



innotelos | vitamines  
pour l'innovation

## Entreprises moyennes

### Faciliter les transitions

#### **Vous souhaitez changer de dimension**

Votre entreprise ne peut plus faire face, comme à ses débuts, aux demandes variées de ses clients.

Vous pressentez que d'autres marchés sont à portée mais les ressources manquent.

Vous êtes focalisé sur l'opérationnel et peinez à développer de nouvelles offres.

#### **Des prestations sur-mesure**

innotelos vous accompagne dans la structuration de votre société afin qu'elle poursuive son développement.

Vos équipes sont placées au coeur de la définition et du partage de la stratégie dans un environnement complexe et mouvant.

innotelos vous épaulé dans la mise en place des bons niveaux de délégation : nous misons sur l'intelligence des équipes et nous implémentons avec vous les nouvelles compétences nécessaires à la poursuite de votre croissance.

#### **Le + innotelos : partir de l'existant**

Les personnes, les compétences et l'historique de l'entreprise sont la base qui permet d'encore plus s'ouvrir sur l'extérieur et déléguer.



#### **Anne Munchenbach**

stratégie, direction d'usine, business development, gestion de marques.

Elle a transformé une ligne d'affaire en intégrant des entreprises provenant d'acquisitions.

06 08 28 95 48

[anne@innotelos.com](mailto:anne@innotelos.com)



#### **Didier Lebouc**

a développé et industrialisé des produits matériels et logiciels innovants, tour à tour en engineering, marketing, lancement commercial et gestion agile de projet.

06 60 56 82 60

[didier@innotelos.com](mailto:didier@innotelos.com)



[innotelos.com/eti](https://innotelos.com/eti)

## ETI : faciliter les transitions

### Se structurer juste pour continuer à se développer

*Quels sont les défis d'une entreprise moyenne en croissance ?*

Pour rester performante en passant à la taille supérieure, une entreprise moyenne ou une ETI doit surmonter 3 défis :

- être connectée avec l'extérieur, avec ses clients mais aussi avec tout son environnement,
- mettre en place 2, voire 3, niveaux de délégation,
- intégrer les compétences nécessaires à ces changements et à la poursuite de la croissance.

*Comment ces convictions se traduisent-elles dans votre approche des ETI & entreprises moyennes ?*

*Commençons par les liens avec l'extérieur*

Une stratégie explicite et partagée est nécessaire.

Les équipes ne doivent avoir aucun doute sur où va l'entreprise et comment elle souhaite y aller.

Pour cela, la connaissance des clients, partenaires, fournisseurs, chaînes de valeur, "non-clients", concurrents doit être au coeur de la culture d'entreprise.

À partir de la prise en compte de cet environnement complexe, la diversité des intelligences de l'entreprise peut élaborer une stratégie efficace.

innotelos épaulé l'entreprise dans cette démarche :

- créer cette culture de connaissance des clients et de l'extérieur,
- partager le "vers où" et le « comment »,
- construire la stratégie avec toutes les compétences de l'entreprise.

*Et la seconde conviction autour de la délégation ?*

Une entreprise en croissance franchit toujours un seuil au delà duquel les dirigeants, quels que soient leurs talents, ne peuvent plus tout connaître et tout contrôler.

Déléguer devient alors la seule solution :

- donner une ligne directrice
- s'assurer qu'elle est comprise de chacun,
- faire confiance,
- être en support et motiver,
- contrôler au juste nécessaire, ni trop ni trop peu.

Ce cap est difficile à franchir et soulève de multiples questions :

- quand changer ? quels outils utiliser ?
- comment s'entourer ? avec quelle organisation ?
- comment ne pas se déconnecter ?

Les principes de l'agilité et notre expérience de management et de leadership nous permettent d'accompagner nos clients dans la mise en place d'une juste organisation.

#### *Un exemple concret d'accompagnement ?*

Une entreprise de 70 personnes en B2B réalisait une croissance à deux chiffres régulièrement depuis 4 ans. Épuisés, les deux dirigeants fondateurs, très complémentaires, ont fait appel à innotelos.

Nous avons travaillé avec eux à affiner leur stratégie par une analyse de l'environnement : concurrents, substituts, partenaires, clients, ceux qui n'achètent pas...

Ensuite les leaders ont pris le temps de partager cette vision avec leurs collaborateurs.

Des personnes embauchées et formées par les fondateurs ont alors apporté leur contribution et ont pris de plus grandes responsabilités avec notre accompagnement.

Moins ballotées par les aléas, les équipes ont vu leur motivation et leur capacité d'initiative accrue.

Les deux dirigeants ont dégagé du temps pour trouver de nouvelles clientèles et investir dans d'autres technologies.

#### *En quoi est-ce original ?*

Cela n'est ni du coaching individuel de dirigeant, ni une analyse de processus. Nous partons de ce qui existe et fonctionne bien, nous ouvrons sur l'extérieur et nous (re)donnons un but à toute l'entreprise.

Nous misons ensuite sur l'intelligence de tous pour trouver et mettre en oeuvre le meilleur pour l'entreprise.

#### *Les dirigeants restent-ils vraiment dirigeants ?*

Les freins sont indéniables. Lâcher ce que l'ont fait bien depuis longtemps est ardu. Une des clés est le travail collectif sur des sujets concrets et importants pour l'entreprise.

A partir de ces réflexions que nous animons, les dirigeants améliorent leur confiance dans leurs équipes et deviennent les leaders d'une entreprise d'une autre dimension.

#### *Si vous deviez résumer en une phrase ?*

**Se tourner vers l'extérieur et déléguer**



**en vidéo : <http://innotelos.com/eti>**