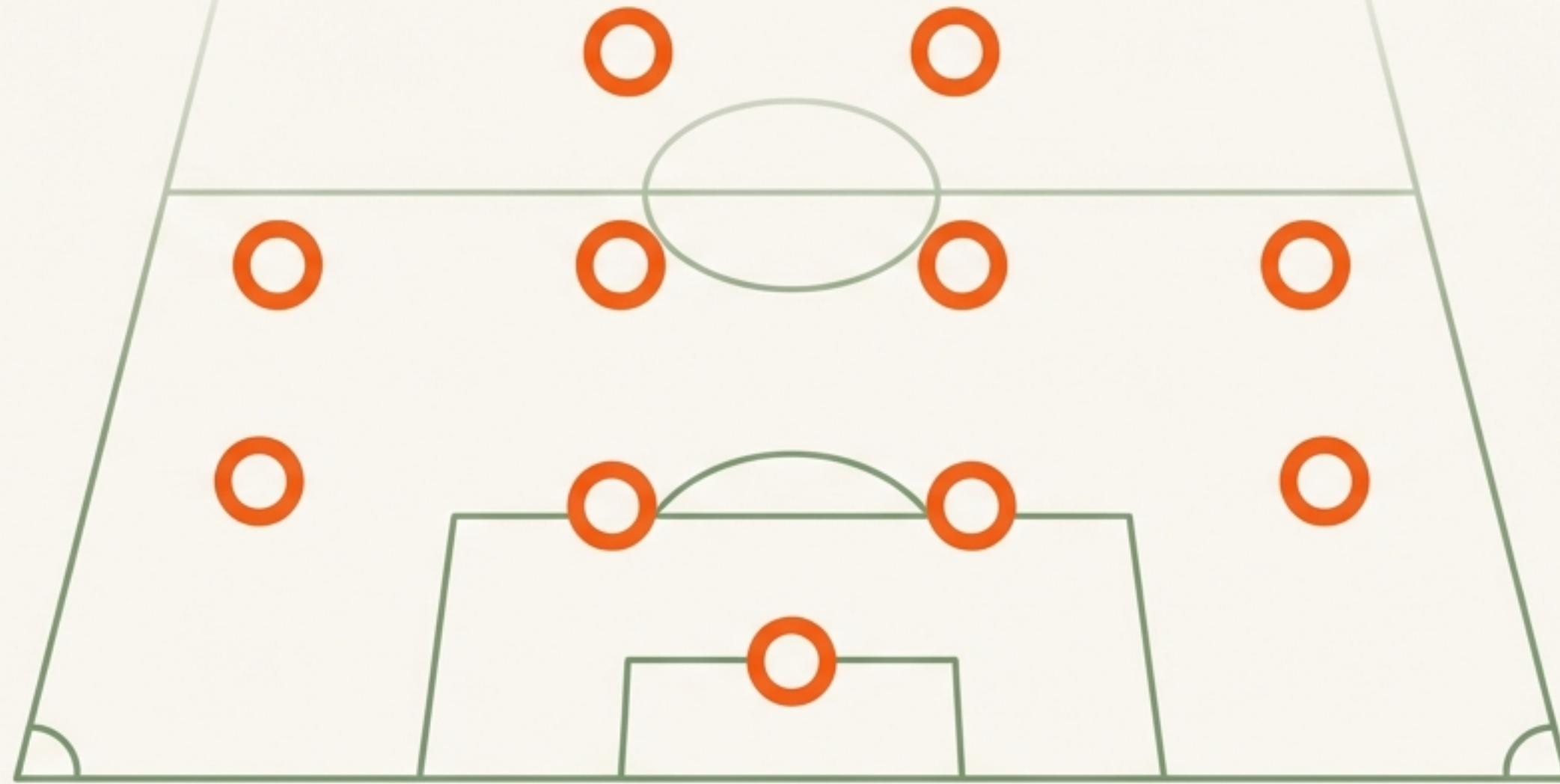


Et si manager, c'était comme coacher une équipe de stars ?



Vous allez voir, vous connaissez déjà les bases sans même le savoir.

Pour gagner, une équipe a besoin de tout le monde.



Sur le terrain, il y a les joueurs. Mais pour que le club fonctionne, il faut aussi le coach qui donne la stratégie, les supporters qui donnent de la voix, et la direction qui gère le budget. Chacun a un rôle, et chacun veut quelque chose de précis : des buts, une victoire, du beau jeu, des revenus...

Votre future entreprise, c'est exactement la même chose.

L'ÉQUIPE



L'ENTREPRISE



Dans le monde de l'entreprise, ces 'joueurs', ces 'supporters' et ce 'staff'... on les appelle les **parties prenantes**

Les parties prenantes : qui sont-elles vraiment ?

On sait que ce terme peut paraître un peu impressionnant au début, mais l'idée est très simple et logique. C'est la phrase que vous devez retenir pour votre examen et pour toute votre carrière :

Les parties prenantes sont tous les acteurs **internes** ou **externes** qui **influencent** l'entreprise ou sont **influencés** par ses décisions.

Il y a ceux qui sont sur le terrain... et ceux qui sont autour.

PARTIES PRENANTES INTERNES

Au cœur de l'entreprise



Dirigeants



Salariés



Actionnaires

PARTIES PRENANTES EXTERNES

L'écosystème de l'entreprise



Clients



Fournisseurs



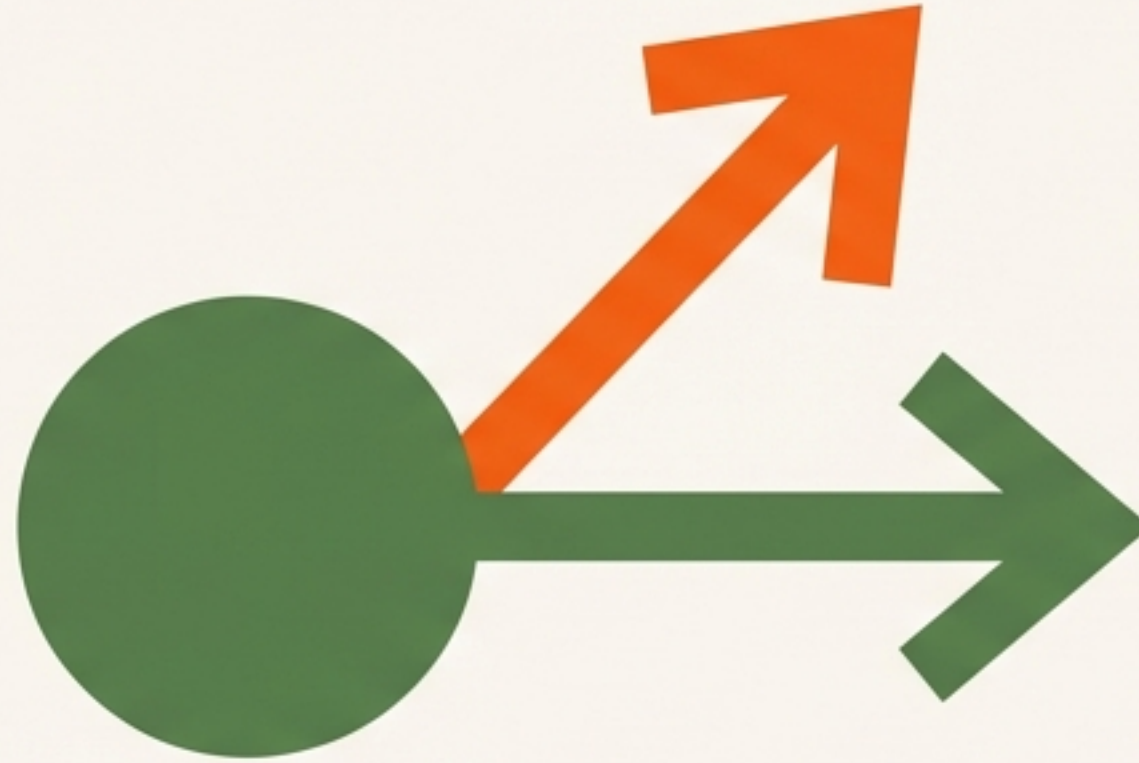
État & Collectivités



ONG & Riverains

Le défi : tout le monde ne vise pas le même but.

Imaginez : l'attaquant veut marquer, quitte à tenter un tir difficile. Le défenseur, lui, veut avant tout ne pas prendre de but et préférerait une passe de sécurité. Leurs objectifs à court terme sont différents, voire opposés.



En entreprise, c'est pareil. Chaque partie prenante a ses propres attentes, et c'est là que votre rôle devient passionnant.

Le conflit classique que vous rencontrerez partout.



Les Actionnaires

Leur attente : des dividendes élevés, un retour sur investissement rapide.



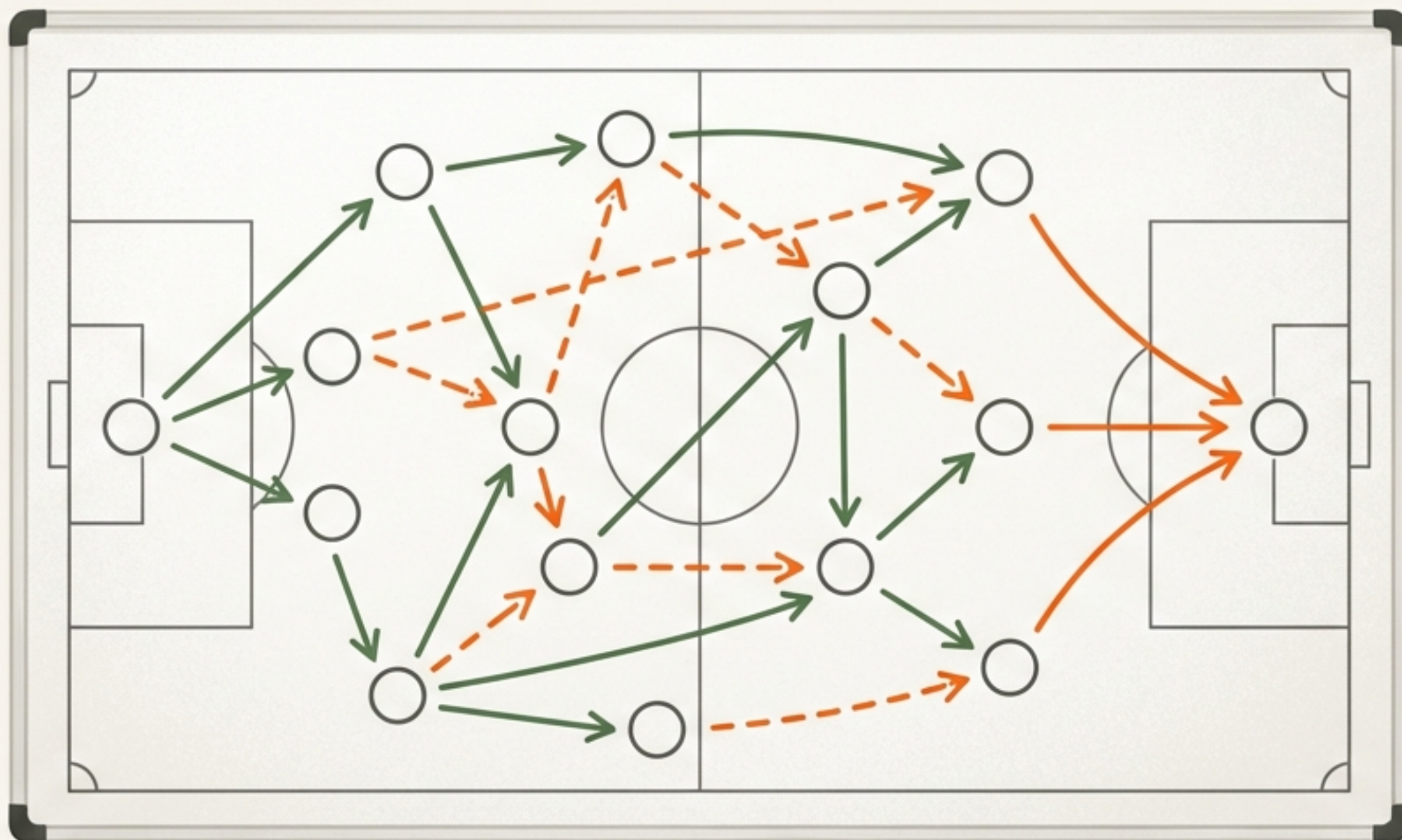
Les Salariés

Leur attente : des augmentations de salaire, de meilleures conditions de travail.

C'est une **divergence d'intérêts**.

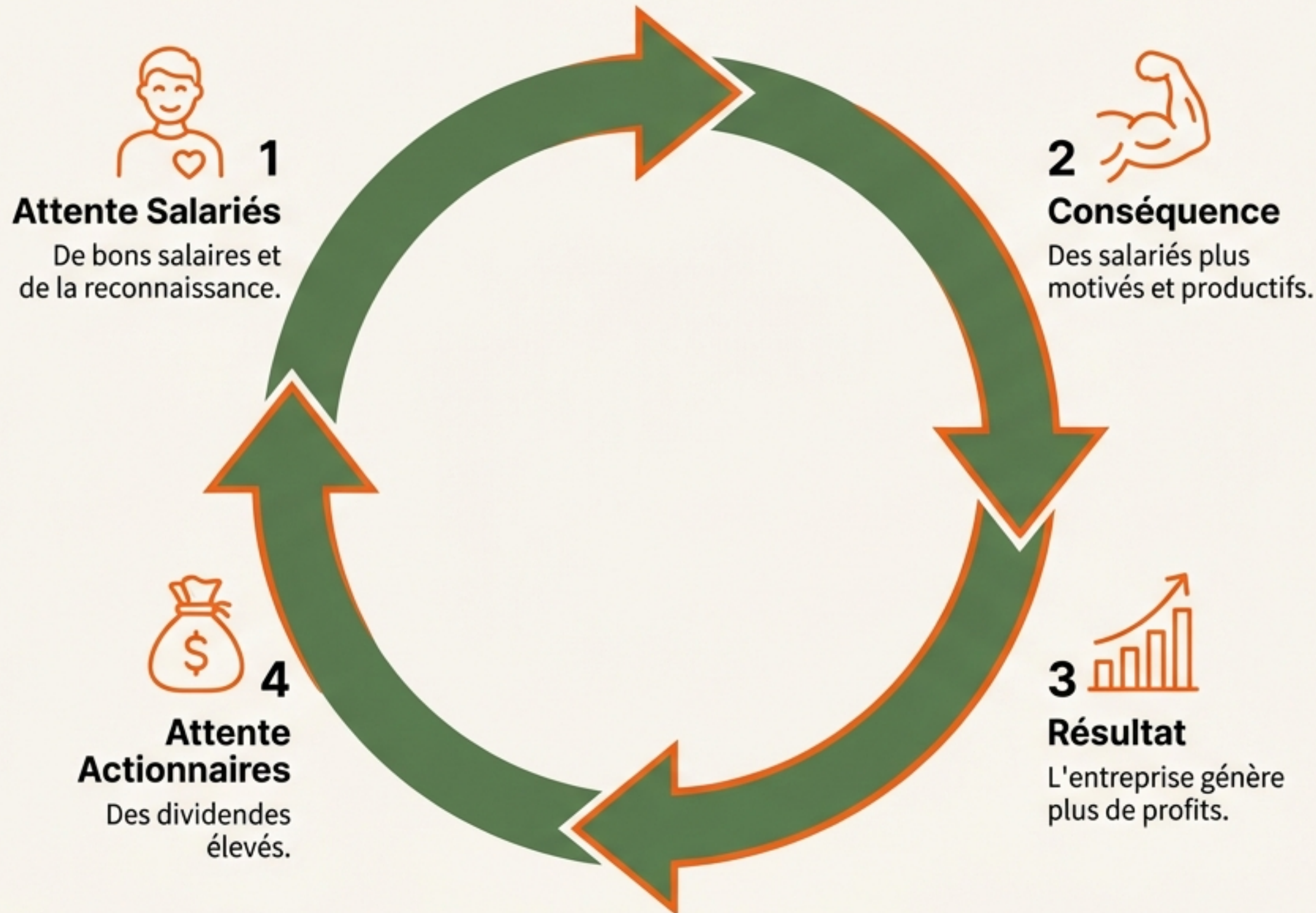
Votre futur métier, c'est de transformer cette tension en énergie positive.

Votre rôle ? Devenir le coach qui fait gagner l'équipe.



Face à ces tensions, le manager n'est pas un arbitre qui siffle les fautes. C'est un coach. Son but n'est pas de dire qui a raison, mais de trouver un objectif commun qui dépasse les intérêts individuels. Il doit créer une stratégie où tout le monde se sent gagnant.

Le plan de jeu gagnant : l'alignement des finalités.



Voici à quoi ressemble votre "plan de jeu".

Le principe est de créer un cercle vertueux.

1. Attente Salariés : De bons salaires et de la reconnaissance.
2. Conséquence : Des salariés plus motivés et productifs.
3. Résultat : L'entreprise génère plus de profits.
4. Attente Actionnaires : Des dividendes élevés.

On ne choisit pas un camp contre l'autre.
On montre comment la satisfaction des uns nourrit celle des autres.

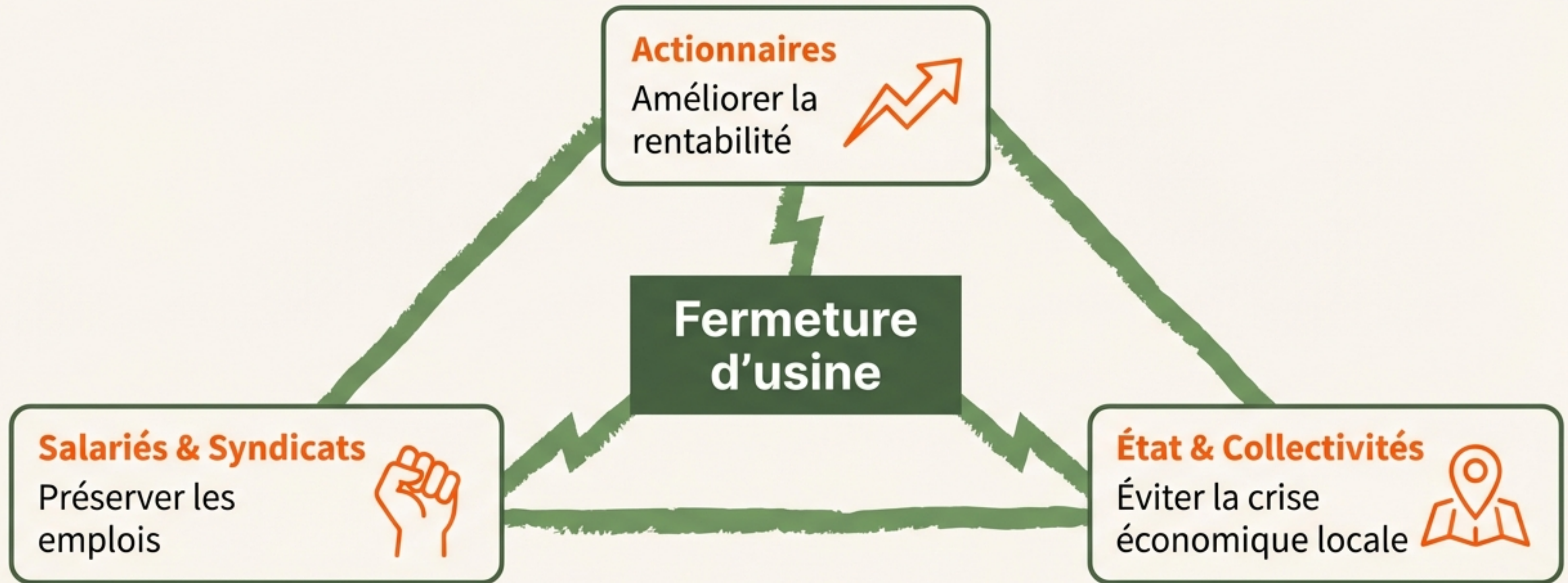
C'est ça, l'alignement.

Assez parlé de foot. Voyons comment ça se passe dans la vraie vie.



La gestion des parties prenantes n'est pas une théorie abstraite. Elle a des conséquences directes sur les entreprises, les emplois et la société. Les enjeux sont réels.

Quand le jeu tourne mal : la crise d'une fermeture d'usine.



Ici, la divergence est maximale. C'est une situation de crise où un bon manager doit chercher des solutions pour limiter l'impact humain et social : plans de reconversion, recherche de repreneurs... C'est un test ultime de compétences.

Quand une entreprise décide de jouer pour tout le monde : le cas Danone.



En 2020, Danone est devenue **l'une des premières "entreprises à mission"**. Concrètement ? Ils ont inscrit dans leurs statuts des objectifs sociaux et environnementaux au même niveau que leurs objectifs économiques.

C'est la preuve qu'on peut officiellement s'engager à concilier les attentes des actionnaires (rentabilité) avec celles des consommateurs (santé), des salariés (bien-être) et de la planète. C'est **l'alignement** comme **vision d'entreprise**.

Ce n'est plus une option : c'est une attente puissante.



des Français estiment que les entreprises doivent s'engager davantage sur les enjeux de société. Vos futurs clients et partenaires vous jugeront aussi là-dessus.

**Source : Edelman, 2023*



seulement, des salariés français se déclarent fiers de leur entreprise. Imaginez le potentiel de performance si on arrive à mieux aligner leurs attentes !

**Source : OpinionWay, 2022*

Comprendre cela, c'est votre futur avantage concurrentiel.



Dans un monde complexe, les entreprises ne cherchent plus de simples exécutants. Elles cherchent des leaders capables de comprendre tous les “joueurs”, de dialoguer et de créer du consensus. Savoir ‘**aligner les finalités**’, ce n’est pas juste une ligne sur un CV. C’est la compétence qui fera de vous un **manager recherché, respecté et réellement performant.**

Prêts à passer au niveau supérieur ?

Vous avez compris le principe fondamental : une entreprise qui réussit durablement est une entreprise où tout le monde joue ensemble.

Le coach qui rend cela possible, **ce sera vous.**

Pour aller plus loin

Si ce rôle de "grand coordinateur" vous passionne, deux domaines sont à explorer pour devenir un expert :



- La **Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE)**



- La **Gouvernance d'entreprise**

C'est là que se joue le futur du management.