontées que lorsqu'il n'est plus possible de vous les cacher, toutes les informations vous sont présentées (le plus souvent de façon inconsciente) à travers le filtre individuel de la personne qui vous les présente et, de ce fait, vous êtes amené à « traduire » l'information en permanence, vous devez arbitrer des décisions qui sont vitales pour votre business et vous serez nécessairement exposé au **doute**.



# CRÉER DE LA VALEUR POUR L'ACTIONNAIRE... MAIS PAS SEULEMENT

Le CEO et son Équipe Dirigeante sont aujourd'hui jugés sur la création de valeur court terme pour **l'actionnaire**. Personne ne les juge, ni ne les rémunère sur la création de valeur pour les 2 autres parties prenantes majeures : **les clients et les employés**. Pourtant ces deux acteurs sont clés pour la création de valeur.

Le lien entre les trois acteurs (actionnaires, clients, employés) est bien repris dans le concept Balanced Scorecard de Kaplan et Norton. Mais cet outil n'est pas suffisant car, à l'approche des échéances court terme (annonce des résultats financiers trimestriels ou annuels), des prises de décisions favorisant ce court terme peuvent pénaliser l'entreprise sur le moyen terme.

Et c'est bien là que doit se situer le **point d'équilibre pour le CEO**.

# L'EXÉCUTION DE LA STRATÉGIE

---

Équilibrer les attentes de ces 3 acteurs majeurs, dans la durée, n'est pas chose facile d'autant plus que les entreprises doivent en permanence s'adapter aux changements de plus en plus rapides qui s'opèrent dans leur environnement : avancées technologiques, nouvelles concurrences, évolutions des besoins/attentes clients, évolutions des normes et contraintes...

Plusieurs enquêtes nous montrent que le principal problème rencontré par les entreprises pour s'adapter à ces changements est leur capacité à **EXÉCUTER RAPIDEMENT** leur stratégie.

**Quels sont les freins à l'exécution de la stratégie et comment y remédier ?**



# PILOTER L'EXÉCUTION DE LA STRATÉGIE

La stratégie doit **s'adapter** et **évoluer** en fonction des obstacles rencontrés et/ou des résultats obtenus.

Il faut **décider** des **évolutions** à apporter. Les décisions se prennent, tous les jours, aux différents niveaux de l'entreprise mais parfois elles nécessitent l'implication de l'Équipe Dirigeante, principalement quand cela concerne des problématiques transverses. La flexibilité demandée lors de la mise en oeuvre de la décision nécessitera non seulement une adaptation rapide de l'ensemble de votre organisation mais surtout une **adaptation coordonnée** pour que toute l'entreprise se remette, en même temps, sur les « bons rails ».

Il faut donc que l'Équipe Dirigeante ait à sa disposition un outil qui les alerte sur les problèmes potentiels qui nécessitent leur arbitrage.



STRATEGY



## LE RÔLE DE L'ÉQUIPE DIRIGEANTE

Le pilotage de l'exécution de la stratégie ne pourra se faire que s'il existe une véritable dynamique au sein de l'Équipe Dirigeante et un fonctionnement en mode Équipe sans faille pour anticiper et adapter l'évolution de la stratégie mais aussi pour fédérer les énergies dans ce changement permanent.

Il faut donc créer une cohésion au sein de l'Équipe Dirigeante pour compléter le fonctionnement existant en silo par une **démarche collaborative.**

# COMPLÉTER LE FONCTIONNEMENT EN SILO...



Les réunions des membres de l'Équipe Dirigeante permettent le partage de l'information mais le fonctionnement en silo ne facilite pas la **gestion des problèmes transverses**.



## ...PAR UNE DÉMARCHE COLLABORATIVE EFFICACE



Les réunions de prises de décisions et de pilotage de l'exécution de la stratégie prennent en compte les **objectifs court terme et moyen terme**.

La dynamique de l'équipe permet la construction des solutions aux problématiques transverses à partir des **analyses des causes**.

Cette construction développera **l'appropriation** qui elle-même facilitera l'action et contribuera à la performance globale de l'entreprise.



# UN CONCEPT DÉDIÉ CEO

Le concept qui prend en compte les problématiques du CEO et qui permet d'anticiper les dysfonctionnements, de faciliter la dynamique de l'Équipe Dirigeante et d'adapter/faire évoluer votre stratégie en fonction des réalités du terrain existe !

Nous l'avons créé et nommé:





**LE STEERVISION CENTER™**

## LE STEERVISION CENTER™

---

Le SteerVision Center™ est le **centre de pilotage dédié à l'Équipe de Direction** qui peut, à partir des données actuelles, *piloter l'exécution de la stratégie* retenue afin de **garantir l'atteinte des objectifs à moyen terme**



# LE STEERVISION CENTER™

Nous avons créé ce lieu spécifique et unique autour des techniques du Management Visuel et du concept de War Room.



Nous avons également complété cette salle physique des dernières technologies comme support d'animation afin de renforcer la dynamique de l'Équipe Dirigeante.

Mais ce lieu n'est qu'un élément qui doit être complété par un accompagnement de **Faciliteurs** expérimentés qui renforceront le « **WILL TO GO** » de votre Équipe Dirigeante.





## LE WILL TO GO...

---

Un chien de traîneau ne court que s'il a envie, que si sa motivation est intacte, c'est ce que l'on nomme son « Will To Go ». Il fait partie d'une équipe, le sait, et pour son Musher, quand le mental et le « Will To Go » de ses chiens est au top niveau, c'est une équipe de rêve !

Il en est de même pour le CEO et son Équipe. Il faut maintenir la motivation de l'Équipe, les impliquer, donner un sens concret à leurs responsabilités, les **faire adhérer aux challenges et à la vision du CEO**. Comment le CEO peut-il s'assurer que les décisions prises aujourd'hui préparent l'entreprise au mieux pour son avenir, que l'anticipation est de mise avant que toute son Équipe se voit submergée par un empilement de problèmes, que la stratégie est aussi bien ré-orientée en fonction des événements ?

**Pas un seul logiciel ne répondra à ces questions !**

## ... DE L'ÉQUIPE DIRIGEANTE

Ce sont les hommes et les femmes de votre organisation qui ont cette capacité de réflexion pour s'adapter... mais il va falloir créer de la **cohésion** au sein de cette équipe. Il ne suffit pas de réunir l'équipe dirigeante car réunir signifie rassembler pour passer de l'information et communiquer. Il s'agit plutôt d'échanger tout en créant une cohérence (entre les actions décidées) qui prend elle-même en compte les problématiques de chaque membre de cette équipe, le tout sans perdre de vue les **axes stratégiques** !

Il va falloir améliorer - voir créer - la culture du **respect** et de la **confiance**, la culture de la **transparence**, la culture de **l'engagement**, la culture de **l'action**,... autant de créations de valeurs dans l'optique de maintenir le « **Will To Go** » ... la dynamique de l'Équipe Dirigeante ! **C'est le rôle du Faciliteur de vous accompagner dans cette évolution des comportements !**





## LE RÔLE DU FACILITEUR



### Comment le Faciliteur développe-t-il « l'envie de faire » ?

L'envie est bloquée par des aspects tels que l'ego, les enjeux de pouvoirs, les comportements individuels, les non-dits, les ambitions individuelles, la non-reconnaissance, le non-alignement des objectifs individuels par rapport aux objectifs des collègues/pairs, l'évolution de carrière, la personnalité (ce point incluant l'aspect culturel - la nationalité - mais aussi le style de management).

Le Faciliteur intervient pour **construire et développer la dynamique de groupe**, l'appartenance à l'équipe. Il intervient surtout en maintenant un fil conducteur permanent : la résolution d'un problème précis au sein de l'entreprise. Ce problème doit concerner l'ensemble des participants, de telle sorte qu'ils aient réellement envie de le résoudre, travailler sur du concret et du pragmatique.

# NOS RÉSULTATS



Nos différentes expertises favorisent un travail en profondeur avec chaque membre de votre Équipe Dirigeante, afin d'adapter encore et toujours votre Entreprise aux évolutions des marchés.

Nous avons installé *plus de 200 SteerVision Centers* dans le monde et obtenu en moyenne un impact de **+30% sur l'EBIT** au bout de la 3ème année

# YVES CONNAN CEO KA MATE STRATEGY

Après une dizaine d'années d'expérience chez General Electric auprès de Jack Welch, Yves a fondé **KA MATE Strategy** pour accompagner les Équipes Dirigeantes afin d'améliorer la Performance globale de leur Entreprise en mettant en place le concept de **SteerVision Center™**

Depuis plus de 15 ans,  
Yves accompagne de nombreux Présidents,  
et leurs Équipes Dirigeantes, en Europe,  
aux USA, en Asie et en région MEA.

Cette expérience en fait un Facilitateur exceptionnel capable de travailler, auprès des Équipes Dirigeantes, dans des environnements complexes et exigeants.

Yves est titulaire d'un MBA de l'ESCP Europe et membre du Who's Who en France.





# NOUS CONTACTER



KA MATE STRATEGY

LA DISCIPLINE DE L'EXÉCUTION  
DE LA STRATÉGIE™



42 Avenue Montaigne - 75008 Paris - France

+33 (0)1 53 67 53 00

[contact@kamate-strategy.com](mailto:contact@kamate-strategy.com)



[kamate-strategy.com](http://kamate-strategy.com)