

Compliance et gouvernance—leadership individuel ou collectif ?

Nous constatons une évolution du mythe fondateur et des usages de consommation. Nous passons d'une société de produits à une société de service client avec une transparence à 360°. Dans cet environnement régi par la volatilité, la complexité, l'incertitude, l'ambiguïté, il est nécessaire d'adapter l'entreprise. Pour cela, il faut à la fois un leadership agile et une bonne gouvernance.

Dans l'ère de l'information, devenue stratégique, on constate de véritables ruptures :

- La confiance en l'autorité ne s'impose plus
- Le secret n'est plus une source de pouvoir
- Les relations sont quasi virtuelles
- La génération Y bouleverse les prismes.

Ce n'est plus nécessairement le plus gros qui absorbe le plus petit mais le plus agile, celui qui va « disrupter ».

...Il faut orchestrer les forces en présence : Actionnaires—Direction—Salariés pour assurer une bonne gouvernance

- Le Conseil d'administration définit la stratégie : Tone from the top
- La Direction Générale la met en œuvre, répartit le pouvoir, donne les moyens et contrôle.

Cela permet une implication de tous les niveaux de l'entreprise dans la gestion et la performance de celle-ci.

Tout fonctionne et s'orchestre bien s'il y a résonance entre les actionnaires, la direction et les salariés, alignement des objectifs et de la culture et donc un changement de comportement.

Tout s'est accéléré. Il faut accompagner l'évolution des paradigmes et des comportements.

Le manager dans la gestion de projets, le leader dans la gestion d'hommes doivent :



Blandine CORDIER-PALASSE

a exercé comme Avocat puis Directeur Juridique et secrétaire du conseil de groupes cotés. Elle dirige aujourd'hui BCP Executive Search. Elle est aussi Co-Fondatrice et Vice-Présidente du Cercle de la Compliance, Administrateur de société et Docteur en droit.

Pour en savoir plus : www.bcpsearch.com

- Déléguer, avoir des relais d'actions, être transparents pour transmettre l'information : à la fois top down – down top et en transversal
- Responsabiliser, donner du sens à l'action de chacun
- Faire confiance à leurs équipes sur le terrain
- En somme : **Trust & check.**

Cela permet d'une part, d'agir plus vite, avec souplesse, réactivité, adaptabilité et une multiplicité d'interactions et d'autre part, de retenir les meilleurs - plus impliqués.

Notre rôle dans le recrutement et le conseil en stratégie humaine ?

Avoir une vision stratégique de l'entreprise, anticiper les bouleversements et l'évolution des problématiques, avec proactivité et réactivité. Vous accompagner pour recruter les talents qui correspondent à l'évolution de vos besoins, actuels et à venir, capables de transformer les choix technologiques en éléments stratégiques.

Les fonctions de Secrétaire Général, Affaires Publiques, Gouvernance, Direction Juridique et Compliance sont devenues stratégiques afin d'accompagner ces évolutions et permettre à l'entreprise de se développer, gérer l'écosystème, s'ouvrir aux clients, partager l'information et la valeur avec eux tout en préservant les intérêts du groupe.

Business partners, facilitateurs et orientés solutions, les meilleurs sont devenus stratégiques aux côtés des dirigeants et des opérationnels, manager du risque juridique, extra financier, sociétal.

Leur créativité juridique est devenue un vecteur de compétitivité de l'entreprise. Ils contribuent activement à sauvegarder et développer le business et le patrimoine, à créer de la valeur, avant tout et in fine à préserver l'image et la réputation de la société. —