

The Good Company

*La bonne entreprise*

**ETHICS**   
group



## The Good Company

Entreprise agile et performante  
qui vit avec son temps et où il fait bon vivre,

The Good Company exerce pleinement  
sa responsabilité sociale avec éthique.

# THE GOOD COMPANY

Comment penser l'entreprise autrement pour lui donner un autre élan et plus d'agilité dans des marchés de plus en plus exigeants et qui se transforment très vite ?

Alors que les systèmes socio-économiques sont en plein bouleversement, repenser l'entreprise consiste aussi à repenser les relations sociales et culturelles qui l'animent ou qui s'exercent autour, dans la société et son territoire d'action qui s'élargit constamment.

Osons sortir des sentiers battus pour emprunter le chemin de la réussite. Avec simplicité, pragmatisme et créativité, nous avons toujours la faculté de repousser les limites du possible.

Ce n'est pas parce que c'est difficile que nous n'osons pas, c'est parce que nous n'osons pas que c'est difficile.

**Libérons les initiatives au sein de l'entreprise et au-delà, tout en s'inscrivant dans une stratégie claire et un cap solide, anticipons et gérons les risques en adoptant une attitude offensive, pilotons et animons un collectif dans un esprit de co-construction, adoptons et partageons une culture du résultat**

**tat et de la chasse aux gaspillages, responsabilisons tous les acteurs, donnons du sens à l'action quotidienne...**

Libérer les initiatives, c'est émanciper l'organisation de l'entreprise en lui conférant plus d'autonomie et d'efficacité dans son fonctionnement pour la rendre plus performante et réactive.

Un travail de fond qui semble bien loin des préoccupations à court terme de trésorerie, livraison, logistique, délais de paiement, contrat, marché, outil de production, stocks, gestion de personnel, recherche et développement... Ces sources de tension sont souvent la conséquence d'une équipe insuffisamment responsabilisée et collectivement engagée.

Pourtant, tout le monde en convient, ce sont les Hommes avec leur intelligence sociale, émotionnelle et collective, ainsi que leur capacité d'innovation, qui composent le « carburant » de l'entreprise. Quand il est solide, cohérent et respectueux, cet ensemble comprend le sens de l'histoire à écrire, renforce l'entreprise et lui permet de faire face de manière constructive aux

situations les plus délicates en trouvant les solutions les mieux appropriées.

Ensuite, les nouvelles technologies apportent aujourd'hui leur lot de nouveautés avec un impact considérable sur tous les systèmes y compris sur l'écosystème de l'entreprise. Impossible de passer outre la digitalisation et la transformation numérique. Il faut en faire un atout pour décupler avec simplicité la capacité de développement de l'entreprise, saisir les opportunités du marché, accélérer la diffusion de l'information et bouleverser les usages. Les organisations traditionnelles ne pourront y résister. La référence n'est plus l'organigramme mais le réseau social ! Nous en revenons, là aussi, aux impacts sur le mode de fonctionnement au sein de toute organisation...

Nous sommes donc, à l'évidence, dans un contexte où il est opportun de repenser son entreprise dans ses fondamentaux, sa gouvernance, ses processus, son modèle économique, son marché (la façon dont elle l'appréhende) et ses ressources pour l'inscrire sur le chemin de la réussite. Il faut transformer la relation avec les clients, les salariés, les actionnaires et toutes les

parties prenantes. C'est également le moyen de réconcilier une vision à court terme avec une vision à moyen/long terme tout en apprenant à surmonter les incertitudes que nous connaissons.

Certains ont entamé cette démarche : ils peuvent témoigner des raisons qui les ont conduits à se transformer et expliquer où ils en sont en faisant part de leur retour d'expérience. D'autres y pensent mais n'ont pas franchi le pas : il sera intéressant de comprendre pourquoi. Quant à ceux qui ne se sentent pas concernés, ils pourront témoigner de leur position.

Quoi qu'il en soit, un véritable mouvement de fond doit être lancé.

En conclusion, le chemin à suivre pour demeurer ou devenir The Good Company tient avant tout à la volonté et aux convictions des Hommes, dirigeants, actionnaires et acteurs de l'entreprise ! Les autres moyens dépendent simplement de la capacité à mettre en œuvre des solutions innovantes et sur mesure !

**C'est en agissant et en osant que les freins à la transformation inéluctable des entreprises seront levés...**



# LES 9 FONDAMENTAUX

*Les 9 fondamentaux ont pour vocation de soutenir une réflexion sur l'évolution nécessaire de nos entreprises, voire la transformation. Ils ne sont ni une recette, ni une méthode, ni une solution en eux-mêmes.*

*Pour autant, les 9 fondamentaux mettent en exergue des points clés à considérer. Bien sûr, selon les contextes et les situations, une pondération pourra les affecter.*

Après les 9 fondamentaux de la **TRANSFORMATION** :

1. Une ambition stratégique
2. Une évaluation sans complaisance des points forts et des points faibles
3. Un engagement sur quelques ruptures de performance
4. Une déclinaison des engagements dans quelques objectifs opérationnels
5. La définition de projets transverses
6. Une gouvernance et des moyens adaptés
7. Un engagement de la direction avec un vrai leadership
8. Un management qui place l'homme au coeur de l'organisation
9. La prise en compte et l'appui du système d'information

Puis les 9 fondamentaux de la **SIMPLICITÉ** :

1. Accepter et comprendre la complexité des systèmes
2. Contingenter la complexité derrière des usages simples
3. Prendre en compte la dimension émotionnelle
4. Faire confiance et instaurer la confiance
5. Donner des objectifs clairs et apprendre des échecs
6. Aller à l'essentiel, gérer et économiser le temps
7. Renforcer l'autonomie et activer les réseaux
8. Instaurer de la discipline, du respect et être positif
9. Innover pour la simplicité

THE

GOOD

COMPANY

Voici les 9 fondamentaux de  
**THE GOOD COMPANY**  
qui s'appliquent à la gouvernance de tout type  
d'entreprise, établissement, institution...

- 1- Partager une stratégie agile de développement durable
- 2- Se donner les moyens pour réussir sa stratégie
- 3- Renforcer la coopération avec discipline et réciprocité
- 4- Exercer un pilotage direct au plus près du terrain et acculturer aux enjeux de l'organisation
- 5- Préserver l'éthique, les valeurs, le respect mutuel et le collectif
- 6- Intégrer la conscience du résultat et de la performance collective
- 7- Être offensif, innover et se transformer continuellement
- 8- Oser sortir des conformismes, adopter une grande ouverture d'esprit
- 9- S'ancrer dans le territoire et assumer ses responsabilités sociétales

# LES 9 FONDAMENTAUX DE THE GOOD COMPANY



# 1

## PARTAGER UNE STRATÉGIE AGILE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

*Avec un véritable cap conforme à l'environnement socio-économique*

*Elaborer une vision, donner du sens et manoeuvrer collectivement sur le court, moyen et long terme de façon pertinente pour assurer la pérennité de The Good Company*

The Good Company se projette à court, moyen et long terme, se questionne et se détermine sur l'évolution de son environnement socio-économique. Elle cherche à anticiper, à évaluer le champ des possibles pour établir sa stratégie et ainsi à bâtir les fondations de son futur. Elle sait qu'elle doit **voir loin pour rester compétitive**, savoir repérer et déjouer les éventuels pièges, faire preuve d'ouverture d'esprit. Elle n'hésite pas à agir par une **approche disruptive et à s'extraire de tous les conformismes ou autres idées préconçues pour être pionnière dans son domaine.**

Cette stratégie, loin d'être figée, est adaptable voire agile pour faire face au climat d'incertitudes. Cependant, elle s'inscrit dans un développement pérenne sans se contenter d'une vision court terme qui la maintiendrait dans un état permanent d'urgence et de pression.

The Good Company cherche à créer de la valeur ajoutée, à s'adapter au monde globalisé, à adapter ses modes opératoires et ses éléments de langage aux évolutions et révolutions économiques, commerciales, technologiques et sociétales.

Le sens et la vision qu'elle porte demeurent les

invariants qui lui donnent les moyens de rebondir de manière cohérente. Ce sont des éléments indispensables pour partager un but commun au sein de l'organisation et d'accueillir l'ensemble des collaborateurs au cheminement de l'organisation. **Une compréhension partagée apporte plus de recul et mobilise les forces collectives de manière harmonieuse et efficace.** Sa capacité à vulgariser les éléments fondateurs de sa stratégie est donc essentielle à son succès. Elle trace les contours d'une véritable histoire qu'elle formalise pour mieux la partager.

Le collectif est engagé et responsabilisé dans la déclinaison de la stratégie en objectifs et moyens d'agir qui peuvent être adaptés au fil des années et des circonstances. Ces changements quasi permanents, n'en demeurent pas moins compréhensibles et acceptés parce que le sens, lui, demeure. **L'agilité, la performance et le mouvement, s'inscrivant ainsi dans la culture et l'ADN de l'organisation, deviennent de véritables atouts pour être efficace dans l'incertitude.**



## 2

### SE DONNER LES MOYENS POUR RÉUSSIR SA STRATÉGIE

*Avec un goût prononcé pour relever les défis*

*Allouer les ressources nécessaires pour atteindre avec confiance les objectifs éthiques de The Good Company dans un mouvement permanent et écrire son histoire*

**P**our réussir sa stratégie, l'organisation doit se donner les moyens d'atteindre ses objectifs de court, moyen et long terme. Elle procède dans ce cheminement à une allocation de ressources qui lui permet de décliner sa stratégie en actions opérationnelles créatrices de valeur ajoutée.

Cette allocation de ressources concrétisent ses ambitions tant sur les aspects financiers, sur la couverture du marché, son fonctionnement et le développement de ses ressources. Les dimensions que nous retrouvons dans la carte stratégique de The Good Company et qui sont partagées avec l'ensemble des collaborateurs. Ainsi, tous les acteurs de l'organisation appréhendent le pourquoi et le comment de la stratégie par une approche pragmatique. Ils sont en mesure avec leurs compétences respectives de traduire leurs actions dans le cadre stratégique défini en gardant en tête la trilogie : agilité, performance et mouvement.

**En se donnant solidairement les moyens de réussir sa stratégie dans un schéma de crois-**

**sance organique et/ou de croissance externe, elle assure son développement et son équilibre économique et social.**

Globalement, le comportement intellectuel, moral et déontologique de The Good Company et de ses collaborateurs ne révèle aucune déficience ni perversion. Ses actions et ses opinions sont conformes à la raison et à la juste pondération des forces contraires ou contradictoires. Saine, équilibrée, séduisante et intelligente, The Good Company est aussi combattante, dotée d'un mental de compétition, ce qui explique pourquoi elle n'hésite pas à relever les défis d'aujourd'hui et de demain.

Elle est empathique, positive, humble et perçoit les émotions qui influent sur une dynamique rationnelle.

Par sa stratégie, l'allocation de ses ressources et ses qualités fondatrices, elle inspire et elle est digne de confiance toujours à la recherche du meilleur pour ses clients et ses collaborateurs.



# 3

## RENFORCER LA COOPÉRATION AVEC DISCIPLINE ET RÉCIPROCITÉ

*Avec un sens prononcé du collectif*

*Éclairer les interrelations entre les Hommes, la synergie des compétences et les processus pour créer avec responsabilité la valeur ajoutée de The Good Company*

**P**our réussir ensemble, il faut coopérer efficacement. Au-delà de tout enjeu technique, c'est la capacité des Hommes à associer leur savoir-faire et à unir leur force qui conditionnera la réussite de The Good Company. L'Homme est au cœur de l'organisation, en conséquence, c'est surtout dans la qualité des interrelations que réside l'efficacité du fonctionnement global.

**The Good Company éclaire son fonctionnement avec des processus transverses qui décloisonne l'entreprise et un système de management basé sur la confiance qui responsabilise les acteurs.** Elle développe l'intelligence collective, mobilise tous les acteurs de l'organisation, renforce l'autonomie et développe le leadership en définissant les rôles et les responsabilités de chacun. Nul besoin d'un organigramme, elle définit un cadre d'action agile et réactif qui peut s'adapter très rapidement aux évolutions de la stratégie.

Toute organisation doit renforcer la capacité

des hommes à interagir et à coopérer, avec des boucles de rétroaction, dans un esprit constructif et dans un but commun. Ce but c'est la raison d'être de l'organisation pour lequel tous les acteurs doivent se sentir responsabilisés : la création d'excellence à destination de ses clients.

La coopération au sein de The Good Company s'appuie sur une discipline nécessaire à l'équilibre du collectif que chacun respecte, comme la valeur travail, dans un système de réciprocité. La réciprocité, c'est ce qui crée un équilibre dans les relations entre les Hommes.

Dans un contexte de coopération renforcé, The Good Company prône les **initiatives individuelles et collectives** qui s'inscrivent dans sa dynamique stratégique ainsi que dans ses valeurs. Tous les acteurs mesurent leurs responsabilités dans la performance de l'organisation et comprennent qu'il est indispensable d'être rentable.



# 4

## EXERCER UN PILOTAGE DIRECT AU PLUS PRÈS DU TERRAIN

*Avec une acculturation aux enjeux de l'organisation*

*Concier en amont sur le devenir et décider rapidement dans un principe de « subsidiarité » et de transversalité pour assurer la réactivité de The Good Company*

The Good COMPANY pilote au plus près du terrain avec des cycles de décision courts. Elle applique un principe de subsidiarité sans renoncer à la transversalité de son fonctionnement et à la synergie de ses forces internes. Elle pilote les processus et les projets en responsabilisant tous les acteurs de l'organisation avec des rôles et responsabilités clairs ainsi que des indicateurs de bonne performance et d'agilité. Ses instances de pilotage opérationnel sont réactives et agiles. Elles renforcent la solidarité dans la prise de décision en associant les acteurs concernés. Elle apprend à prendre collectivement des décisions difficiles et à faire de vrais choix. Si le collectif échoue à prendre une décision, un responsable unique est habilité à arbitrer. Consciente que les décisions les meilleures sont liées à une bonne connaissance et compréhension de la stratégie et du fonctionnement de l'entreprise, The Good Company met des moyens

en œuvre pour acculturer le plus grand nombre aux enjeux et aux contraintes de l'entreprise. A cet effet, elle peut instaurer des principes de concertation continue qui, par une plus grande mobilisation des acteurs de The Good Company autour de sujets clés, renforce la compréhension des décisions prises. Communiquer et former pour monter en maturité l'organisation dans la compréhension de la gouvernance, c'est mettre en place les fondements d'une concertation sociale permanente qui renforce le dialogue social au cœur de l'organisation et en facilite le pilotage au plus près du terrain avec une vision plus globale et transverse. **Créer un espace d'expression et de co-construction est une assurance pour un pilotage direct et efficient qui peut s'orienter, dans certains cas, vers la co-décision.**



# 5

## PRÉSERVER L'ÉTHIQUE, LES VALEURS, LE RESPECT MUTUEL ET LE COLLECTIF

*Avec une culture forte au coeur de l'organisation*

*Développer harmonieusement et sans préjugé les relations sociales entre toutes les parties prenantes, les clients et les partenaires pour l'équilibre de The Good Company*

Considérer les intérêts personnels autant que faire se peut. Arbitrer en faveur du collectif avec équité et autorité.

The Good Company respecte ses collaborateurs et chacun d'entre eux se respectent et respectent l'entreprise/l'organisation. Le respect doit exister entre pairs, avec les dirigeants et les actionnaires. Elle fait appel à l'intelligence sociale et émotionnelle pour développer harmonieusement les relations sociales et un sentiment d'appartenance. Les responsabilités et fonctions doivent être respectées en toutes circonstances avec respect. **Les valeurs partagées sont fondatrices de la culture de l'organisation, de l'identité même de The Good Company et de sa singularité.**

Sa gouvernance est attentive aux propositions d'amélioration de l'organisation structurelle et opérationnelle. L'objectif est de faire progresser constamment l'ensemble de ses acteurs vers plus d'exigence et de conscience professionnelles, pour atteindre une certaine maturité et un certain équilibre. Elle est aussi consciente des forces résistantes aux pratiques exemplaires. Elle n'hésite pas dans ce cas à prendre les mesures nécessaires pour protéger l'intégrité de ses forces vives surtout quand les idéologies ou autres postures sclérosantes prennent le pas. Elle fait preuve d'intelligence émotionnelle

sans se laisser déborder par les émotions.

Sa force se voit décuplée quand ses collaborateurs sont en adéquation avec l'entreprise perçue comme un tout, son sens et sa gouvernance.

The Good Company fédère aussi ses clients et ses partenaires dans un esprit toujours constructif de synergies comme elle le fait pour elle-même.

Son éthique la mène à agir de façon raisonnée et équitable dans l'intérêt commun sans jamais se laisser compromettre. The Good Company pense que tout est possible avec bienveillance et sans jamais aucune arrière-pensée. Si elle figure en bonne position, ce n'est pas grâce à des solutions artificielles ou de facilité. The Good Company ne triche avec personne, ni avec elle-même, ni envers les autres. Son histoire est connue, largement documentée, ainsi que son succès : le résultat d'un travail intense obtenu grâce à la volonté et à la persuasion de ses dirigeants et de ses collaborateurs, ainsi qu'aux liens exemplaires entretenus avec son réseau de partenaires et de prestataires et ses clients.

Ses convictions sont fortes et elle sait les défendre. L'ensemble de ses collaborateurs sont convaincus des services/produits qu'elle propose et en sont fiers. Comme ils sont fiers d'œuvrer au sein de l'organisation.



# 6

## INTÉGRER LA CONSCIENCE DU RÉSULTAT ET DE LA PERFORMANCE COLLECTIVE

*Avec l'envie de s'améliorer continuellement*

*Agir naturellement et avec synergie pour l'efficacité économique de The Good Company dans un mouvement perpétuel, fluide et lucide*

Évaluer son potentiel, mesurer son efficacité, agir pour atteindre les objectifs. **L'argent n'est pas un tabou, la rentabilité de l'entreprise et l'efficacité économique de l'organisation sont clés.** La satisfaction des objectifs dans un mode d'organisation à la fois souple et discipliné suppose un haut niveau de responsabilisation, d'autonomie et d'exigence d'excellence. The Good Company favorise ainsi un indice de confiance mutuelle assez élevé tout en participant à la recherche de l'épanouissement dans la réussite. Les tableaux de bord mis en place sont au service de la réussite des Hommes et sont perçus ainsi.

Pour se maintenir à niveau, The Good Company surveille et évalue constamment tous ses indicateurs, n'hésite pas à se remettre en question et à prendre les mesures correctives appropriées.

Surtout, elle ne se cache pas la vérité, n'a pas peur de prendre conscience de ses faiblesses, de ses échecs, pour mieux les retourner, avec objectivité et lucidité. Elle veille à être performante et rentable pour assurer son indépendance, sa capacité d'investissement et son développement pérenne.

Pour améliorer sa performance, elle se recentre sur son métier et n'hésite pas à mettre en place des centres de service partagés qui soutiennent son cœur d'activité et améliore sa performance collective.

**La conscience du résultat est l'affaire de tous les acteurs de l'organisation.** Chacun perçoit sa valeur ajoutée et sa responsabilité dans l'atteinte des résultats et met tout en œuvre pour s'assurer que les résultats sont collectivement atteints.



# 7

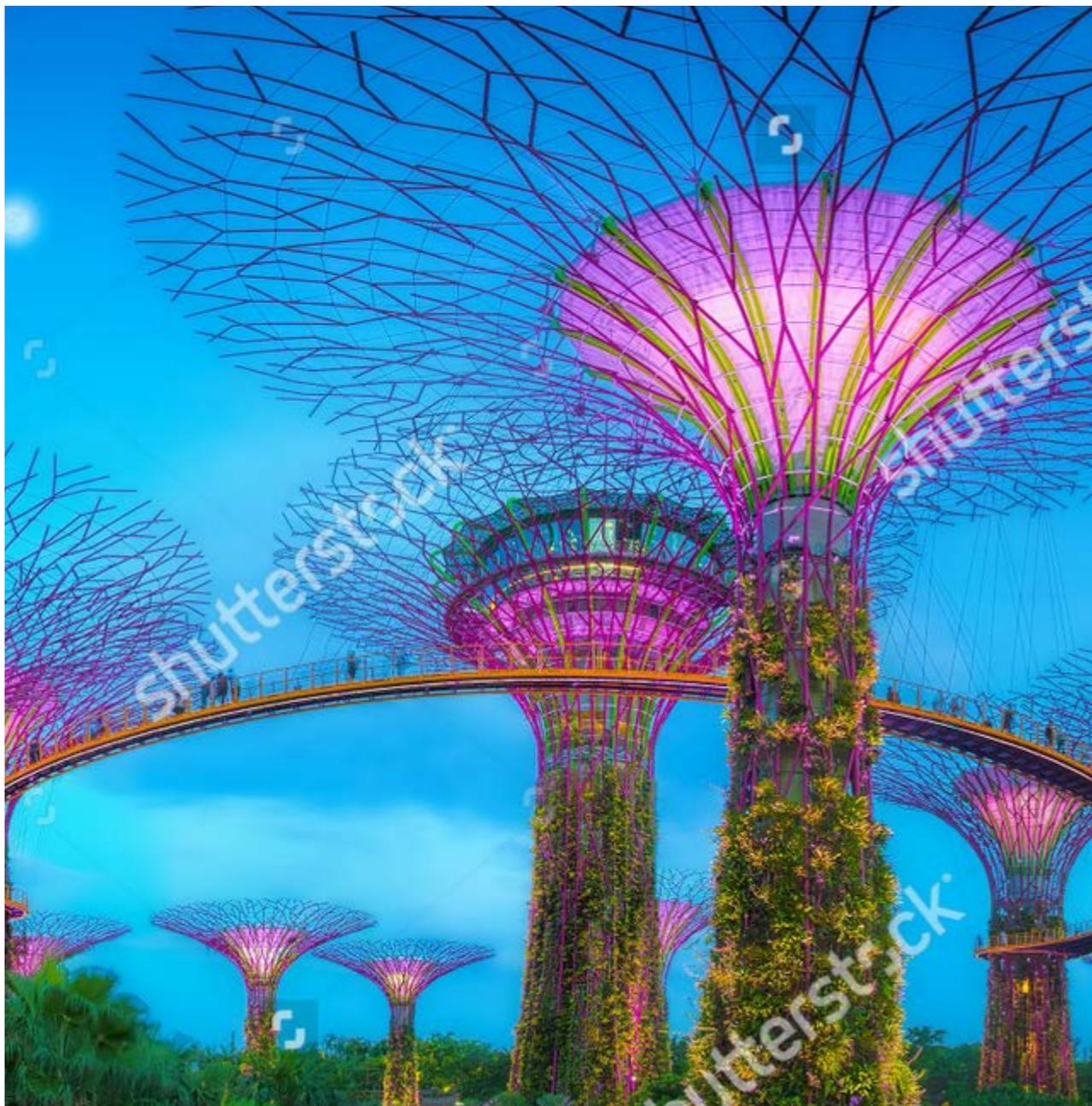
## ETRE OFFENSIF, INNOVER ET SE TRANSFORMER CONTINUUELLEMENT

*Avec un leadership de l'innovation*

*Favoriser le partage de connaissances, la créativité et l'innovation en libérant les potentiels et encourageant les initiatives pour libérer The Good Company*

Pour éviter de subir les événements, il est souhaitable de les devancer dans une dynamique d'anticipation. C'est être offensif et accepter que le changement soit permanent. L'impermanence prend place dans la culture et l'ADN de l'organisation sous forme d'agilité et de créativité pour inventer son futur. Curieuse et à l'écoute de tout ce qui tend à agir sur son organisation, **The Good Company stimule sa capacité d'innovation** et peut aller jusqu'à l'étendre avec toutes les parties prenantes qui l'entourent (les clients, fournisseurs, partenaires...). Elle développe les compétences de ses collaborateurs de manière continue en relation avec son cœur de métier. Elle contribue ainsi activement au développement et à l'épanouissement des hommes dans le collectif, pour le collectif et pour eux-mêmes. Soutenir le partage de connais-

sance entre tous les acteurs, toutes les générations pour accélérer la propagation d'un bon niveau d'expertise fait partie de la culture de The Good Company comme soutenir les projets pour concrétiser des idées innovantes. Pour se transformer continuellement, The Good Company crée un espace d'expression et de conviction pour déceler les idées, au plus près du terrain, tirées de l'expérience et des erreurs. Elle libère les initiatives en conformité avec la stratégie et les valeurs de l'entreprise et tolère l'erreur pour éviter l'aversion aux risques. Ainsi, elle se transforme continuellement en se remettant en question, en récompensant la simplification et l'optimisation, en assumant sa transition numérique et en digitalisant l'information dans le cadre d'une réelle philosophie de l'information.



# 8

## OSER SORTIR DES CONFORMISMES

Avec une grande ouverture d'esprit

*S'affranchir des habitudes et faire preuve de curiosité et de diversité, anticiper son devenir et son positionnement sur les marchés pour transformer The Good Company*

Tout l'environnement de The Good Company évolue très vite sous l'impulsion de changements profonds et multidimensionnels avec l'avènement des nouvelles technologies, l'arrivée de nouvelles générations, le bouleversement des marchés... Ces évolutions concomitantes et jamais connues dans notre histoire moderne conduisent les organisations à des transformations inédites. Il est donc nécessaire d'aller chercher les solutions en dehors des conformismes. Les systèmes d'hier ne peuvent être les systèmes de demain. **Alors The Good Company doit oser la transformation mais aussi oser sortir des conformismes en se libérant des contraintes des systèmes en place et en se nourrissant de l'intelligence collective.** Le nouveau chemin déterminant le devenir de l'organisation peut se bâtir en **libérant les initiatives individuelles** qui ne subissent pas les mêmes contraintes. Une véritable ouverture d'esprit qui mobilise et donne un sens à l'action collective. S'écarter des sentiers

battus pour faire évoluer les situations sans devenir et anticiper un changement avant qu'il ne s'impose.

Pour sortir des conformismes et tracer une nouvelle voie aucune source d'inspiration n'est à exclure. La philosophie, les cultures inspirées des peuples, l'art, qui ne s'exprime sous aucune contrainte, peuvent-être l'une de ces sources. **Les initiatives sociétales, écologiques, économiques... qui se révèlent partout dans le monde comme des systèmes alternatifs sont autant de sources d'inspiration qui peuvent être transposées dans le monde de l'organisation et de The Good Company.**

A l'image de sa stratégie agile de développement durable, The Good Company sait se remettre en cause dans son fonctionnement pour s'adapter avec agilité à son environnement socio-économique au cœur de son territoire.



# 9

## S'ANCRER DANS LE TERRITOIRE ET ASSUMER SES RESPONSABILITÉS SOCIÉTALES

*Avec une volonté de rayonnement*

*Renforcer l'implication et être utile au cœur de son  
environnement socioéconomique pour intégrer  
The Good Company dans la cité et renforcer son rôle social*

Communiquer vers l'extérieur, mesurer l'impact territorial et sociétal de l'organisation. Communiquer ses convictions et appuyer le développement territorial, sociétal et économique. **Développer une conscience collective que chacun a un pouvoir d'action et peut contribuer à l'évolution de son environnement. Investir dans la culture, les associations...** Encourager le mécénat. Transmettre ses valeurs au travers d'actions caritatives et partager une part de sa réussite avec la société. L'ancrage territorial c'est aussi partager son savoir, c'est faire savoir son savoir faire mais pas que...expliquer son métier, son action dans la société, c'est contribuer à une acculturation du citoyen au bien-fondé des organisations institutionnelles ou des entreprises. Au fonctionnement de notre modèle économique et social... C'est un développement utile.

Etre brillante et combattante n'est pas une fin en soi. The Good Company se doit aussi de partager son succès et d'en faire profiter son territoire sociétal. Création d'une fondation, soutien d'une grande cause ou d'initiatives associatives, lancement de projets pilotes, partages d'expériences.... Quelle que soit son action, The Good Company innove encore jusque dans la vision entrepreneuriale. Elle se rend utile pour le bien commun, produit une valeur ajoutée multiforme, financière, sociale, environnementale, dans tout ce qu'elle propose au cœur de son territoire. **Elle œuvre à bâtir un « monde progressiste meilleur » et contribue à l'amélioration des modes de vie au quotidien, ainsi qu'au rapprochement des citoyens, de l'état et de l'entreprise.**

# EN SYNTHÈSE

## 1 PARTAGER UNE STRATÉGIE AGILE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

*Avec un véritable cap conforme à l'environnement socio-économique*

**Elaborer une vision, donner du sens et manoeuvrer collectivement sur le court, moyen et long terme de façon pertinente pour assurer la pérennité de The Good Company.**

## 2 SE DONNER LES MOYENS POUR RÉUSSIR SA STRATÉGIE

*Avec un goût prononcé pour relever les défis*

**Allouer les ressources nécessaires pour atteindre avec confiance les objectifs éthiques de The Good Company dans un mouvement permanent et écrire son histoire.**

## 3 RENFORCER LA COOPÉRATION AVEC DISCIPLINE ET RÉCIPROCITÉ

*Avec un sens prononcé du collectif*

**Éclairer les interrelations entre les Hommes, la synergie des compétences et les processus pour créer avec responsabilité la valeur ajoutée de The Good Company.**

## 4 EXERCER UN PILOTAGE DIRECT AU PLUS PRÈS DU TERRAIN

*Avec une acculturation aux enjeux de l'organisation*

**Concierter en amont sur le devenir et décider rapidement dans un principe de subsidiarité et de transversalité pour assurer la réactivité de The Good Company.**

## 5 PRÉSERVER L'ÉTHIQUE, LES VALEURS, LE RESPECT MUTUEL ET LE COLLECTIF

*Avec une culture forte au cœur de l'organisation*

**Développer harmonieusement et sans préjugé les relations sociales entre toutes les parties prenantes, les clients et les partenaires pour l'équilibre de The Good Company.**

## 7 ÊTRE OFFENSIF, INNOVER ET SE TRANSFORMER CONTINUUELLEMENT

*Avec un leadership de l'innovation*

**Favoriser le partage de connaissance, la créativité et l'innovation en libérant les potentiels et encourageant les initiatives pour libérer The Good Company.**

## 9 S'ANCRER DANS LE TERRITOIRE ET ASSUMER SES RESPONSABILITÉS SOCIÉTALES

*Avec une volonté de rayonnement*

**Renforcer l'implication et être utile au cœur de son environnement socioéconomique pour intégrer The Good Company dans la cité et renforcer son rôle social**

## 6 INTÉGRER LA CONSCIENCE DU RÉSULTAT ET DE LA PERFORMANCE COLLECTIVE

*Avec l'envie de s'améliorer continuellement*

**Agir naturellement et avec synergie pour l'efficacité économique de The Good Company dans un mouvement perpétuel, fluide et lucide.**

## 8 OSER SORTIR DES CONFORMISMES

*Avec une grande ouverture d'esprit*

**S'affranchir des habitudes et faire preuve de curiosité et de diversité, anticiper son devenir et son positionnement sur les marchés pour transformer The Good Company.**

# LE QUESTIONNEMENT

- Le marché de votre entreprise ou son environnement économique sont-ils en transformation ?
- Les marges sont-elles sous une pression constante ou se contractent-elles ?
- Votre niveau de trésorerie est-il sous tension ?
- Avez-vous le sentiment que tout s'accélère et que votre entreprise doit dépenser beaucoup plus d'énergie pour un même résultat ?
- Est-il difficile de partager et vulgariser la stratégie de l'entreprise pour garantir son appropriation par toutes les parties prenantes ?
- Le niveau de coopération entre tous les collaborateurs peut-il être amélioré ?
- Les cycles de décision pourraient-ils être plus courts et pertinents pour assurer un bon niveau de réactivité ?
- Le mode de gouvernance de votre entreprise est-il resté inchangé ces 5 dernières années ?
- Serait-il possible d'améliorer le fonctionnement transverse de l'entreprise, les synergies, et «d'aplatir» son organisation ?
- Les nouvelles technologies peuvent-elles devenir un atout pour le développement de votre entreprise ?
- Serait-il souhaitable de renforcer l'image et l'attractivité de l'entreprise dans son environnement socio économique ?
- La culture du résultat et le sens du service aux clients devraient-ils être renforcés ?
- Le poids de l'histoire et les habitudes acquises nuisent-ils à l'agilité de l'entreprise ?
- Avez-vous identifier la bonne coopération entre les hommes comme un atout pour mieux réussir ?
- Les relations sociales au sein de l'entreprise pourraient-elles être mieux équilibrées ?
- L'ancrage territorial de l'entreprise a-t-il un impact sur sa réussite ?

Votre résultat :

6 à 9 cases cochées : Préparez la transformation !

À partir de 10 cases cochées : Accélérez la transformation

Moins de 6 cases cochées : Vous êtes The Good Company !



# THE GOOD COMPANY EST UN ÉTAT D'ESPRIT ! CELUI DE L'OPTIMISME...

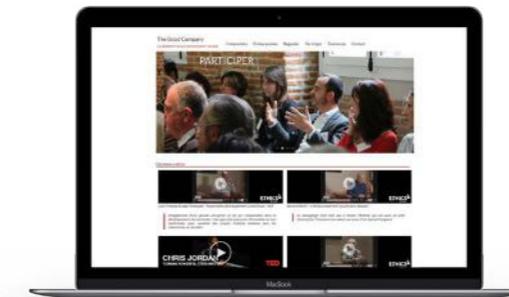


The Good Company n'est pas une utopie  
The Good Company est une organisation moderne  
The Good Company est un système libéré  
The Good Company est une entité disciplinée  
The Good Company est une entreprise coopérante

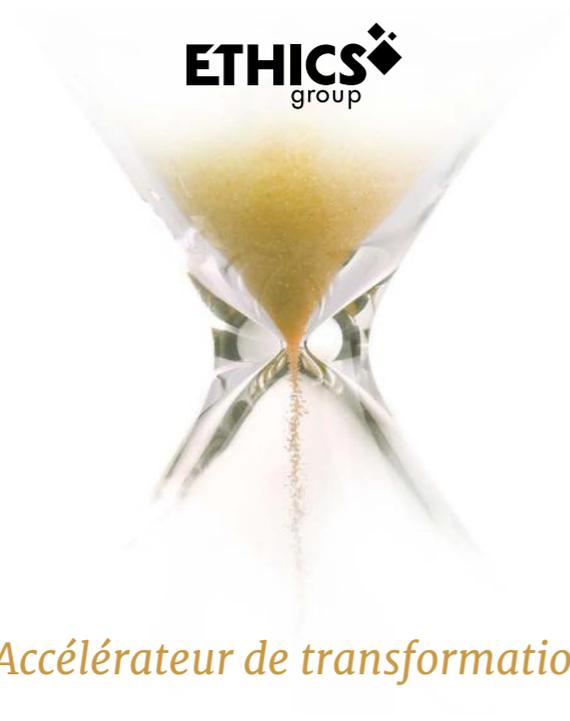
The Good Company se construit **ensemble**.



**Participez** à cet élan  
en rejoignant la plateforme en ligne :



[www.concertationsociale.com](http://www.concertationsociale.com)



*Accélérateur de transformation !*

[www.ethics-group.com](http://www.ethics-group.com)

---

Aéropôle Bât.3  
5 Avenue Albert Durand  
31700 Blagnac  
Tél : +33 (0) 5 61 16 38 28

Support réalisé par  digiSmart

