

3. Structurer l'entreprise, par 5 actions

	Réfléchir	Planifier	Organiser	Coordonner	Contrôler
	Savons-nous d'où nous venons? Savons-nous qui nous sommes? Savons-nous où nous allons?	Savons-nous qui fait quoi? Savons-nous quand? Savons-nous comment?	Avons-nous les ressources techniques, matérielles, financières et humaines nécessaires dont on a besoin pour livrer?	Avons-nous les rassemblements et rencontres dont nous avons besoin pour obtenir les résultats?	Qu'est-ce que je mesure? Comment je le fais?
Définition	S'arrêter et se questionner seul puis en équipe, pour choisir ses grandes orientations.	Traduire la réflexion stratégique en plan d'action.	Mettre en place les ressources techniques, matérielles, financières et humaines.	Faire que les choses se réalisent.	Mesurer et évaluer les résultats.
Objectif	Nommer son rêve et décider son but.	Déterminer ce qui doit être fait pour atteindre le but.	Affecter les bonnes ressources au bon moment aux bons endroits pour réussir le plan stratégique.	Animer des groupes et des personnes responsables pour produire les résultats ciblés.	S'assurer que les résultats planifiés sont atteints et pouvoir réagir.
Composantes et outils	<p>1. Savons-nous d'où nous venons? L'intuition initiale, les rêves de l'entreprise, notre histoire</p> <p>2. Savons-nous qui nous sommes?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Le positionnement sur le marché (qui suis-je par rapport aux autres?) <input type="checkbox"/> Les opportunités et menaces <input type="checkbox"/> La force motrice de l'entreprise (où sommes-nous les meilleurs?) <input type="checkbox"/> Les forces et les faiblesses de la force motrice dans les 4 axes <input type="checkbox"/> La mission de l'entrepreneur, de l'entreprise, des employés <input type="checkbox"/> Le concept d'affaires <input type="checkbox"/> Le filtre stratégique <input type="checkbox"/> La culture d'entreprise (les valeurs, attitudes et comportements) <input type="checkbox"/> Les talents des personnes <p>3. Savons-nous où nous allons? La vision pour le dirigeant, pour la continuité, pour l'entreprise</p> <p>Au moins, 1 fois l'an, réviser l'ensemble de l'entreprise ou à chaque fois qu'une vision n'est pas claire ou qu'il y a une remise en question (ex : produit, fournisseur, finances)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> L'arrière-plan général <input type="checkbox"/> L'arrière-plan dans les 5 dimensions de l'entreprise : clientèle / ressources humaines / opérations / finances / fournisseurs et partenaires <input type="checkbox"/> Les objectifs réalistes, mesurables dans chaque dimension <input type="checkbox"/> Les propriétaires d'objectifs <input type="checkbox"/> Les échéances <input type="checkbox"/> La mesure <input type="checkbox"/> Le budget <input type="checkbox"/> Les objectifs et les ratios <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 80 % objectifs prévus <input type="checkbox"/> 20 % objectifs non planifiés <p>Écrire une fois par an; réviser trimestriellement avec tous les employés; réviser mensuellement en équipe de direction; suivre hebdomadairement à l'équipe de direction.</p>	<p>Ressources techniques</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Processus et politiques écrits <p>Ressources matérielles</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Outils, équipements, informatique, bâtisse et terrain <p>Ressources financières</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Investisseurs, actionnaires, prêts, financement à court, moyen et long terme, assurances <p>Ressources humaines</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Embauche, formation, description de tâches, plan de communication, évaluation du personnel, rémunération, avantages sociaux, santé et sécurité au travail, organigramme, continuité et relève. <p>Une fois l'an après la planification stratégique : révision des ressources techniques, matérielles, financières et humaines.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Les rencontres du c.a. <input type="checkbox"/> L'assemblée générale annuelle <input type="checkbox"/> Les comités du conseil <input type="checkbox"/> Les rencontres du conseil consultatif <input type="checkbox"/> Les rencontres du conseil de famille <input type="checkbox"/> Les rencontres de direction <input type="checkbox"/> Les rencontres par équipe, par département <input type="checkbox"/> Les rencontres trimestrielles <input type="checkbox"/> Les fêtes d'entreprises <input type="checkbox"/> Les rencontres de reconnaissance <input type="checkbox"/> Les rencontres d'accueil de nouvel employé et de départ d'employé <input type="checkbox"/> Les rencontres pour anniversaires d'employés <input type="checkbox"/> Les rencontres par projet <input type="checkbox"/> Les rencontres de coaching individuel <input type="checkbox"/> Les rencontres spontanées <p>La gestion des suivis de rencontres par les comptes-rendus.</p> <p>Équipe de direction : 1 / semaine Chaque département : 1 / semaine Tous les employés : 1 / 3 mois Conseil d'administration : 5 / année</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> États financiers <input type="checkbox"/> Taux de réalisation du plan <input type="checkbox"/> Indicateurs de performance (ratios, sondages) dans les 5 dimensions de l'entreprise : <input type="checkbox"/> Produits / Clients <input type="checkbox"/> Ressources humaines <input type="checkbox"/> Opérations <input type="checkbox"/> Finances <input type="checkbox"/> Environnement externe <p>Carnet de commande : 1 / semaine Sondages : 1 / année État des résultats : 1 / mois Tableaux de bord quotidiens, hebdomadaires, mensuels</p>
Indices de réussite	Profil stratégique Vision claire, personnalité unique de l'entreprise	Plan stratégique, incluant les prévisions financières Planification réaliste et acceptée de tous.	Organigramme et système opérationnel (politiques, processus, etc.)	Équipes efficaces Réussite du plan dans l'harmonie	Tableaux de bord avec indicateurs vitaux et listes de contrôles Voir clairement l'évolution des résultats et le maintien de la conformité aux règles de bonne gouvernance