

VISION STRATEGIQUE



Vision stratégique : Est-elle partagée au sein de l'entreprise ?

Nom de la personne ayant répondu au questionnaire :

L'histoire de votre entreprise ressemble-t-elle à celle de son secteur ? Quels sont les points de « conformisme » ?
Quels événements lui sont spécifiques ?

Quel serait maintenant le(s) scénario(s) « sans surprise(s) » / « tout tracé(s) » qui s'inscriraient dans la continuité de cette histoire ?
Est-il (sont-ils) souhaitable (s) ?

Quels points de rupture pourraient apparaître prochainement ou à terme ? : des événements que vous risquez d'affronter
événements que vous pourriez provoquer dans l'avenir

Quels événements devraient, selon vous, incarner maintenant le développement stratégique de votre entreprise ?

LA VOCATION (MISSION) DE L'ENTREPRISE (long terme)

Décrire en 1 phrase (moins de 30 mots) quelle est la raison d'être de votre entreprise

Exemples :

"3M's mission is to solve unsolved problems innovatively"

"IKEA offre une vaste gamme d'ameublement et de décoration esthétiques et fonctionnels accessibles au plus grand nombre"

"TOTAL est un groupe énergétique mondial dont la vocation est de satisfaire durablement, par l'innovation et l'action, les besoins des hommes en énergie"

LA VISION DE L'ENTREPRISE (moyen terme)

Quelle est la vision (intention stratégique) de l'entreprise

Exemple : "Devenir à horizon 3 ans le n°2 français des ERP pour Ets médico-sociaux"

L'OBJECTIF DE L'ENTREPRISE (court terme)

Vous saisissez de manière synthétique les réponses à quelques questions ouvertes.

10 onglets « vision 1 » à « vision 10 » sont disponibles pour conduire jusqu'à 10 interviews ou autodiagnostic (actionnaires, dirigeants, managers,...)

Chaque personne indique ensuite (en saisissant un X dans les cases) le niveau d'importance qu'il accorde à certains paramètres clés ainsi que le degré d'opportunité de ces paramètres

Noter le niveau d'importance que vous accordez à ces différents paramètres (mettre un "x" dans la case correspondante) :

	Niveau d'importance accordé				Degré d'opportunité pour l'entreprise		
	--	-	+	++	-	-/+	+
Emplois (pérennité : maintien et/ou croissance)							
Taille de l'entreprise (croissance interne)							
Taille de l'entreprise (par croissance externe)							
Diversification (en interne)							
Diversification (par acquisition de cibles externes)							
Rentabilité à court terme							
Rentabilité à long terme							
Politique de dividendes							
Rémunération du (des) dirigeant(s)							
Transmission de l'entreprise (famille, salariés)							
Ouverture du capital à des investisseurs							
Dettes financières (maximiser l'effet de levier)							
Innovation							
Hausse des "capacités de production"							
Efforts de communication et de marketing							
Investissements dans la formation							
Recrutement de "talents" spécifiques							
Réorganisation interne							
Réduction des coûts							
Autre : préciser							
Autre : préciser							

L'onglet « Synthèse » permet de récupérer automatiquement le verbatim des interviewés sur la vocation, la vision et les objectifs de l'entreprise : cela permet de cerner rapidement les points de convergence ou de divergence



Vision stratégique : Synthèse

LA VOCATION (MISSION) DE L'ENTREPRISE (long terme)

Vision 1	0
Vision 2	0
Vision 3	0
Vision 4	0
Vision 5	0
Vision 6	0
Vision 7	0
Vision 8	0
Vision 9	0
Vision 10	0

LA VISION DE L'ENTREPRISE (moyen terme)

Vision 1	0
Vision 2	0

Le tableau ci-contre est édité automatiquement et permet de visualiser les points de divergence sur lesquels un consensus devra être trouvé entre parties prenantes avant d'engager la formalisation d'un plan de développement

Dans cet exemple : croissance interne/externe, ouverture du capital,...

Niveau d'importance accordé à ces différents paramètres :

	Répartition des réponses en %			
	Niveau d'importance accordé			
	--	-	+	++
Emplois (pérennité)		67%		33%
Taille de l'entreprise (croissance interne)			67%	33%
Taille de l'entreprise (par croissance externe)	33%			67%
Diversification (en interne)		33%	67%	
Diversification (par acquisition de cibles externes)	33%		33%	33%
Rentabilité à court terme	67%			33%
Rentabilité à long terme				100%
Politique de dividendes	33%		33%	33%
Rémunération du (des) dirigeant(s)		33%	33%	33%
Transmission de l'entreprise (famille, salariés)	50%			50%
Ouverture du capital à des investisseurs	50%			50%
Dettes financières (maximiser l'effet de levier)				
Innovation				
Hausse des "capacités de production"				
Efforts de communication et de marketing				
Investissements dans la formation				
Recrutement de "talents" spécifiques				