

Tableau « Problématiques/Solutions »

Cet outil est une synthèse des différents problèmes les plus souvent rencontrés par Harmonie Intervention dans les entreprises familiales ou non. Il peut vous aider à déterminer instinctivement le problème à prioriser dans votre entreprise pour maximiser vos résultats. Les différentes approches proposées dans les carrés orangés sont par la suite expliquées.

		Pour qui / problèmes / outils / solutions																					
Pour qui?	Problèmes à résoudre	QUELQUES RENCONTRES				OUTILS				METTRE EN PLACE				PROCESSUS									
		Rencontres exploratoires	Famille 101	Gestion des conflits	Lac à l'épaule	Médiation	Coaching	S'orienter	Se propulser	S'engager	Se responsabiliser	Questionnaire prédiagnostique	Règlements d'entrée et de sortie	Les rencontres d'employés	Les conseils de famille	Les conseils de relève	Les conseils d'administration	Les Comités de direction	Carte perceptuelle des acteurs clés	Rencontre duo/trio entre entreprises	Transmission d'entreprises	DG adjoint temporaire	
Famille en affaires	Aider le repreneur à prendre sa place comme leader	X									X										X	X	X
	Je ne sais pas si on devrait être égale ou équitable	X	X									X										X	
	Choisir le prochain leader	X	X					X	X	X	X	X										X	
	Comment gérer les salaires versus l'actionariat	X												X								X	
	On ne prend pas le temps de se parler, on court partout	X	X					X	X					X		X	X				X		
	On ne se comprend plus, c'est rendu désagréable de travailler ensemble	X	X			X																	
	Apprendre à résoudre les conflits	X	X	X														X	X				
	Impossible de se parler sans prendre les nerfs	X	X	X											X		X						
	Aider un membre de la famille à mieux contribuer ou le congédier avec amour et support	X	X				X	X	X	X													
	Dépendance aux substances d'un membre de la famille	X	X	X									X		X								

		Pour qui / problèmes / outils / solutions																				
Pour qui?	Problématiques	QUELQUES RENCONTRES				OUTILS				METTRE EN PLACE				PROCESSUS								
		Rencontres exploratoires	Famille 101	Gestion des conflits	Lac à l'épaulé	Coaching	Médiation	S'orienter	Se propulser	S'engager	Se responsabiliser	Questionnaire prédiagnostique	Règlements d'entrée et de sortie	Les rencontres d'employés	Les conseils de relève	Les conseils d'administration	Les Comités de direction	Carte perceptuelle des acteurs clés	Rencontre duo/trio entre entreprises	Transmission d'entreprises	DG adjoint temporaire	
Actionnaires Dirigeants	Prendre sa place comme leader	X																				X
	Difficulté à choisir la relève	X					X	X			X										X	
	Choisir le type de transfert (B to B, famille, employé, mixte)	X									X										X	
	Le leader veut partir et l'équipe n'est pas prête	X												X							X	X
	Trop de choses à régler en même temps. Difficulté à prioriser LA problématique qui aura le plus d'impacts.	X						X	X							X				X		
	Conflits entre associés /dirigeants / actionnaires	X				X												X				
	Le CA a de la difficulté à orienter et évaluer le DG	X						X	X	X	X											
Équipe	Difficulté à augmenter les ventes	X				X	X	X														
	Augmenter le sentiment d'appartenance	X			X		X						X			X						
	Prévenir ou résoudre les conflits, réticences aux changements	X		X	X	X							X			X						

QUELQUES RENCONTRES:

- **Rencontres exploratoires** : Ces rencontres permettent une réflexion structurée et une orientation sur la prochaine étape dans le développement et/ou de la transmission de votre entreprise. Le but est de vous aider à voir plus clair et de clarifier les grands enjeux et des pistes de solution.
- **Famille 101** : Formation sur les besoins, particularités, défis et solutions liés aux entreprises familiales. Elle s'adresse aux familles en affaires ainsi qu'à tous les intervenants qui gravitent autour d'elles, et qui aimeraient parfaire leurs interventions.
- **Gestion des conflits**: En entreprise familiale, les membres n'ont souvent pas besoin de se parler pour se comprendre. Quand il devient impératif de le faire, ils se sentent souvent maladroits. La théorie de la gestion des conflits est un outil concret en trois niveaux, qui aide à adresser les problématiques et à résoudre les différends.
- **Lac-à-l'épave**: 1 ou 2 journées consacrées à vous et votre équipe, idéalement dans un lieu où la nature est présente. Le but premier de cette rencontre privilégiée est de s'assurer que tous comprennent la vision et les priorités de l'entreprise. C'est aussi l'occasion de valider que chacun met son talent, sa créativité, son cœur et sa tête à contribution dans l'atteinte des objectifs de l'entreprise.
- **Médiation**: La médiation est un processus volontaire et flexible, qui se déroule dans un cadre privé et confidentiel. Une personne neutre et impartiale, le médiateur, aide des personnes impliquées dans un conflit à communiquer, à tenter de résoudre leurs difficultés et à trouver par elles-mêmes une issue favorable à leur mésentente. (IMAQ)
- **Coaching**: Le coaching est un partenariat qui met l'emphase sur l'action que les dirigeants ont l'intention de prendre pour réaliser leur vision, leurs buts et leurs désirs. Le coaching suscite des questionnements amenant les leaders à la découverte d'eux-mêmes, ce qui hausse leur niveau de perception et de responsabilité. Ceux-ci bénéficient d'une structure d'accompagnement, de soutien et d'une précieuse source de rétroaction. Le processus de coaching aide les clients à définir et à atteindre leurs buts professionnels et personnels plus rapidement et plus facilement qu'il en serait possible sans l'intervention d'un coach.

OUTILS:

- **Phare De Gestion (PDG)** : En tant que dirigeant d'entreprise, il est important d'avoir en tête tous les volets stratégiques pour prendre des décisions éclairées. Sans outil de synthèse, il est facile de s'y perdre. Le phare de gestion (PDG) est un plan stratégique évolutif adapté à la PME. C'est un fichier Excell à plusieurs volets, dont les sections : s'orienter, se propulser, s'engager et se responsabiliser.
- **Questionnaire prédiagnostique (Transmission d'entreprises)**: Cet outil a été créé dans l'objectif de faire prendre conscience aux cédants/repreneurs des nombreuses responsabilités reliées à un transfert d'entreprise. Il vous permet d'entreprendre une réflexion de façon autonome, tout en bénéficiant d'un guide simple.

METTRE EN PLACE:

- **Règlements d'entrée et de sortie:** Établissement d'un ensemble formel de règles pour l'entrée et la sortie des membres de la famille sur ce à quoi ils peuvent s'attendre et comment s'y préparer. Ces règles devraient, idéalement, être en place avant que les plus jeunes membres de la famille fassent leur choix de formation.
- **Les rencontres d'employés:** Maintenant que vous avez plusieurs employés, il est impossible d'être toujours près d'eux pour les diriger dans leurs actions. Afin d'éviter que chacun agisse selon sa propre vision des priorités, il est important de garder un contact efficace avec eux. Les rencontres d'employés sont un moyen pratique pour combler ce besoin.
- **Les conseils de famille/relève:** Moment privilégié pour adresser des sujets stratégiques plus délicats. Le but premier de ces échanges est d'anticiper les problèmes qui pourraient survenir chez les membres entre eux et avec l'entreprise. Avec notre assistance, vous aurez rapidement instauré un conseil de famille chaleureux pour transiger vers des interactions plus harmonieuses en lien avec votre vision familiale.
- **Les conseils d'administration:** Rencontre mensuelle ou trimestrielle, entre les actionnaires pour orienter et évaluer l'entreprise. Il permet de valider LA priorité et de définir où doivent aller les ressources humaines et financières selon cette priorité. Notre formule correspond aux besoins de la PME familiale.
- **Les comités de direction:** Rencontre hebdomadaire entre le leader et son équipe. Ces échanges d'une heure visent à s'assurer que chacun connaît son rôle pour atteindre les objectifs. Il permet de valider que tous disposent du soutien et de la collaboration de l'équipe. Favorise la coopération et l'entraide au sein de l'équipe.

PROCESSUS:

- **Carte perceptuelle des acteurs clés:** C'est un questionnaire que l'on passe en rencontre individuelle pour capter la perception de chacun des acteurs importants. Par la suite, un résumé de ces perceptions est présenté à l'ensemble de l'équipe afin de comprendre où chacun se positionne dans la situation. Cela permet de s'assurer de bien cerner LA priorité d'intervention.
- **Rencontres Duo/Trio entre entreprises:** Vous souhaitez augmenter votre complicité entre la ou les personnes les plus stratégiques de votre entreprise? Vous connaissez l'importance d'avoir des externes sur votre conseil d'administration? Voici une proposition innovatrice pour combler votre besoin: les rencontres entre entreprises.
- **Transmission d'entreprise:** Nous parlons ici de processus, car il est important de prendre conscience qu'un transfert d'entreprise réussi n'est pas un événement ni une transaction. C'est un processus graduel en trois axes (entreprise, humain, transaction) qui mérite toute votre attention.
- **DG adjoint temporaire:** Plusieurs dirigeants d'entreprise aimeraient se prévaloir des notions d'une maîtrise en administration des affaires (MBA), mais n'ont pas le temps ni l'envie de retourner sur les bancs d'école. Ils rêvent alors du meilleur des deux mondes : un enseignement personnalisé dans l'action, donné par un dirigeant expérimenté et détenteur du MBA. C'est ce que notre service d'accompagnement de leader vous propose.