

Transformation par le Sens

Contexte

Avec 2 Mds d'Euros de CA et 3000 collaborateurs, cette Division d'une coopérative agricole française est organisée en autant d'unités juridiques locales et de silos créés à mesure des acquisitions successives sur son territoire d'activités. Peu après son arrivée, le nouveau Directeur Général de la Division identifie la difficulté à la piloter efficacement et à la préparer aux enjeux actuels et futurs des métiers de l'agriculture.

Le Sens de la transformation est articulé : Efficacité du pilotage et préparation aux enjeux.

Le Directeur Général initie la transformation de la Division vers un fonctionnement en transverse par la création de cinq Business Lines transverses, chacune responsable d'un des métiers de la Division, et de Fonctions Support également transverses.

Espérée et attendue par un grand nombre de collaborateurs de la Division qui souffrent des limites des pouvoirs locaux et souhaitent 'améliorer les choses', en particulier les managers de terrain en contact permanent avec les Clients.

Demande

Accompagnement des acteurs-clés de la Division pour assurer et accélérer la transformation.

Interventions Arquites

1. **Espace ressource pour le Dirigeant** : En mode coaching, partage régulier de l'évolution des contextes, général et particuliers, les réactions observées, les sollicitations reçues dès l'annonce et tout au long du pilotage de la transformation, les choix, les doutes et les joies. Un travail socratique en mode coaching pour évacuer ce qui doit l'être afin de se concentrer sur l'essentiel (l'essentiel au cœur de l'important),
2. **Coaching des Comités de Direction** (Division, Business Lines et Fonctions Support), en cohésion et en cohérence du pilotage de la transformation : Sens de la Transformation, Vision partagée, mise en œuvre dans la réalité du quotidien, relais dans les Comités de Direction de Business Lines et des Fonctions Support pour incarner le changement au quotidien auprès des équipes et des collaborateurs,
3. **Formation Management** auprès de 500 managers de terrain sur une période de 3 mois pour les rendre acteurs de la performance de la Division : comprendre le besoin d'une culture et de comportements différents, intégrer la charte des Valeurs et des comportements de la Division, identifier ses zones d'amélioration personnelle de changement comportemental.

Durée des interventions Arquites : 3 ans

Langue de travail : Français

Nombre de coaches et consultants Arquites engagés : 12

Résultats

- Transformation de la Division d'un fonctionnement en silos/unités juridiques vers un fonctionnement en transverse/Business Lines,
- Performance accrue de la Division dans un contexte d'activité sous tension – disparition de la politique agricole commune, pression économique sur les exploitations agricoles, dépressions voire suicides d'exploitants,
- Fonctionnement unifié de la Division, disparition des baronnies, création d'une nouvelle culture, d'un nouveau style de leadership,
- Développement du leadership des équipes Comités de Direction et des managers de terrain,
- Sens partagé par le plus grand nombre de des acteurs de la Division pour la préparer aux enjeux futurs.