

PME : Reprenez les commandes de votre entreprise !



Les problématiques

des chefs d'entreprise

- **mon CA stagne ou baisse** et je ne vois pas comment inverser la tendance
- **ma trésorerie se dégrade** et je ne sais pas sur quels leviers agir
- **mes coûts de revient ne sont plus adaptés** et je ne comprend pas comment je peux les réduire
- **mes marchés se réduisent** et je cherche sur quels nouveaux marchés m'inscrire
- **mon équipe est démotivée** et je ne sais pas comment la remotiver
- **je vais devoir céder mon entreprise** mais je ne sais pas comment m'y préparer



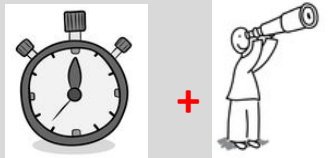
A chaque difficulté, des solutions adaptées !

En sachant qu'il y a sans doute plusieurs symptômes, donc plusieurs levier à activer



Comment ?

une recherche des solutions qui auront des **résultats court terme tangibles** tout en donnant **une vision long terme des actions à mettre en œuvre**



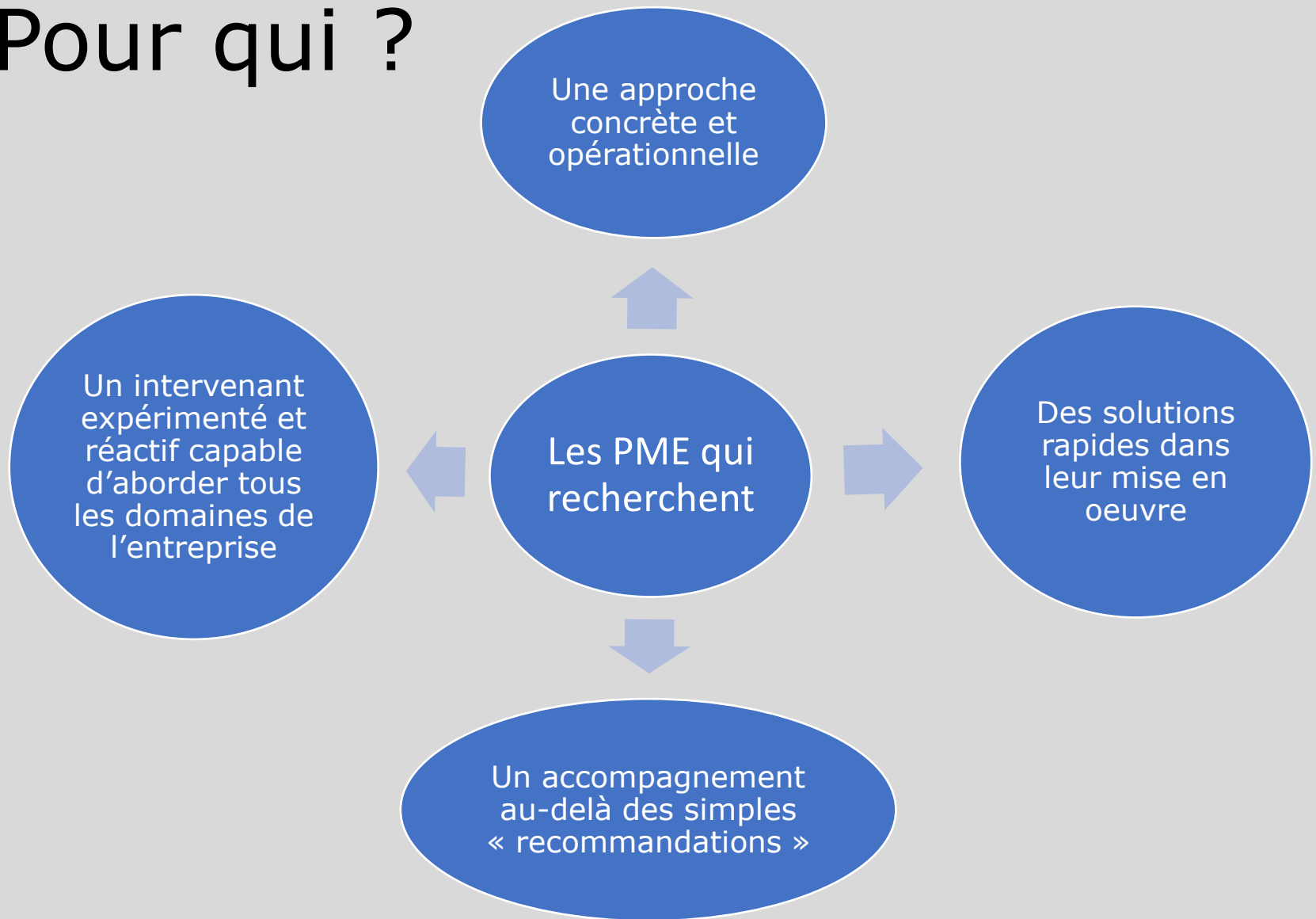
une **approche agile et adaptée à chaque profil d'entreprise** et de dirigeant, en évitant les démarches formatées



en s'appuyant sur les équipes internes pour **co-produire la solution**



Pour qui ?



Anticiper et gérer la reprise de l'entreprise

Le dirigeant d'un groupe de PME envisage de prendre du recul avant de céder son entreprise.

Son implication extrême dans l'opérationnel va du BE à l'atelier, du marketing à la vente, en France et à l'export.

Question :

Comment réorganiser mon entreprise pour permettre la cession ?

Intervention en 2 phases:

1. Analyse du fonctionnement de l'entreprise et de l'implication de son dirigeant au travers d'entretiens et d'immersion dans l'entreprise – identification des forces/faiblesses de l'organisation
2. Elaboration d'un schéma organisationnel totalement nouveau : définition de chaque fonction, de ses responsabilités, de sa place dans les process-clés opérationnels, de son implantation géographique - accompagnement du recrutement des nouveaux profils en remplacement de salariés quittant l'entreprise

Résultat :

L'organisation mise en place a permis au dirigeant de prendre du recul et de se consacrer à des fonctions de long terme.



Accompagner l'entreprise fragilisée

Un bureau d'études techniques (12 personnes) est en proie à des difficultés financières suite à une contraction de son chiffre d'affaires de près de 30 % et à un allongement significatif des délais de paiement de ses clients (Etat, collectivités)

Question :

Comment redresser très vite la barre....avant d'aller à celle du Tribunal de Commerce ?

Intervention en 3 phases:

1. Eteindre le feu à très court terme (pas d'impasses de trésorerie)
 - Mobilisation rapide d'une ligne de financement des créances sur marchés publics
 - Mise en place d'une culture « cash management » (relances systématiques, outils de suivi de trésorerie,...)
2. Prendre des décisions pour le court terme (réduire les coûts)
 - Analyse de la structure des coûts et revue des principaux contrats (relocation d'une partie des bureaux surdimensionnés, renégociation de contrats fournisseurs)
3. Repositionner l'entreprise pour un développement pérenne à moyen terme (augmenter le CA et les marges)
 - Rééquilibrage entre donneurs d'ordres publics et privés
 - Mise en place d'alliances et d'une culture de « chasse en meute » pour gagner de nouveaux marchés plus rémunérateurs

Résultat :

En quelques mois, l'entreprise est remise sur les rails (sans perte de capital humain) avec une équipe soudée et motivée et le dirigeant entrevoit aujourd'hui l'avenir avec optimisme.



Formaliser son ambition stratégique

La direction d'une PME de 20 personnes spécialisée dans le numérique sur un segment de marché porteur quoique très concurrentiel, souhaite poser une réflexion sur son développement, cherche à affirmer sa différence, croître sans perdre ses valeurs fondatrices.

Question :

Comment **affirmer sa différence de positionnement, capter des parts de marché** et proposer de **l'innovation** dans un marché à forte intensité concurrentielle ?

Intervention en 3 phases:

1. Faire le point, un audit de situation :

- Analyser les différents *champs de batailles* sur lesquels elle est engagée (segmentation stratégique), mettre en relief le positionnement spécifique de l'entreprise
- Identifier les ressources et compétences distinctives de l'entreprise, formaliser les valeurs et la culture d'entreprise

2. Explorer le potentiel de différenciation :

- Animer des ateliers de travail pour explorer le potentiel d'innovation
- Valider/infirmier par des études complémentaires les pistes identifiées (études qualitatives et projections chiffrées)

3. Formaliser le plan de développement :

- Co-écriture du plan de développement avec la direction et les managers, identification des chantiers majeurs porteurs du développement
- Déclinaison du plan de développement en un plan d'actions opérationnel, responsabilisation des collaborateurs sur les chantiers (en particulier marketing et commercial) et la trajectoire à suivre.

Résultat :

L'ensemble des collaborateurs s'est approprié le plan de développement, la cohésion et l'implication sont les éléments clés. Un plan d'action opérationnel est à l'œuvre qui permet à l'entreprise de poursuivre son développement selon ses valeurs d'indépendance et d'innovation.



Vous vous retrouvez dans certaines de ces situations...
N'hésitez pas à me contacter pour en discuter !

Pierre GILLES

contact@finances-et-strategies.fr

06 14 73 01 83

Zones d'intervention privilégiées :



Qualification dans le domaine
« Stratégie et Politique d'entreprise »



Expert-Conseil référencé

