

THIESSALIA®

Révéléateur de potentiels

Cahier d'accompagnement & de formation

Pilotage, structuration
et développement des PME



AUDIT • ACCOMPAGNEMENT • ATELIERS • FORMATION-ACTION

*Des parcours sur mesure pour dirigeants,
managers et équipes*

Transformer les leviers identifiés en capacité d'action

Chaque parcours relie diagnostic, décisions et mise en œuvre afin d'agir sur les moteurs économiques, opérationnels et humains de la PME.

x4 à x10

POTENTIEL DE RENTABILITÉ VISÉ

sur les 24 premiers mois de mise en œuvre

Dans les entreprises disposant de marges de manœuvre substantielles, l'audit peut faire apparaître une trajectoire permettant de viser une rentabilité multipliée par 4 à 10. Ce niveau d'ambition est défini au cas par cas selon le point de départ, le secteur, les ressources disponibles et la qualité d'exécution.

+23 %

Profitabilité

Écart médian entre unités très et peu engagées

+18 %

Productivité commerciale

Écart médian sur les mesures de ventes

-78 %

Absentéisme

Écart médian entre quartiles d'engagement

-32 %

Défauts qualité

Écart médian sur les indicateurs de défauts

Management structuré Une hausse de 0,1 du score de pratiques managériales est associée à 9,6 % de productivité du travail supplémentaire selon l'ONS, après contrôle de plusieurs caractéristiques d'entreprise.

Repères : Gallup Q12 Meta-Analysis, 11e édition, 2024 ; ONS, Management and Expectations Survey. Ces données constituent des repères documentés et non une promesse automatique. Toute ambition de rentabilité est objectivée pendant l'audit.

POSITIONNEMENT

Un cahier conçu pour engager la prochaine étape

Thessalia accompagne les dirigeants de PME qui veulent retrouver de la lisibilité, structurer leur organisation et renforcer durablement leur performance.

Clarifier	Structurer	Développer
Faire émerger les priorités, les arbitrages et la trajectoire utile.	Installer des responsabilités, des routines et des méthodes adaptées à la PME.	Activer les leviers de rentabilité, d'autonomie et de continuité.

Une promesse simple Construire une entreprise plus claire dans ses priorités, plus fluide dans son fonctionnement, plus rentable dans son modèle et plus autonome dans son organisation.

Audit • accompagnement du dirigeant • ateliers • formation-action • suivi de mise en œuvre

Lire simultanément l'entreprise, le dirigeant et les leviers économiques

L'approche relie les dimensions stratégiques, économiques, organisationnelles et humaines afin de construire une réponse cohérente avec le fonctionnement réel de la PME.


70+

dirigeants accompagnés

15+

années d'expérience

5

formats combinables

7

parcours structurants

Une conviction L'entreprise progresse durablement lorsque le dirigeant, les managers et les équipes partagent une lecture claire des priorités, des responsabilités et des leviers de performance.

Un audit de situation pour comprendre avant d'agir

L'audit croise les chiffres, l'organisation et les dynamiques humaines. Il met en évidence les forces à préserver, les fragilités à traiter et les leviers à activer en priorité.



2 à 3 semaines	4 à 6 semaines	Restitution
Audit ciblé sur une problématique clairement identifiée.	Audit approfondi pour une lecture globale de l'entreprise.	Décisions prioritaires et trajectoire 30/60/90 jours ou 6/12 mois.
Livrables possibles Diagnostic synthétique • priorités • risques et leviers • feuille de route • indicateurs de progrès		

De la compréhension à l'ancrage

La méthode maintient un fil conducteur entre la vision du dirigeant, la montée en compétence et les changements concrets dans l'entreprise.



Principe d'action Chaque étape produit une décision, un livrable ou une évolution observable dans le fonctionnement de l'entreprise.

Le bon format, au bon moment

Selon les enjeux, Thessalia associe audit, accompagnement du dirigeant, ateliers collectifs, formation-action et suivi de mise en œuvre.



Une logique à la carte Le conseil clarifie, l'atelier fait produire, la formation développe les compétences et le suivi transforme les décisions en habitudes de fonctionnement.

SITUATIONS RENCONTRÉES EN ENTREPRISE

Les signaux qui appellent une nouvelle étape

Certains signaux sont visibles, d'autres plus diffus. L'audit permet de les relier afin de cibler le vrai niveau d'intervention.

**Pilotage moins lisible**

Urgences, indicateurs dispersés, décisions peu suivies

**Dépendance au dirigeant**

Trop de sujets remontent, délégation fragile

**Rentabilité sous tension**

L'effort augmente plus vite que la marge

**Organisation dépassée**

Rôles flous, doublons, décisions bloquées

**Management à renforcer**

Cadre, autonomie et responsabilisation à consolider

**Cohésion fragilisée**

Silos, non-dits, coopération irrégulière

**Savoir-faire exposés**

Valeur concentrée dans quelques personnes

**Étape à préparer**

Croissance, transmission ou gouvernance à structurer

Point de départ La préoccupation exprimée par le dirigeant ouvre l'analyse ; le diagnostic révèle ensuite les causes et les priorités.

SEPT PARCOURS STRUCTURANTS

Choisir une porte d'entrée, construire une réponse globale

Chaque parcours relie une préoccupation, une combinaison d'intervention, des résultats visés et des indicateurs de progrès.

1		Reprendre le pilotage	Clarté et décisions suivies
2		Structurer l'organisation	Rôles et circuits lisibles
3		Développer la rentabilité	Marges et leviers priorisés
4		Manager et responsabiliser	Autonomie et exécution
5		Renforcer la cohésion	Confiance et coopération
6		Formaliser les savoir-faire	Continuité opérationnelle
7		Préparer l'étape suivante	Transmission ou changement d'échelle

Une architecture souple Les parcours peuvent être mobilisés séparément ou combinés selon les priorités révélées par l'audit.



Reprendre le pilotage de l'entreprise

Installer un système de pilotage simple pour décider, prioriser et suivre l'exécution.

Préoccupations fréquentes du dirigeant

- Je suis sollicité sur tout et je passe d'une urgence à l'autre.
- Les décisions sont prises, mais leur suivi reste irrégulier.
- J'ai des chiffres, sans disposer toujours des bons indicateurs.
- Les réunions mobilisent du temps et produisent trop peu d'arbitrages.

Objectif Donner au dirigeant et aux managers une lecture partagée des priorités, des responsabilités et des indicateurs utiles.

Combinaison d'intervention possible

Audit de pilotage • entretien dirigeant • tableau de bord • atelier priorités • rituels de décision • suivi mensuel

Résultats visés pour l'entreprise

- Priorités plus claires
- Décisions suivies jusqu'à l'exécution
- Réunions plus utiles
- Managers davantage responsabilisés

Indicateurs de progrès Taux d'actions réalisées • décisions clôturées • temps de réunion • nombre de priorités actives • sollicitations directes du dirigeant

Livrables Tableau de bord dirigeant • calendrier de pilotage • feuille de route à 90 jours

Gain attendu pour le dirigeant Retrouver une vision claire de l'entreprise et concentrer son énergie là où elle crée le plus de valeur.



Structurer l'organisation sans l'alourdir

Clarifier l'organisation réelle pour gagner en fluidité tout en préservant l'agilité de la PME.

Préoccupations fréquentes du dirigeant

- L'entreprise a grandi et l'organisation doit maintenant franchir un cap.
- Les rôles se chevauchent et certaines décisions restent bloquées.
- Plusieurs personnes interviennent sur les mêmes sujets.
- Le fonctionnement repose encore beaucoup sur l'oral et les habitudes.

Objectif Rendre lisibles les rôles, les responsabilités, les circuits de décision et les processus essentiels.

Combinaison d'intervention possible

Audit organisationnel • cartographie des rôles • entretiens managers • atelier responsabilités • processus clés • feuille de route

Résultats visés pour l'entreprise

- Rôles et responsabilités définis
- Décisions plus rapides
- Doublons et reprises réduits
- Organisation capable d'absorber la croissance

Indicateurs de progrès Décisions sans responsable • délai des sujets transversaux • reprises de tâches • autonomie managériale • sujets remontant au dirigeant

Livrables Cartographie des responsabilités • organigramme cible • formalisation des processus prioritaires

Gain attendu pour le dirigeant Construire une entreprise plus lisible et plus autonome, fidèle à l'esprit entrepreneurial de la PME.



Développer le potentiel de rentabilité

Faire apparaître les marges, les coûts sans valeur ajoutée et les leviers économiques prioritaires.

Préoccupations fréquentes du dirigeant

- Le chiffre d'affaires progresse et la rentabilité mérite d'être renforcée.
- Certains clients ou projets consomment beaucoup d'énergie pour peu de marge.
- Je veux optimiser les coûts avec discernement et préserver la qualité.
- Je dois rendre le modèle plus lisible pour préparer un financement.

Objectif Évaluer le potentiel économique de l'entreprise et hiérarchiser les actions qui améliorent durablement sa performance.

Combinaison d'intervention possible

Audit économique • analyse marges/coûts • rentabilité par activité • économies d'échelle • plan d'optimisation • préparation financement

Résultats visés pour l'entreprise

- Marges mieux comprises
- Coûts sans valeur ajoutée identifiés
- Économies récurrentes ciblées
- Plan d'action économique priorités

Indicateurs de progrès Marge brute • marge opérationnelle • coût de non-qualité • rentabilité client/produit • coûts fixes par unité • économies récurrentes

Livrables Carte des marges • plan d'optimisation • dossier d'arbitrage économique et financier

Gain attendu pour le dirigeant Comprendre précisément où l'entreprise gagne de l'argent et où elle peut renforcer sa création de valeur.



Manager, décider et responsabiliser

Renforcer la capacité des managers à décider, déléguer, recadrer et faire progresser leurs équipes.

Préoccupations fréquentes du dirigeant

- Les décisions remontent trop souvent vers moi.
- Les managers hésitent à prendre des initiatives ou à recadrer.
- Les engagements pris en réunion demandent un suivi constant.
- Je veux responsabiliser avec un cadre clair et équilibré.

Objectif Installer un management de responsabilité, avec des décisions prises au bon niveau et des engagements suivis.

Combinaison d'intervention possible

Diagnostic managérial • accompagnement du dirigeant • ateliers managers • délégation • feedback • rituels de suivi

Résultats visés pour l'entreprise

- Managers plus autonomes
- Décisions prises au bon niveau
- Délégation plus sécurisée
- Exécution plus fiable

Indicateurs de progrès Décisions escaladées • engagements tenus • délais d'arbitrage • fréquence des recadrages • perception de clarté des rôles

Livrables Cadre managérial • matrice de délégation • rituels et supports de suivi des engagements

Gain attendu pour le dirigeant Passer d'une organisation centrée sur le dirigeant à une équipe managériale qui porte pleinement l'exécution.



Renforcer la cohésion d'équipe

Transformer la qualité du dialogue et de la coopération en levier de performance collective.

Préoccupations fréquentes du dirigeant

- Des tensions implicites ralentissent la coopération.
- Les services se renvoient certains sujets ou travaillent en silos.
- Les désaccords sont évités puis réapparaissent plus tard.
- Je veux recréer de la confiance autour d'objectifs communs.

Objectif Créer un cadre de dialogue plus direct, renforcer la confiance et améliorer les passages de relais entre équipes.

Combinaison d'intervention possible

Diagnostic collectif • ateliers de coopération • régulation des tensions • règles de fonctionnement • accompagnement CODIR • formation-action

Résultats visés pour l'entreprise

- Dialogue plus direct
- Tensions mieux régulées
- Coopération interservices renforcée
- Engagement collectif plus solide

Indicateurs de progrès Absentéisme • turnover • délais interservices • reprises de travail • tensions récurrentes • qualité perçue de la coopération

Livrables Charte de coopération • règles de fonctionnement • plan d'actions collectif et points de régulation

Gain attendu pour le dirigeant Disposer d'une équipe capable de traiter les désaccords avec maturité et d'avancer dans la même direction.



Formaliser les savoir-faire clés

Préserver la valeur invisible de l'entreprise : gestes, méthodes, expérience et réflexes métier.

Préoccupations fréquentes du dirigeant

- Une partie de la valeur de l'entreprise est concentrée dans quelques personnes.
- Les nouveaux collaborateurs mettent du temps à devenir autonomes.
- Les méthodes varient et certaines erreurs reviennent.
- Je veux organiser la transmission avec des supports simples et utiles au terrain.

Objectif Identifier les savoir-faire critiques et construire une transmission légère, concrète et intégrée au travail quotidien.

Combinaison d'intervention possible

Cartographie des savoir-faire • entretiens terrain • fiches méthode • binôme • parcours d'intégration • routines de transmission

Résultats visés pour l'entreprise

- Savoir-faire critiques identifiés
- Intégration accélérée
- Erreurs récurrentes réduites
- Continuité opérationnelle renforcée

Indicateurs de progrès Temps d'autonomie • incidents qualité • savoir-faire documentés • temps de formation interne • dépendance aux personnes clés

Livrables Cartographie des savoir-faire • fiches méthode • parcours d'intégration et de transmission

Gain attendu pour le dirigeant Sécuriser les compétences qui font la singularité et la valeur durable de l'entreprise.



Préparer une transmission ou un changement d'échelle

Rendre l'entreprise plus lisible, autonome et prête à franchir une étape structurante.

Préoccupations fréquentes du dirigeant

- Je veux préparer l'avenir et je cherche le bon point de départ.
- L'entreprise dépend encore fortement de ma présence.
- Une croissance, une transmission ou une évolution de gouvernance se prépare.
- Je veux préserver l'histoire, les équipes et les savoir-faire tout en faisant évoluer l'organisation.

Objectif Préparer la continuité humaine, managériale et opérationnelle de l'entreprise autour d'une trajectoire à moyen-long terme.

Combinaison d'intervention possible

Audit de maturité • dépendance dirigeant • organisation cible • savoir-faire • préparation managers • feuille de route de continuité

Résultats visés pour l'entreprise

- Entreprise plus lisible
- Dépendances critiques réduites
- Managers préparés
- Trajectoire à 5-10 ans clarifiée

Indicateurs de progrès Autonomie du CODIR • processus critiques • dépendance dirigeant • risques identifiés • continuité clients/fournisseurs • jalons de transition

Livrables Diagnostic de maturité • organisation cible • feuille de route de continuité et de transition

Gain attendu pour le dirigeant Faire de la prochaine étape un projet structuré, humain et créateur de continuité.

MESURER LES EFFETS

Un tableau de progrès adapté à l'entreprise

Les indicateurs sont sélectionnés pendant l'audit. Ils associent mesures économiques, opérationnelles, managériales et dirigeantes afin d'observer les effets dans la durée.

Dimension	Indicateurs possibles	Rythme
Pilotage	Actions réalisées dans les délais, décisions clôturées, temps de réunion	Mensuel
Organisation	Délais transversaux, doublons, sujets sans responsable	Mensuel
Rentabilité	Marge brute, marge opérationnelle, non-qualité, économies	Mensuel / trimestriel
Management	Autonomie, engagements tenus, escalades, qualité de délégation	Mensuel
Équipes	Absentéisme, turnover, coopération perçue, incidents qualité	Trimestriel
Dirigeant	Temps stratégique, surcharge perçue, décisions déléguées	Mensuel

Le bon indicateur Il éclaire une décision, possède un responsable et déclenche une action lorsque l'écart devient significatif.

TROIS NIVEAUX D'ACCOMPAGNEMENT

Un rythme proportionné à l'ambition

Le format retenu dépend du périmètre, de l'urgence, de la maturité de l'organisation et de la capacité réelle de mise en œuvre.

3 mois	6 mois	12 mois
PARCOURS CIBLÉ Une priorité structurante, un plan 30/60/90 jours et un suivi rapproché.	PARCOURS STRUCTURATION Plusieurs leviers coordonnés, managers associés et routines installées.	PARCOURS TRANSFORMATION Ancrage durable, évolution de gouvernance ou changement d'échelle.

Formats possibles Présentiel • visioconférence • comité de pilotage • accompagnement individuel • ateliers collectifs • formation-action

Le parcours est ajusté à chaque bilan d'étape pour maintenir l'effort sur les leviers qui produisent le plus de valeur.

CE QUE LE DIRIGEANT GAGNE

Des effets visibles dans l'entreprise et dans la posture de direction

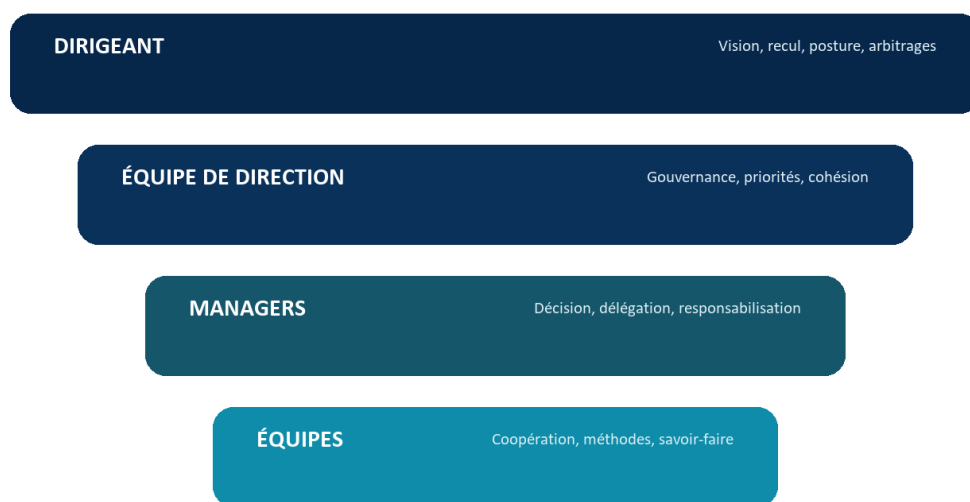
L'accompagnement vise des évolutions concrètes, observables et suivies dans le temps.

Clarté Priorités, décisions, rôles et trajectoire deviennent lisibles.	Fluidité Les circuits se raccourcissent et les doublons diminuent.
Rentabilité Les marges, coûts sans valeur et leviers économiques sont objectivés.	Autonomie Les managers prennent leur place et les décisions se prennent au bon niveau.
Sérénité Le dirigeant retrouve du recul et un agenda aligné avec ses enjeux.	Continuité Les savoir-faire, responsabilités et étapes futures sont mieux sécurisés.

La finalité Une entreprise plus lisible, plus autonome et plus performante, capable de franchir sa prochaine étape avec méthode.

Agir sur les quatre niveaux de l'entreprise

La transformation devient cohérente lorsque la posture du dirigeant, la gouvernance, le management et les pratiques d'équipe évoluent dans la même direction.



Outils mobilisables

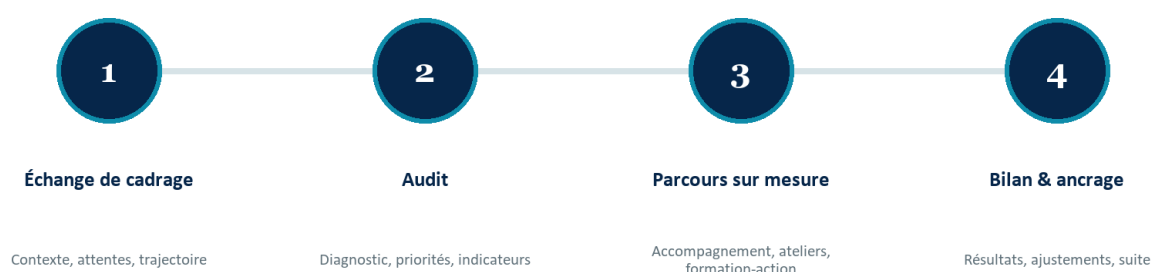
Pilotage • structuration organisationnelle • lecture économique • plans de financement • analyse des rôles • intelligence collective • communication • PNL • analyse transactionnelle • Ennéagramme Originel • neurosciences appliquées

Principe Les outils sont sélectionnés au service de la situation et du résultat recherché.

ENGAGER LA DÉMARCHE

Une collaboration cadrée, progressive et mesurable

Le parcours se construit avec le dirigeant et s'adapte à l'intensité des enjeux, à la disponibilité des équipes et à la capacité de mise en œuvre.



Dirigeant	Managers	Équipes
Prendre du recul, arbitrer et tenir le cap.	Responsabiliser, coordonner et faire progresser.	Coopérer, transmettre et ancrer les pratiques.

Premier pas Un échange de cadrage permet de clarifier le contexte, l'urgence, l'ambition et le périmètre utile de l'audit.

Clarifier aujourd'hui pour construire la prochaine étape



Premier échange de cadrage



Audit de situation



Parcours sur mesure

www.thessalia.org/contact

Olimpiu Salcou

Conseil en pilotage, structuration et développement de PME

contact@thessalia.org • www.thessalia.org

linkedin.com/in/olimpiu-salcou-1b731757

Révélateur de potentiels