
ABC PROGRAM

CONSEILS, FORMATIONS, SERVICES.



ABC-Program se développe

Préparé pour : LES TPE / PME

Préparé par : Brigitte Fayet, 12/02/2025

Numéro de la proposition : 02

ABC-PROGRAM

SOMMAIRE DE GESTION

Objectif

- Être capable d'identifier les dysfonctionnement dans sa propre entreprise.
- Gérer ses priorités

Introduction :

Le rôle d'un chef d'entreprise dépasse largement les tâches quotidiennes de gestion ou d'exécution. En tant que leader stratégique, il doit se concentrer sur l'évolution de son entreprise, son développement, sa vision à long terme et la gestion de son équipe. Travailler « sur » son entreprise, plutôt que « dans » celle-ci, est une approche qui permet à l'entreprise de croître de manière pérenne et dynamique. Voici pourquoi cette distinction est cruciale.

1. Vision à long terme :

Lorsque le chef d'entreprise travaille **sur** son entreprise, il prend un pas de recul pour définir des objectifs à long terme. Il se concentre sur l'orientation stratégique, l'innovation, et la croissance. Si l'entrepreneur reste constamment absorbé par les tâches opérationnelles, il risque de négliger l'évolution du marché, les tendances émergentes, et les opportunités qui peuvent propulser son entreprise dans le futur.

Exemple : Un chef d'entreprise doit anticiper les tendances technologiques qui influenceront son secteur, plutôt que de passer ses journées à superviser les tâches administratives quotidiennes.

2. Délégation et management efficace :

Pour être efficace, un chef d'entreprise doit apprendre à déléguer. Travailler **dans** l'entreprise, c'est souvent se retrouver dans une gestion micro, où l'on s'attarde sur des tâches administratives ou opérationnelles. Cela empêche de développer la capacité de l'entreprise à se structurer de manière autonome.

En travaillant **sur** l'entreprise, le leader peut s'investir dans la création d'une équipe performante, définir des processus clairs, et s'assurer que chaque membre de l'équipe a les moyens d'être autonome et responsable dans son domaine.

Exemple : En embauchant des responsables de département et en leur donnant les moyens de prendre des décisions, le chef d'entreprise libère du temps pour se concentrer sur les stratégies à plus grande échelle.

3. Innovation et adaptation :

Les entreprises doivent être capables de s'adapter à un environnement en constante évolution. Travailler **sur** l'entreprise permet au chef d'entreprise de se concentrer sur l'innovation, la recherche de nouveaux produits ou services, et l'amélioration continue des processus.

Exemple : Un dirigeant qui travaille sur l'entreprise peut explorer des partenariats, lancer de nouveaux produits, ou investir dans des technologies avancées qui permettent à son entreprise de se différencier de la concurrence

4. Création de valeur et rentabilité :

En se concentrant sur la croissance de l'entreprise plutôt que sur la gestion des tâches quotidiennes, un chef d'entreprise peut identifier de nouvelles sources de revenus, optimiser les coûts et réinventer son modèle économique. Cela crée de la valeur à long terme pour l'entreprise, ses employés, et ses actionnaires.

Exemple : Travailler sur l'entreprise permet d'explorer des marchés internationaux, de diversifier les produits et services, ou de trouver des partenariats stratégiques qui augmentent la rentabilité.

5. Bien-être personnel et pérennité de l'entreprise :

Un chef d'entreprise qui reste constamment impliqué dans les aspects opérationnels risque de s'épuiser. Il devient un "goulot d'étranglement" dans l'entreprise, ce qui ralentit la croissance. En se libérant de certaines tâches opérationnelles pour travailler **sur** l'entreprise, il préserve son énergie, et sa vision reste claire. Cela améliore également la pérennité de l'entreprise en la rendant moins dépendante de son fondateur.

Exemple : Un chef d'entreprise qui se consacre à la stratégie et à l'innovation, tout en étant soutenu par une équipe compétente, aura une entreprise plus robuste et capable de croître même sans sa présence constante.

Conclusion :

En résumé, travailler **sur** son entreprise permet au chef d'entreprise de libérer du temps pour la réflexion stratégique, la gestion des talents et l'innovation, des éléments essentiels à la pérennité de l'entreprise. Cela transforme l'entrepreneur en un véritable leader, capable de guider l'entreprise vers un futur prospère

tout en s'assurant qu'elle continue à croître de manière durable et autonome. Travailler *dans* l'entreprise, quant à lui, l'empêche de jouer son rôle de visionnaire et de stratège.

Cet argumentaire permet de rappeler que le chef d'entreprise, tout en restant impliqué, doit avant tout se consacrer à son rôle de leader pour garantir la réussite et la durabilité de son entreprise.

QUELLE EST NOTRE PROPOSITION !

Contexte

Dans un monde en perpétuelle évolution, les dirigeants de TPE/PME se retrouvent souvent dans une situation de gestion de crise continue, où la priorité va aux urgences quotidiennes plutôt qu'au développement stratégique de l'entreprise. Loin d'être une exception, ce phénomène touche de nombreuses petites et moyennes entreprises. Les chefs d'entreprise, pris par le quotidien, se trouvent dans une situation où :

- Le management est inefficace, avec une équipe démotivée et des processus internes qui ne sont pas optimisés.
- Les relations avec les clients sont tendues, avec des conflits non résolus et une satisfaction client qui pourrait être améliorée.
- Les finances sont en crise, avec un manque de visibilité sur la rentabilité et une gestion de trésorerie peu optimisée.
- La production ou les services sont en difficulté, avec peu d'innovation, une offre qui stagne, et des difficultés à diversifier les activités pour saisir de nouvelles opportunités.

Objectifs du programme

L'objectif de ce programme est d'aider les dirigeants de TPE/PME à reprendre le contrôle de leur entreprise, en les accompagnant dans la mise en place d'une stratégie claire et efficace pour pérenniser leur activité, améliorer leur management, développer de meilleures relations avec leurs clients, et stabiliser leur situation financière.

Structure du programme

1. Diagnostic de l'entreprise : Analyse globale et personnalisée

- Analyse du management : évaluation de l'efficacité du management actuel et de la dynamique d'équipe. Identification des axes de développement des compétences managériales du dirigeant et des managers.
- Évaluation des relations clients : étude des processus commerciaux et des relations avec les clients, identification des points de friction et des axes d'amélioration pour renforcer la satisfaction client.
- Évaluation financière : diagnostic de la rentabilité de l'entreprise, gestion de la trésorerie, des coûts, des marges et des investissements. Élaboration d'un plan d'optimisation financière.
- Diagnostic de la production/innovation : état des lieux des processus de production ou des services, identification des obstacles à la diversification et à l'innovation.

2. Module 1 : Optimisation du management et des processus internes**

- Formation au management efficace : développement des compétences de leadership, communication, gestion des conflits, et motivation des équipes.
- Amélioration des processus internes : mise en place de processus simplifiés et adaptés à la taille de l'entreprise pour garantir efficacité et réactivité. Introduction à la gestion de projets et à l'amélioration continue.
- Création d'une culture d'entreprise forte : définition des valeurs et des objectifs à partager avec les équipes, renforcement de l'implication des collaborateurs.

3. Module 2 : Renforcement de la relation client et développement commercial

- Stratégie client : mise en place d'une approche centrée sur le client, développement de la fidélisation et gestion proactive des retours clients.
- Optimisation de la communication et du service client : formation pour améliorer l'écoute client, gestion des réclamations et développement d'une relation de confiance à long terme.
- Développement de nouveaux canaux commerciaux : diversification des offres et recherche de nouveaux marchés.

4. Module 3 : Assainissement et gestion des finances

- Gestion de trésorerie et rentabilité : mise en place d'un plan d'action pour optimiser la gestion de la trésorerie, améliorer les marges et réduire les coûts.
-

- Contrôle budgétaire et prévisionnel : mise en place d'un tableau de bord financier, suivi des performances économiques et prévision des flux financiers à court, moyen et long terme.
- Accès aux financements et investissements : accompagnement dans la recherche de financements pour les projets de croissance et de diversification.

5. Module 4 : Diversification de l'offre et développement de nouveaux services.

- Innovation et développement produit : accompagnement pour réfléchir à de nouvelles opportunités de diversification de l'offre, lancement de nouveaux produits ou services, et adaptation à la demande du marché.
- Évaluation de la faisabilité des projets de diversification : analyse des coûts, des ressources et des compétences nécessaires à l'élargissement de l'offre. Élaboration d'une stratégie de mise en œuvre.

6. Accompagnement et suivi personnalisé

- Coaching du dirigeant : séances régulières de coaching pour aborder les problématiques de gestion, améliorer la prise de décision et assurer un suivi des actions mises en place.
- Suivi des résultats : mise en place de points de suivi mensuels pour évaluer les progrès et ajuster les stratégies en fonction des retours et des évolutions de l'entreprise.
- Assistance opérationnelle : soutien dans l'implémentation des outils de gestion (logiciels de comptabilité, CRM, gestion des stocks, etc.), et dans le recrutement ou la formation des collaborateurs si nécessaire.

Modalités d'intervention

- Durée du programme : 6 à 12 mois, en fonction des besoins et de la taille de l'entreprise.
 - Fréquence des rencontres : réunions hebdomadaires ou mensuelles selon le module, avec des sessions de coaching en face-à-face ou à distance.
 - Méthodes utilisées : ateliers pratiques, études de cas, formations interactives, et mise en place d'outils de gestion adaptés à l'entreprise.
 - Livrables : rapports d'analyse, plan d'action stratégique détaillé, tableaux de bord financiers, modèles de processus internes, guides de gestion de la relation client, etc.
-

Conclusion

Ce programme vise à répondre aux défis spécifiques des TPE/PME, en particulier la gestion du quotidien qui empêche les dirigeants de se concentrer sur la stratégie à long terme. Grâce à un accompagnement personnalisé et une approche pragmatique, il permet aux chefs d'entreprise de reprendre le contrôle, de renforcer la performance de leur entreprise et de bâtir un avenir plus serein et pérenne.

L'objectif est de transformer l'entreprise en un organisme plus réactif, plus compétitif et surtout plus durable sur le long terme.

BUDGET PRÉVISIONNEL

En fonction de l'analyse des besoins qui sera réalisée par un de nos experts vous pourrez choisir la formule personnalisée que vous souhaitez

Description	Quantité	À l'unité	Coût
Analyse du management	1		
L'amélioration des relations avec les clients	1		
Évaluation financière	1		
Diagnostic de la production/innovation	1		
Durée du programme 6 mois	6		
Durée du programme 12 mois	12		
réunions hebdomadaires	50		
réunions mensuelles	12		
sessions de coaching en face-à-face ou à distance.	1		
ateliers pratiques	1		
Total			0 €

Livrables** : rapports d'analyse, plan d'action stratégique détaillé, tableaux de bord financiers, modèles de processus internes, guides de gestion de la relation client, etc.

ÉVALUATION DU POTENTIEL DE MANAGER DU CHEF D'ENTREPRISE

Voici un questionnaire de 40 questions destiné à évaluer le potentiel de manager d'un chef d'entreprise. Ce questionnaire couvre plusieurs aspects clés du management, tels que la prise de décision, la gestion de l'équipe, la communication, la gestion du stress, et plus encore. Il peut être utilisé à des fins de développement personnel, d'évaluation des compétences ou d'amélioration du leadership.

I. Compétences en leadership

1. Comment inspirez-vous vos équipes à atteindre des objectifs ambitieux ?
2. Quelle est votre approche pour motiver vos employés, même en période difficile ?
3. Comment communiquez-vous votre vision stratégique à vos équipes ?
4. À quelle fréquence sollicitez-vous des retours de la part de vos collaborateurs ?
5. Comment gérez-vous les conflits au sein de votre équipe ?
6. Quel rôle attribuez-vous à l'écoute active dans votre gestion d'équipe ?
7. Quand un employé ne parvient pas à atteindre ses objectifs, comment réagissez-vous ?
8. Quel est votre style de leadership : directif, participatif, délégation ou autre ?
9. Quelle importance accordez-vous à la reconnaissance des performances individuelles ?

II. Compétences en gestion des ressources humaines

10. Comment évaluez-vous la performance de vos collaborateurs ?
 11. Comment gérez-vous les promotions et les augmentations salariales ?
 12. Quelle est votre stratégie pour favoriser le développement professionnel de vos employés ?
 13. Comment gérez-vous les situations où un employé est démotivé ou peu performant ?
 14. Quelle est votre approche pour créer un environnement de travail inclusif ?
 15. Comment gérez-vous la diversité et les différences culturelles au sein de l'entreprise ?
 16. Êtes-vous à l'aise avec la délégation ? Pourquoi ?
 17. Comment abordez-vous les réunions individuelles avec vos employés ?
-

III. Compétences en gestion de l'organisation

- 18. Comment établissez-vous les priorités dans la gestion quotidienne de l'entreprise ?
- 19. Quelle méthode utilisez-vous pour planifier à long terme (objectifs annuels, pluriannuels) ?
- 20. Comment gérez-vous les situations d'urgence ou les crises au sein de votre entreprise ?
- 21. Comment suivez-vous les résultats de l'entreprise et mesurez-vous sa performance ?
- 22. Quels outils ou systèmes utilisez-vous pour la gestion de projet ?
- 23. Comment assurez-vous l'alignement entre les différents départements de l'entreprise ?
- 24. Comment gérez-vous les changements organisationnels ou stratégiques ?
- 25. Quelle importance accordez-vous à la gestion du temps au sein de votre équipe ?

IV. Compétences en gestion financière

- 26. Quel rôle jouez-vous dans la gestion des finances de l'entreprise ?
- 27. Comment prenez-vous des décisions financières importantes ?
- 28. Comment gérez-vous les budgets et les ressources financières ?
- 29. Quelle est votre approche en matière de rentabilité et d'efficacité des investissements ?
- 30. Comment évaluez-vous les risques financiers pour l'entreprise ?
- 31. Comment garantissez-vous la transparence financière au sein de l'organisation ?

V. Compétences en communication

- 32. Comment communiquez-vous avec vos employés pour garantir une bonne compréhension des attentes ?
- 33. Quelles méthodes utilisez-vous pour donner des retours constructifs ?
- 34. Comment gérez-vous la communication en période de crise ?
- 35. Êtes-vous accessible pour vos employés ? Comment favorisez-vous cette accessibilité ?
- 36. Quelle est votre approche de la communication inter-départements ?
- 37. Quelle importance accordez-vous à la communication externe de l'entreprise ?

VI. Compétences en développement personnel et gestion du stress

38. Comment gérez-vous votre stress au travail ?

39. Comment équilibriez-vous vie professionnelle et personnelle ?

40. Quelles actions prenez-vous pour développer vos compétences managériales ?

Ce questionnaire peut être administré sous forme de réponses ouvertes, de choix multiples ou de notation sur une échelle de 1 à 5, selon le niveau de détail que vous souhaitez obtenir dans l'évaluation. Il peut aussi servir de base pour un entretien ou une réflexion personnelle pour identifier des axes d'amélioration.

LE DIRIGEANT D'ENTREPRISE ET LA RELATION CLIENTS

Voici un questionnaire de 40 questions destiné à évaluer la capacité d'un dirigeant d'entreprise à établir et maintenir de bonnes relations avec ses clients. Ce questionnaire explore divers aspects de la gestion de la relation client, comme la communication, la satisfaction, la fidélisation et la gestion des retours clients.

I. Stratégie de gestion de la relation client

1. Quelle est votre vision générale en matière de gestion de la relation client ?
2. Comment vous assurez-vous que les attentes de vos clients sont bien comprises par vos équipes ?
3. Comment identifiez-vous les besoins évolutifs de vos clients ?
4. Avez-vous une stratégie définie pour fidéliser vos clients à long terme ? Si oui, laquelle ?
5. Comment segmentez-vous vos clients pour répondre à leurs besoins spécifiques ?
6. Comment évaluez-vous la satisfaction globale de vos clients ?
7. Quelle place accordez-vous à l'innovation dans vos relations clients ?
8. Comment mesurez-vous l'impact de vos actions sur la fidélisation client ?

II. Communication avec les clients

9. Quelle est votre méthode pour établir un premier contact avec un nouveau client ?
 10. Comment assurez-vous la réactivité de vos équipes face aux demandes des clients ?
 11. Quelle stratégie de communication mettez-vous en place pour maintenir un lien régulier avec vos clients ?
-

12. Comment gérez-vous la communication en période de crise (problèmes, retards, insatisfaction) avec vos clients ?
13. Comment adaptez-vous votre communication en fonction du profil ou des besoins du client ?
14. Quelle importance accordez-vous à l'écoute active lors des échanges avec vos clients ?
15. Comment vous assurez-vous que vos équipes sont formées pour communiquer efficacement avec les clients ?
16. Comment gérez-vous les conflits ou désaccords avec un client ?

III. Gestion des retours clients

17. Avez-vous mis en place un système pour recueillir les retours et avis de vos clients ?
18. Comment réagissez-vous face à une critique ou une insatisfaction exprimée par un client ?
19. Quelle est votre approche pour résoudre rapidement les problèmes rencontrés par vos clients ?
20. Comment gérez-vous les plaintes répétées ou les demandes inhabituelles ?
21. Quelle place accordez-vous aux retours négatifs dans le processus d'amélioration de vos services ou produits ?
22. Comment assurez-vous un suivi après la résolution d'un problème ou d'une plainte ?
23. Est-ce que vous encouragez vos clients à donner leur avis ? Si oui, comment ?

IV. Satisfaction et fidélisation des clients

24. Quelles actions mettez-vous en place pour mesurer la satisfaction client régulièrement ?
 25. Comment garantissez-vous que vos services ou produits répondent en permanence aux attentes des clients ?
 26. Avez-vous des programmes de fidélité ou des offres spéciales pour vos clients réguliers ? Si oui, comment fonctionnent-ils ?
 27. Comment faites-vous pour anticiper les besoins de vos clients et proposer des solutions proactives ?
 28. Comment évaluez-vous l'impact de la satisfaction client sur les résultats de l'entreprise ?
 29. Quelles sont les actions spécifiques que vous entreprenez pour renforcer la confiance avec vos clients ?
 30. Comment personnalisez-vous l'expérience client au sein de votre entreprise ?
 31. Quelles initiatives prenez-vous pour transformer un client satisfait en ambassadeur de la marque ?
-

V. Suivi et relation à long terme

- 32. Comment construisez-vous des relations à long terme avec vos clients ?
- 33. Comment gérez-vous la relation client après la vente ou la prestation ?
- 34. Comment maintenez-vous une relation de qualité avec les clients même après qu'ils ont effectué leurs achats ?
- 35. Quel est votre processus pour anticiper les besoins futurs de vos clients à long terme ?
- 36. Comment gérez-vous les clients ayant des besoins récurrents ou des contrats à renouveler ?
- 37. Quel rôle accordez-vous à la technologie (CRM, plateformes, outils de communication) dans la gestion de la relation client ?

VI. Gestion de l'équipe dédiée à la relation client

- 38. Comment formez-vous votre équipe pour qu'elle adopte une approche centrée sur le client ?
- 39. Comment gérez-vous l'alignement entre les différentes équipes de votre entreprise pour garantir une expérience client cohérente ?
- 40. Quelle est votre stratégie pour motiver et valoriser votre équipe en charge de la relation client ?

Ce questionnaire peut être administré sous forme de réponses ouvertes, de notation sur une échelle de 1 à 5, ou à travers des questions à choix multiples, selon le niveau de détail souhaité. Il peut également servir de base pour un entretien avec le dirigeant, ou pour une réflexion plus profonde sur les aspects à améliorer dans la gestion de la relation client.

LE DIRIGEANT FACE À SES FINANCES

Voici un questionnaire de 40 questions destiné à évaluer le potentiel d'un chef d'entreprise face à ses finances. Ce questionnaire couvre plusieurs aspects clés de la gestion financière, tels que la planification budgétaire, la gestion de la trésorerie, l'analyse des performances financières, et la prise de décision stratégique en matière de finances.

I. Gestion financière globale

1. Quelle est votre approche pour définir la stratégie financière de votre entreprise ?
2. Comment évaluez-vous les besoins financiers à court et long terme de votre entreprise ?
3. Quelle importance accordez-vous à l'élaboration d'un plan financier à long terme ?
4. Comment vous assurez-vous de l'alignement de votre stratégie financière avec la stratégie globale de l'entreprise ?
5. À quelle fréquence revoyez-vous vos prévisions financières et vos objectifs ?
6. Comment évaluez-vous la rentabilité de vos différents produits ou services ?
7. Quelle est votre approche pour équilibrer les investissements et les coûts à court terme ?
8. Comment gérez-vous les financements externes (prêts, investissements, partenariats) ?

II. Gestion de la trésorerie

9. Quel est votre processus pour gérer la trésorerie de l'entreprise ?
10. Comment assurez-vous la liquidité nécessaire pour faire face aux besoins quotidiens de l'entreprise ?
11. Quelles actions prenez-vous pour optimiser la gestion des flux de trésorerie entrants et sortants ?
12. Comment prévoyez-vous les besoins de trésorerie à court terme et à moyen terme ?
13. Comment réagissez-vous lorsque la trésorerie devient insuffisante pour répondre aux obligations ?
14. Comment suivez-vous l'évolution de votre trésorerie au quotidien ?
15. Quels outils ou logiciels utilisez-vous pour suivre la trésorerie de l'entreprise ?
16. Comment gérez-vous les créances clients pour garantir un flux de trésorerie stable ?

III. Budget et prévisions financières

17. Comment établissez-vous le budget annuel de votre entreprise ?
 18. Quelle méthode utilisez-vous pour établir des prévisions financières (approches historiques, tendances de marché, etc.) ?
 19. Comment vous assurez-vous que le budget est respecté tout au long de l'année ?
 20. Quels critères utilisez-vous pour ajuster le budget en fonction des variations des résultats ?
 21. Comment suivez-vous les écarts entre les prévisions et les résultats réels ?
 22. Quelle est votre stratégie pour limiter les dépassements budgétaires ?
-

23. À quelle fréquence ajustez-vous vos prévisions financières en fonction de l'évolution du marché ou de l'activité ?

IV. Gestion des coûts et des investissements

24. Comment identifiez-vous les coûts fixes et variables de votre entreprise ?

25. Quelle approche adoptez-vous pour réduire les coûts sans compromettre la qualité ?

26. Comment gérez-vous les investissements à long terme dans l'entreprise ?

27. Comment évaluez-vous la rentabilité d'un investissement avant de prendre une décision ?

28. Quels sont vos critères pour choisir entre plusieurs options d'investissement ou de financement ?

29. Quelle stratégie adoptez-vous pour maintenir un équilibre entre investissements et retour sur investissement ?

30. Comment suivez-vous l'efficacité de vos investissements après leur mise en place ?

V. Analyse financière et reporting

31. Quel est votre processus pour analyser les performances financières de l'entreprise ?

32. Comment interprétez-vous les indicateurs financiers clés (marge brute, EBITDA, rentabilité nette, etc.) ?

33. Quels sont les principaux rapports financiers que vous examinez régulièrement pour évaluer la santé financière de l'entreprise ?

34. À quelle fréquence effectuez-vous des analyses financières détaillées pour évaluer la performance de l'entreprise ?

35. Comment vous assurez-vous que votre équipe finance comprend et utilise correctement ces indicateurs ?

36. Comment suivez-vous l'évolution des ratios financiers importants (ratio de solvabilité, de liquidité, de rentabilité) ?

37. Avez-vous mis en place des tableaux de bord financiers pour suivre l'évolution des résultats en temps réel ?

VI. Gestion des risques financiers

38. Comment identifiez-vous les principaux risques financiers de votre entreprise (ex: risques de crédit, de taux d'intérêt, etc.) ?

39. Quelle est votre stratégie pour minimiser les risques financiers ?

40. Comment anticipez-vous les fluctuations économiques qui peuvent affecter la rentabilité de votre entreprise (ex : crises économiques, variations des taux de change, etc.) ?

Méthodes d'administration du questionnaire :

Ce questionnaire peut être administré sous forme de réponses ouvertes, de notation sur une échelle de 1 à 5, ou à travers des questions à choix multiples. Il peut servir à un entretien d'évaluation, à une auto-évaluation ou à un diagnostic plus formel pour améliorer la gestion financière de l'entreprise. Cela permet aussi d'identifier des domaines de renforcement des compétences en gestion financière.

LE DIRIGEANT AMÉLIORE SA PRODUCTION ET SON INNOVATION

Un diagnostic de la production et de l'innovation est essentiel pour évaluer la performance d'une entreprise dans ces domaines clés, identifier les points forts et les axes d'amélioration. Voici un ensemble de questions réparties en plusieurs sections pour vous aider à réaliser un diagnostic complet de la production et de l'innovation dans une entreprise.

I. Diagnostic de la production

1. **Efficacité de la production**

- Quels sont les principaux indicateurs de performance utilisés pour évaluer l'efficacité de la production (rendement, taux de défaut, coûts de production, etc.) ?
- Comment surveillez-vous les coûts de production par rapport aux prévisions budgétaires ?
- Quelle est la capacité maximale de production de votre entreprise et comment gérez-vous les périodes de forte demande ?
- Comment gérez-vous la qualité des produits ou services dans le processus de production ?
- Quels outils ou technologies utilisez-vous pour surveiller et contrôler les processus de production ?
- Quelle est la fréquence des arrêts de production ? Quels sont les principaux facteurs qui les déclenchent ?
- Avez-vous mis en place des actions d'amélioration continue (Kaizen, lean manufacturing, etc.) pour optimiser les processus de production ?

2. Gestion des ressources et des stocks

- Comment gérez-vous l'approvisionnement en matières premières ou composants nécessaires à la production ?
-

- Avez-vous une gestion des stocks optimisée (juste-à-temps, gestion des stocks de sécurité, etc.) ?
- Comment évaluez-vous le coût de stockage et les risques associés à des excédents de stocks ou des ruptures de stocks ?
- Quelle est votre stratégie pour éviter les gaspillages et optimiser l'utilisation des ressources (énergie, matériaux, main-d'œuvre) ?

3. Capacité d'adaptation

- Comment votre entreprise s'adapte-t-elle aux évolutions du marché et aux nouvelles demandes des clients ?
- À quelle fréquence modifiez-vous vos lignes de production pour intégrer de nouveaux produits ou services ?
- Comment assurez-vous la flexibilité de vos processus de production en fonction des évolutions de la demande ?

4. Performances des équipements

- Quels sont les principaux équipements utilisés dans le processus de production ? Comment en évaluez-vous l'efficacité ?
- Quel est le taux de maintenance de vos équipements et comment gérez-vous leur entretien préventif ?
- Quels investissements en équipements ou technologies avez-vous réalisés ces dernières années pour améliorer votre production ?

II. Diagnostic de l'innovation

1. Stratégie d'innovation

- Quelle est la place de l'innovation dans votre stratégie globale d'entreprise ?
- Avez-vous un département ou une équipe dédiée à l'innovation ? Si oui, comment est-elle structurée ?
- Quels sont vos objectifs d'innovation à court et à long terme ?
- Comment intégrez-vous les retours clients dans votre processus d'innovation ?
- Quelle part de votre budget est allouée à la recherche et développement (R&D) ?

2. Processus d'innovation

- Comment gérez-vous le processus d'innovation de l'idée à la mise sur le marché ?
- Avez-vous un processus structuré pour l'évaluation, la validation et le prototypage des nouvelles idées ?
- Quels outils ou méthodologies (comme le Design Thinking, la méthode Agile, etc.) utilisez-vous pour favoriser l'innovation ?
- Comment évaluez-vous la viabilité des projets d'innovation avant de les lancer ?
- Avez-vous mis en place des partenariats ou collaborations avec des universités, des centres de recherche, ou d'autres entreprises pour favoriser l'innovation ?

3. Culture de l'innovation

- Comment encouragez-vous l'innovation au sein de vos équipes ?
- Offrez-vous des formations ou des ressources pour stimuler la créativité et l'innovation ?
- Comment gérez-vous les échecs liés à l'innovation et tirez-vous des enseignements pour l'avenir ?
- Quelle place accordez-vous à l'innovation incrémentale par rapport à l'innovation disruptive ?
- Comment les employés de tous les niveaux sont-ils impliqués dans le processus d'innovation ?

4. Commercialisation de l'innovation

- Comment gérez-vous la mise en marché des nouveaux produits ou services innovants ?
- Avez-vous une stratégie de marketing dédiée pour le lancement de nouvelles innovations ?
- Comment évaluez-vous le retour sur investissement des projets d'innovation ?
- Quels canaux de distribution utilisez-vous pour commercialiser vos innovations ?
- Comment mesurez-vous l'acceptation des nouveaux produits ou services par vos clients et le marché en général ?

5. Propriété intellectuelle et protection de l'innovation

- Avez-vous mis en place des stratégies pour protéger vos innovations (brevets, marques, droits d'auteur) ?
- Comment gérez-vous la propriété intellectuelle au sein de l'entreprise ?
- Est-ce que votre entreprise a un processus formel pour la gestion des brevets ou licences ?

III. Analyse de l'intégration de la production et de l'innovation

1. Innovation et production

- Comment la production intègre-t-elle les innovations dans ses processus ?
- Avez-vous un système de gestion qui permet de rapidement ajuster la production en fonction des innovations mises sur le marché ?
- Comment évaluez-vous l'impact des innovations sur la chaîne de production (réduction des coûts, gain de temps, etc.) ?
- Quelle est votre approche pour assurer une transition efficace entre la phase de développement d'un produit innovant et la production en série ?

2. Synergie entre la R&D et la production

- Comment le département R&D collabore-t-il avec le département production pour mettre en œuvre des innovations ?
- Quelles sont les principales barrières rencontrées dans la collaboration entre la production et la R&D ?
- Comment vous assurez-vous que les innovations sont transférables à la production sans compromettre la qualité ?

Ce diagnostic vous permet de dresser un état des lieux des forces et des faiblesses de l'entreprise en matière de production et d'innovation. L'objectif est de comprendre les processus internes, d'identifier les axes d'amélioration et de mettre en place des stratégies pour optimiser la performance dans ces domaines clés.