Outil de travail « Rôles de gouvernance »

point de vue :

[ ] vendeur(se) / [ ] acheteur(se) / [ ] point de vue commun vendeur(se)/successeur

Veuillez nommer et définir ci-dessous vos principaux rôles dans le contexte concerné.

Mon/mes rôle(s) dans la famille	Mes besoins et mes attentes
	•
	•
	•
	•
	•
	•
	•
	•
	•

Mon/mes rôle(s) dans l'entreprise	Mes besoins et mes attentes
	•
	•
	•
	•
	•
	•
	•
	•
	•

Mon/mes rôle(s) en matière de propriété	Mes besoins et mes attentes
	•
	•
	•
	•
	•
	•
	•
	•
	•

Fiche de travail « Style de direction »

Veuillez réfléchir ci-dessous à vos préférences en matière du style, de l'approche de direction (votre image de vous-même). Essayez d'attribuer 100% à chaque tableau. Dans un deuxième temps, vous pouvez également évaluer votre interlocuteur (image externe) et entamer ensuite un dialogue avec lui/elle.

1 Orientation des relations interpersonnelles

introvertie	**extravertie**
je suis plutôt calme	on m'entend souvent et abondamment lors des réunions et des conversations
je préfère réfléchir pour moi-même avant de parler	Je réfléchis pendant la conversation avec mon interlocuteur
Je préfère établir une relation de confiance avant d'exprimer mes sentiments	Je partage facilement mes pensées et mes sentiments
Je quand je parle en public, j'ai tendance à suivre un concept plutôt que d'improviser	lorsque je parle en public, il m'est facile d'improviser
Je n'apprécie pas particulièrement les interruptions inattendues	Je trouve les interruptions inattendues plutôt stimulantes
je préfère me concentrer sur une seule chose	Je préfère la polyvalence, par ex. travailler sur plusieurs projets en même temps
J'aime communiquer par écrit	j'aime communiquer oralement
je me sens à l'aise avec les idées	j'aime le contact, je me sens à l'aise avec les gens
J'entretiens des relations plus étroites, de préférence avec un petit cercle d'amis	J'apprécie un grand cercle d'amis
_____ %	**_____ %**

2 Traitement de l'information

pratique	conceptuel
Je vis dans le 'ici et maintenant', j'ai les pieds sur terre	Je suis souvent ailleurs, l'esprit tourné vers l'avenir, perdu dans mes pensées.
J'aime travailler sur des problèmes concrets et clairement définis, qui peuvent être résolus à l'aide d'approches connues et éprouvées	J'aime travailler sur des problèmes complexes et multidimensionnels et leurs possibilités ; j'aime réfléchir à de nouvelles idées pour en tirer un avantage
Je suis très attentif aux faits et aux détails, mais il m'arrive de perdre la vue d'ensemble	J'ai une bonne vue d'ensemble, mais j'oublie ou je sous-estime facilement des faits et des détails
J'ai tendance à utiliser toujours les mêmes procédures standard	J'ai tendance à réinventer sans cesse la roue.
Ce qui semble être une routine pour les autres ne m'ennuie pas ; je n'ai aucun mal à y trouver constamment de nouveaux défis, toujours plus importants.	Je m'ennuie dès que quelque chose me semble devenir une routine
J'observe	Je planifie à l'avance
Je réagis	J'anticipe
J'ai tendance à conserver ce qui a fait ses preuves	J'ai tendance à changer les choses
Je privilégie la méthode et la mesure	Je préfère la spontanéité et la rapidité
Je suis pragmatique, réaliste, je recherche l'efficacité	J'aime avoir plusieurs options et scénarios possibles
J'aime tout ce qui est clair et bien défini, je m'efforce de voir clairement	Je laisse mon imagination travailler
_____ %	**_____ %**

3 Prise de décision

analytique	intuitive / émotionnelle
Ce qui compte avant tout, c'est la compréhension intellectuelle des choses : Je compare des solutions selon des critères logiques, en tant qu'observateur impartial	Ce qui compte avant tout, c'est la perception d'une situation, le pourquoi d'une décision du point de vue de la raison derrière et ses conséquences
J'argumente, réfute, juge, insiste sur les principes juridiquement contraignants	convaincre, partager, défendre, mettre en avant les valeurs
J'aime la clarté qui résulte d'une analyse rationnelle. Elle constitue la base de mes objectifs	J'aime l'harmonie qui résulte de valeurs communes. Elle constitue la base de mes objectifs
J'essaie de me baser sur des critères objectifs lorsque je m'engage et que je prends une décision	Mes décisions dépendent de mes convictions, qui m'influencent en fonction de certains critères personnels et subjectifs
Je prends mes décisions plutôt "froidement", en fonction des avantages et des risques liés à la situation	Je prends mes décisions avec un engagement fortement influencé par mes valeurs et mon sens de la justice
Mon sens de la justice se manifeste surtout dans le respect des normes et des "règles du jeu" existantes	Mon sens de la justice repose sur mes valeurs
Je suis ouvert au changement tant qu'il apporte des avantages tangibles	Je suis contre les changements, surtout s'ils peuvent aller à l'encontre de mes valeurs
La critique peut faire avancer les choses, je ne la rejette pas, je peux bien l'encaisser ; mais il m'arrive de blesser les autres sans le vouloir par mes propres critiques	Je n'aime pas la critique, la prends facilement pour une attaque personnelle ; j'apprécie plutôt les évaluations positives
_____ %	**_____ %**

4 Organisation du travail

structurée	**ouverte**
J'accepte et recherche l'ordre qui garantit l'efficacité et la productivité	J'aime un environnement flexible qui garantit des découvertes et des alternatives
Je veux maîtriser les événements, j'ai le sens des délais, des programmes, de la planification, des exigences ; je choisis et m'organise selon des points de vue cohérents et je m'en tiens à mes choix	Je laisse les opportunités venir à moi et les saisis ; m'adapte en fonction de mes intérêts, j'aime garder plusieurs possibilités ouvertes
Mon penchant pour la clarté, l'ordre et la ponctualité me fait paraître rigide, bureaucratique et obsessionnel pour certains	J'ai du mal à être ponctuel et à respecter les délais ; certains pensent que je suis désordonné et désorganisé ; je me considère moi-même comme flexible
L'évaluation rapide d'une situation, même si elle est incomplète, dont découle ensuite un plan d'action clair et précis, me semble plus souhaitable qu'une analyse détaillée	Disposer d'informations précises permettant d'agir de manière plus adéquate me semble très important, même si la décision doit être retardée pour ce faire
Décideur rapide, souvent insuffisamment informé, j'aime passer à l'action selon un plan précis, déterminé à l'avance, que je respecte et ne modifie plus.	En tant que décideur plutôt lent, mes plans et mes actions changent de jour en jour et s'adaptent aux informations disponibles.
J'ai du mal à gérer les questions complexes ; je n'aime pas changer de programme une fois que la décision est prise	Curieux de nature, je suis toujours à l'aise avec la complexité et le changement
_____ %	**_____ %**

Que signifient mes préférences pour le changement de génération ?

- Dimension 1 :
- Dimension 2 :
- Dimension 3 :
- Dimension 4 :

Fiche de travail « Rôles de direction »

Veuillez décrire vos préférences en ce qui concerne vos rôles de dirigeant dans votre quotidien de dirigeant (image de vous-même). Dans un deuxième temps, vous pouvez également évaluer votre interlocuteur (image externe) et entamer ensuite le dialogue avec lui/elle.

Rôles de direction	Quelles sont les tâches que vous associez à ce rôle ?
Leader	• • • •
Expert	• • • •
Cadre	• • • •
Développeur	• • • •

Ma priorisation des rôles de direction	Aujourd'hui	Pour l'avenir
	• 1 : • 2 : • 3 : • 4 :	• 1 : • 2 : • 3 : • 4 :

Mes quatre mesures pour un changement de génération réussi :
• 1 : • 2 : • 3 : • 4 :

Fiche de travail « Structure de direction »

Veuillez décrire la structure de direction de votre entreprise (situation actuelle) et réfléchir à son développement futur.

Niveau de direction / comité	Description
Famille	**mission principale :** • • • • **Les exigences sont** • • • • **Les instruments sont** • • • •
Conseil de famille	**mission principale :** • • • • **Les exigences sont** • • • • **Les instruments sont** • • • •

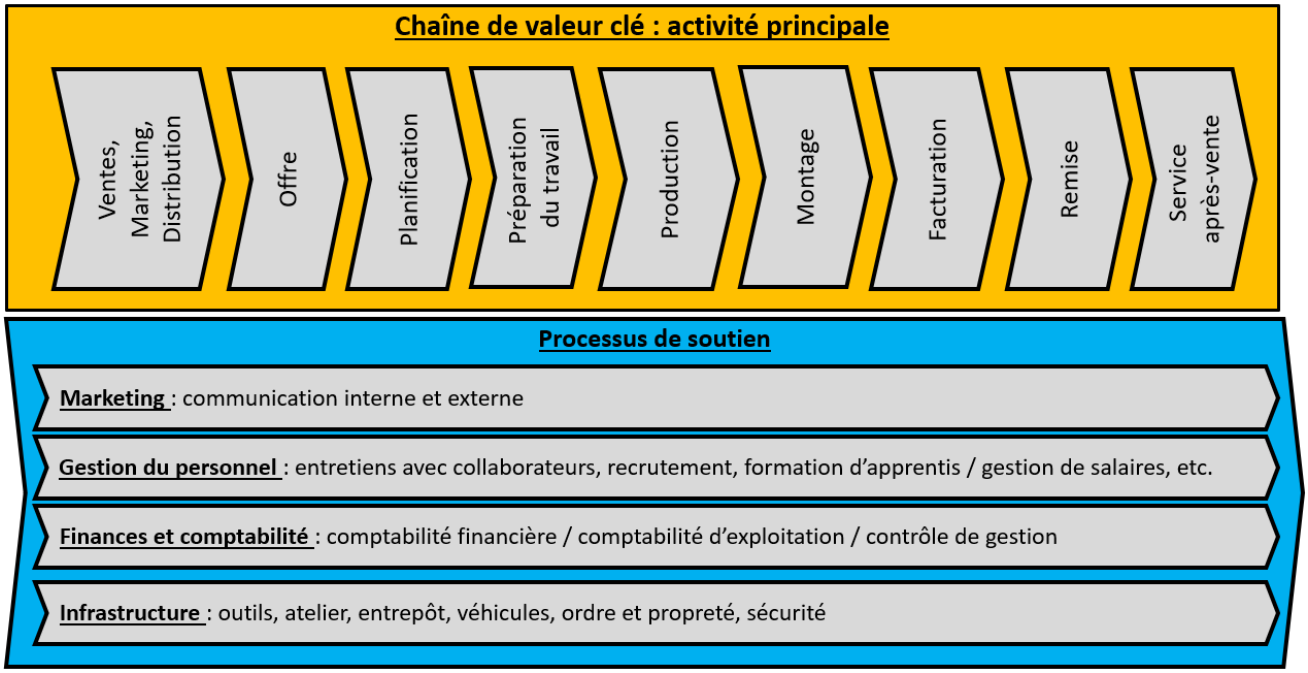
Assemblée des propriétaires	**mission principale :** • • • • **Les exigences sont** • • • • **Les instruments sont** • • • •
Conseil d'administration / Conseil consultatif	**mission principale :** • • • • **Les exigences sont** • • • • **Les instruments sont** • • • •
Direction	**mission principale :** • • • • **Les exigences sont** • • • • **Les instruments sont** • • • •

Cadres	**mission principale :** • • • • **Les exigences sont** • • • • **Les instruments sont** • • •

Fiche de travail « Chaîne de création de valeur »

Veuillez répondre aux deux questions ci-dessous.

Question	Réponses
Si vous pensez à votre chaîne de création de valeur d'après Porter, quelles sont les principales **étapes du processus de création de valeur** de votre entreprise ?	• • • • • •
Si vous pensez à votre entreprise, quels sont les principaux **processus de soutien** de l'entreprise selon Porter ?	• • • • • •



La chaine de création de valeur, d'après Porter (1985)

Fiche de travail « Rôles et tâches »

Qui sont les personnes clés dans l'entreprise ? Quelle est l'évolution prévue (surtout pour les jeunes personnes clés), par exemple avec la formation et la formation continue ?

Nom_____ Année: 20__	20__	20___	20___	20___
Âge				
Taux d'occupation				
Développement avec				

Nom_____ 20__	20__	20___	20___	20___
Âge				
Taux d'occupation				
Développement avec				

Nom_____ 20__	20__	20___	20___	20___
Âge				
Taux d'occupation				
Développement avec				

Nom_____ 20__	20__	20___	20___	20___
Âge				
Taux d'occupation				
Développement avec				

Nom_____ 20__	20__	20___	20___	20___
Âge				
Taux d'occupation				
Développement avec				

Nom_____ 20__	20__	20___	20___	20___
Âge				
Taux d'occupation				
Développement avec				

Comment se composent les niveaux de direction / les comités dans votre entreprise ?

Comités	20__	20__	20___	20___	20___
Famille					
Conseil de famille					
Propriétaires					
Conseil d'administration / Conseil consultatif					
Direction					
Cadres					

Qui sont les responsables et les suppléants ?

Chaine de valeur clé	Année: 20__	20__	20___	20___	20___

Processus de soutien	Année: 20__	20__	20___	20___	20___

Cet outil de travail fait partie de l'étude « Succession de direction de PME »