

# TÉMOIGNAGE ARTYFÊTES FACTORY : UNE CROISSANCE MIEUX MAÎTRISÉE GRÂCE AU MANAGEMENT DE TRANSITION

Artyfêtes, fondée il y a 34 ans par Annie Rouillé et son mari et associé Thierry Rouillé, est une entreprise familiale spécialisée dans les articles de fête.

En seulement 2 ans, à la sortie de la Covid-19, l'entreprise a plus que **doublé son chiffre d'affaires**. Cependant, cette **expansion rapide** a mis en lumière des **défis organisationnels et logistiques** significatifs. Confrontée à ces difficultés, Annie Rouillé a décidé de **faire appel à un cabinet de management de transition pour structurer l'entreprise et assurer une croissance durable**.

Interview d'Annie Rouillé, Présidente d'Artyfêtes, sur l'intervention d'un manager de transition sélectionné par Delville Management, et sur les transformations qu'il a opérées au sein de l'entreprise.

## S tructuration d'entreprise

### ANNIE ROUILLÉ, QUELS DÉFIS VOUS ONT CONDUIT À FAIRE APPEL À DELVILLE MANAGEMENT ?

Nous avons connu une **hypercroissance**, passant de 8 à 15 millions d'euros de chiffre d'affaires en deux ans. Cette croissance a été impulsée par notre capacité à innover et à répondre rapidement aux besoins du marché.

Par exemple, durant la période du COVID-19, alors que nos concurrents mettaient leurs activités en pause, nous avons continué à développer et à lancer de nouvelles collections. Cela nous a permis d'être prêts dès la réouverture des magasins, ce qui a renforcé notre position sur le marché et a généré une forte demande.

*“Il est urgent de ralentir.”*

Cependant, **cette croissance a entraîné des contraintes logistiques et organisationnelles**.

**Notre entrepôt était trop petit**, et nous devions externaliser notre stockage, ce qui créait un climat oppressant.

De plus, **la gestion familiale devenait complexe**, surtout après le décès de mon mari. Les employés étaient tous à 200%, travaillant sans relâche pour répondre à la demande croissante.



Annie Rouillé, et sa fille Anne-Sophie à la tête d'Artyfêtes Factory.

Cela a même conduit au départ de ma fille aînée en décembre 2022, épuisée par la surcharge de travail.

Face à cette situation, **il m'est apparu évident qu'il était "urgent de ralentir" pour pouvoir structurer et organiser notre croissance de manière plus durable et efficace**.

### COMMENT AVEZ-VOUS SÉLECTIONNÉ VOTRE MANAGER DE TRANSITION ?

La sélection du manager de transition a été déterminante.

Le manager que nous avons sélectionné parmi ceux présentés par Delville Management avait une **expérience significative dans des secteurs aux problématiques similaires**, comme la gestion de la saisonnalité des produits et la structuration d'équipes commerciales.

Il s'est distingué par sa **préparation minutieuse à notre entretien**, ayant même commandé un de nos produits pour mieux comprendre la marque.

**Il connaissait notre histoire, nos défis et s'est montré passionné par notre mission.**

Son implication, sa compréhension approfondie de notre entreprise, son expérience et son **approche analytique** ont été des facteurs clés dans notre décision de le choisir.

*“Après neuf mois de mission, nous avons une organisation plus structurée, des process clairs et des reportings et tableaux de bord de pilotage qui nous permettent de gérer notre activité de manière plus efficace.”*



## **QUELLES ACTIONS SPÉCIFIQUES ONT ÉTÉ MISES EN PLACE PAR LE MANAGER DE TRANSITION ?**

Le manager de transition a pris en charge les fonctions de **directeur général** et **directeur commercial**.

**Il a réorganisé notre structure, défini des processus clairs et mis en place des tableaux de bord analytiques.**

**Il a également supervisé les recrutements nécessaires pour combler des postes stratégiques et structurer l'entreprise.**

Par exemple, il a créé les fiches de poste, défini les profils, mené les entretiens et supervisé les embauches, y compris celle d'un directeur commercial expérimenté pour dynamiser notre force de vente.



## **AVEZ-VOUS DES EXEMPLES D'ANALYSES DE PERFORMANCE MENÉES ?**

Oui, bien sûr. Le manager de transition a instauré des réunions commerciales hebdomadaires avec des analyses de performance détaillées.

Par exemple, **il a analysé le taux de transformation des prospects en clients**, ce qui nous a permis d'identifier les points faibles de notre argumentaire commercial.

Il a également **suivi le nombre de nuits passées par les commerciaux sur la route**, révélant que certains restaient trop souvent près de chez eux, limitant leur capacité à développer de nouveaux clients.

**Grâce à ces analyses, nous avons pu réajuster nos stratégies et améliorer notre efficacité commerciale.**

## **Y A-T-IL EU UN AVANT ET UN APRÈS L'INTERVENTION DU MANAGER DE TRANSITION ?**

Avant son intervention, nous étions une **entreprise en hypercroissance**, mais **sans structure adéquate pour la soutenir**. Nous manquions de process et de visibilité sur notre performance.

Après neuf mois de mission, **nous avons une organisation plus structurée, des process clairs et des reportings et tableaux de pilotage qui nous permettent de gérer notre activité de manière plus efficace.**

Le manager a joué un rôle clé dans cette transformation, nous permettant d'aborder l'avenir avec plus de sérénité.