

Dossier de presse

**Le 15 janvier,
parlons management
avec le CJD**



CONTACT PRESSE :

TEYSSIER Léo
Chargé de relations presse
+33 06 62 32 98 58
leo.teyssier@cjd.net

Programme

conférence de presse

Transformation du management et gouvernance partagée

9h30 à 11h00 :

- Baromètre : **Comment transformer le management en 2024 ?**
Par Mélanie Tisserand Berger, présidente du CJD France.
- Expérience : **l'exemple d'un dirigeant adhérent du CJD dont la pratique est exemplaire**, par Luc Bellière, dirigeant d'Ana Bell Group, lauréat du prix de l'Economie du Bien Commun (mention Philibert Vrau).
- **Management et décision collective, que nous dit la recherche ?**
Par Matthieu Battistelli, maître de conférences à l'Université Savoie-Mont Blanc, spécialiste des nouvelles formes d'organisation et gouvernance.

Qui sommes-nous ?

LE CJD

OSONS ETRE DIRIGEANT-E-S AUTREMENT !

Le CJD (Centre des Jeunes Dirigeants) est une association indépendante et apaisane qui, depuis 1938, rassemble des dirigeant-e-s de TPE PME partageant une vision commune de l'entreprise. Créé pour réhabiliter la fonction patronale, le CJD compte aujourd'hui plus de 6 000 chef-fe-s d'entreprise et cadres dirigeant-e-s en France qui se forment au métier de « dirigeant-entrepreneur ». Mouvement indépendant et en expérimentation constante, le CJD croit que la performance de l'entreprise ne doit pas être considérée sous son seul aspect économique, mais doit être abordée sous ses aspects sociaux, sociétaux et environnementaux.



**Mélanie Tisserand Berger,
Présidente du CJD France.**

Le CJD présente son baromètre sur le partage de gouvernance et stratégie. Un retour d'expérience sur les démarches mises en œuvre par nos dirigeants engagés et humanistes.

Contact : presse@cjd.net / 06 62 32 98 58



**Luc Bellière,
Fondateur de Ana Bell Group et vice-président
de la section MONTARGIS - GATINAIS du CJD.**

Luc Bellière fait une présentation des dispositifs qu'il a mis en place dans son groupe afin de partager les décisions avec ses salariés.

Ana Bell Group est née du regroupement de trois activités de produits et de services d'efficacité industrielle pour la réduction des consommations, des rebuts et pollutions.

Contact : luc.belliere@cjd.net



L'AIMS

Fondée en 1991, l'AIMS (Association Internationale de management stratégique) est la principale association francophone d'enseignants et chercheurs en management, stratégie et organisation. Sa mission est de promouvoir les travaux en management stratégique et organisationnel, d'en favoriser leur diffusion et d'aider ses membres dans leur développement professionnel.



Cécile Ayerbe,
Présidente de l'AIMS, Professeure des
Universités en Sciences de gestion.

Ce partenariat va permettre aux chercheurs de l'AIMS de réaliser leurs travaux en utilisant les entreprises des dirigeants, membres du CJD, comme terrain de recherche.

Contact : Cecile.AYERBE@univ-cotedazur.fr /
06 23 39 41 16



Matthieu Battistelli,
Maître de conférences à l'Université Savoie-
Mont Blanc, spécialiste des nouvelles
formes d'organisation et gouvernance.

Matthieu Battistelli propose un état de l'art sur les travaux de recherches sur la transformation du management et plus précisément le partage de la gouvernance.

Contact : matthieu.battistelli@univ-smb.fr

Le Baromètre

Partage de la gouvernance et stratégie, ton expérience !

Taux de réponse : 30%

Sondage en circulation auprès de 200 jeunes dirigeants de TPE PME, courant novembre 2023.

- **Quelle est la dimension de ton entreprise ?**

Entreprise de 10 à 250 salariés	51%
TPE de moins de 10 salariés	46%
Entreprise entre 1000 et 5000 salariés	3 %

- **Quel est le statut de ton organisation ?**

SARL / SA / SAS / SASU	84%
EURL / EURL	6%
Autre	5%
Autoentrepreneur / nom propre	3%
Association / Coopérative / GAEC /	2%
Fondation / mutuelle	0%

- **As-tu mis en place, d'une manière ou d'une autre, un dispositif d'implication des parties prenantes dans la formulation de la stratégie d'entreprise ?**

Non mais ça m'intéresse	32%
Oui de manière informelle	25%
Non	22%
Oui de manière formalisée	20%

- **Pourquoi ne l'as-tu pas mis en place ?**

Equipe pas encore prête	43%
	30%, dont : <ul style="list-style-type: none">- 2/3 car ce n'est pas le bon moment pour l'entreprise.- 1/3 dont la motivation est trop faible.
Autre	
Crainte	20%
Ce n'est pas moi qui décide	7%

- **Quels dispositifs as-tu mis en place ?**

Distribution des rôles et des responsabilités accrues (comité de direction large, autonomie dans la gestion stratégique)	26%
Sondage et recueil d'avis avant la décision	25%
Autre	17%
Prise de décision par consentement (sociocratie)	13%
Comité consultatif dédié (hors dispositif de dialogue social)	11%
Intégration des représentants du personnel dans les instances de décision (collège ou membres de droit du CA par exemple)	8%

- **Comment impliquez-vous les parties prenantes internes sur la formulation de la stratégie ?**

Même dispositif que pour le partage de la gouvernance	35%
Groupement de salariés, formalisé par la direction	27%
Groupement de salariés autonomes pour agir sur la stratégie d'entreprise en matière environnementale	22%
Autre	16%

- **Quelles sont les décisions auxquelles participent les salariés ?**

Stratégie de développement de l'entreprise	19%
Stratégie de partenariats	18%
Stratégie RSE	18%
Stratégie de communication et gestion de marque	17%
Stratégie RH et recrutement	17%
Stratégie financière	8%
Autre	3%

- **Quelle est le degré d'implication des parties prenantes externes sur formulation de la stratégie ?**

Implication moyenne	27%
Implication plutôt faible	23%
Implication forte	23%
Implication faible	19%
Implication très forte	8%

- **Quels sont les bénéfices de ce mode d'organisation ?**

Prises de décision plus proche des besoins réels	26%
Décisions plus innovantes et créatives	19%
Meilleure atmosphère dans les équipes	19%
Facilité de recrutement et désirabilité renforcée	15%
Meilleure efficacité au travail	14%
Autre	8%

- **Quels sont les freins que tu rencontres sur ce mode de gouvernance ?**

Manque de connaissance sur "comment faire"	23%
Craintes d'une dispersion de l'activité ou chronophage	21%
Pas ou peu de volonté des salariés	19%
Equipe trop petite (voire autoentreprise)	16%
Autre	12%
Pas ou peu de volonté des associés	9%

- **Quel retour peux-tu nous faire sur cette pratique ?**

Plus d'engagement de la part des salariés	53%
Plus de lien entre l'ensemble de l'équipe	27%
Crainte de la part des salariés	7%
Problèmes liés à la transparence des informations de l'entreprise avec les salariés	7%
Implication disparate selon les salariés	7%



**OSONS ÊTRE
DIRIGEANT·E·S
AUTREMENT**

**RESTONS
EN CONTACT !**

TEYSSIER Léo
Chargé de relations presse
+33 06 62 32 98 58
leo.teyssier@cjd.net

SUIVEZ-NOUS !

