

Info-vigie gouvernance

JUIN 2017

Comment gérer l'enfant de 4 ans qui sommeille en chaque employé

Diane Bérard, Les Affaires, 8 mai 2017

Lors de son récent passage montréalais, le professeur Stewart Black, spécialiste en leadership à l'INSEAD, a partagé avec son auditoire les trois conditions gagnantes pour une transformation organisationnelle réussie. Les voici. D'abord, les employés doivent réaliser par eux-mêmes la nécessité du changement. Ensuite, l'entreprise doit les aider à développer les compétences et les connaissances requises pour affronter les nouveaux défis qui les attendent. Finalement, ils doivent recevoir régulièrement des mots d'encouragement qui leur permettent de voir la pertinence de persévérer dans la voie du changement.

→ www.lesaffaires.com



Vos dirigeants changent souvent de stratégie? C'est bon signe!

Nicolas Dugay & Davy Lefèvre, Harvard Business Review (France), 18 avril 2017

Les actionnaires recherchent avant tout la stabilité. Pourtant, les meilleurs gestionnaires sont ceux qui acceptent l'inconnu et le changement. Si hier, il n'était pas rassurant de changer de trajectoire stratégique; aujourd'hui, c'est plutôt l'inverse. En effet, la traditionnelle vision « trois ans » n'a jamais été aussi incertaine. Les auteurs ne questionnent pas la nécessité d'avoir une vision long terme, mais se demandent si on doit la marteler sans réserve. Selon eux, il vaudrait mieux préparer ses collaborateurs à se réinventer et à revoir la stratégie court terme, selon les menaces potentielles et les opportunités qui se présentent.

→ www.hbrfrance.fr

Are you prepared for a corporate crisis?

Sanjay Kalavar et Mihir Mysore, McKinsey&Company, Avril 2017

Difficile de prédire quand est-ce qu'une crise va survenir dans son organisation. Toutefois, les organisations qui sont prêtes à réagir en pareille circonstance possèdent un avantage indéniable. La complexité accrue des produits, des services et des organisations, la surveillance constante par les parties prenantes et la rapidité des médias sociaux font en sorte qu'aujourd'hui, plus que jamais, on assiste à une augmentation des situations de crises. Les auteurs proposent cinq actions à prendre dès qu'une crise est en développement : créer une équipe interne de gestion de crise, rassurer les parties prenantes, résoudre les principaux problèmes opérationnels et techniques, analyser la cause originelle du problème et rebâtir l'organisation.

→ www.mckinsey.com

L'Info-vigie gouvernance vous propose chaque mois une vigie des actualités en gouvernance et en stratégie.

Boards need to step up on cyber security

Governance Institute of Australia, 9 mai 2017

Une récente étude auprès des sociétés publiques australiennes de l'indice boursier ASX 100 démontre que si ces entreprises prennent de plus en plus au sérieux les risques de cyberattaques, des progrès restent à faire quant à leur niveau de préparation face à de tels risques. L'étude révèle également que 10 failles informatiques connues - et pour lesquelles des corrections existent - sont à la source de plus de 85% des cyberattaques réussies.

→ www.governanceinstitute.com.au

How Boards Should Evaluate Their Own Performance

David Larcker, Taylor Griffin, Brian Tayan et Stephen Miles, Harvard Business Review, 1^{er} mars 2017

Une étude réalisée auprès de 187 sociétés américaines suggère que la plupart des évaluations de conseil ne permettent pas d'identifier et de corriger une mauvaise performance des administrateurs. Le problème : le processus d'évaluation en lui-même. Habituellement centré sur les processus, l'évaluation de conseil omet ou traite superficiellement du savoir-être et des interactions autour de la table du conseil. Pour une évaluation de conseil performante, les auteurs recommandent d'évaluer avec rigueur le leadership à la tête du conseil, la façon dont les rencontres sont structurées et les contributions individuelles et collectives des administrateurs. → hbr.org

Un truc ultrasimple pour générer l'idée du siècle

Olivier Schmouker, Les Affaires, 19 mai 2017

En ces temps d'incertitude et de changements constants, les entrepreneurs recherchent, tel le graal, l'idée géniale qui est susceptible de les propulser vers le succès et leur permettre de se faufiler parmi la concurrence. Pour y arriver, Olivier Schmouker nous propose de vitaminer les séances de brainstorming. Ce truc, il l'a déniché dans une étude conjointe de Stanford Business School et de Harvard Business School intitulée *Conversational peers and idea generation: Evidence from a field experiment*. En effet, les idées géniales naissent de la collaboration d'un binôme composé d'une personne créative et d'une personne extravertie. Vous n'en comptez pas dans vos rangs ? Qu'à cela ne tienne, il existe un plan B. Des idées renversantes peuvent émerger de la collaboration de deux personnes perspicaces et cultivées. → www.lesaffaires.com