



Depuis 5 ans déjà plus de 15 000 participants à nos manifestations...

**Vendredi 27 janvier 2012
de 08H30 à 18H00**

*Espace Haussmann Saint Lazare
92 rue Saint-Lazare – 75009 Paris*

13^{ème} Universités du Management de Transition (7^{ème} Année)
**Reporting, business plan, prise de décision, management, choix
d'organisation ou de structure :**
Les chiffres suffisent-ils à dire les faits ?

08H30 - 09H00 : *Accueil des participants*

09H00 - 10H30 : *« Quelle déontologie pour les Directeurs Financiers et les managers en général ?
15 situations de la vie de l'entreprise où il faut s'engager... »*
par **David BRAULT**, Fondateur et Directeur Associé **d'Objectif CASH**

10H30 - 11H00 : *Pause*

11H00 – 12H30 : *« Produire des chiffres, communiquer avec des chiffres : Les chiffres sont-ils suffisants
pour exprimer le réel ? Pour être objectifs ? Illustrations par de nombreux cas
pratiques »* par **Frédéric BUCHET**, Co-créateur de **Value Gap** et **Fitselling**

12H30 - 13H00 : *« Prise de décision : Quel bon cadre pour décider ? Où et comment se placer dans le
cadre ? »* Témoignage par **Guy FERRÉ**, Président, **M&I Consulting Group**

13H00 - 14H00 : *Pause*

- 14H00 - 14H45 :** « *Actualités du Management de Transition* » suivi de « Cas pratique tirés de l'expérience du terrain » par **David BRAULT**, Fondateur et Directeur Associé d'**Objectif CASH**
- 14H45 - 15H00 :** « *Notre mission : Créer des services porteurs de liens...* » par **Olivia SIEBER**, Responsable Communication & Marketing et **Pauline CHAUVEL**, Chargée de Communication - **Objectif CASH**
- 15H00 – 16H00 :** « *Harcèlement organisationnel : Le point sur la jurisprudence. Face à ce nouveau risque de contentieux l'acte de manager est-il risqué ?* » par **Maître Olivier BARRAT**, Avocat à la Cour, Associé du Cabinet **Farthouat, Asselineau & Associés** et **Maître de Conférences à la Faculté de Droit de Montpellier**
- 16H00 – 16H15 :** *Pause*
- 16H15 – 17H45 :** « *DAF et intelligence des structures : Créer ou recréer de la performance, c'est possible !* » par **Jacques TIERNY**, Vice-Président Exécutif et Directeur Financier du **Groupe Gemalto**
- 17H45 – 18H00 :** Synthèse des travaux de la journée et remise des Trophées 2012 du Management de Transition en présence des partenaires d'Objectif CASH.

Programme susceptible de modifications.

Inscription :

Le nombre de place étant limité à 100 participants, merci de vous inscrire dès que possible par courrier en retournant votre chèque libellé à l'ordre de Objectif CASH à l'adresse suivante :

12 avenue Franklin Roosevelt, 75008 Paris.

Tarifs : 349 € TTC ; 199 € TTC pour toute inscription reçue avant le 30 décembre 2011.

*Venez vivre et partager des expériences
entre professionnels sur :*



www.citizen-cash.com

Contact et inscriptions :

Olivia SIEBER - Objectif CASH

Responsable Communication & Marketing

12 avenue Franklin Roosevelt - 75008 Paris - Tel : +33 (0)1 56 59 09 40

olivia.sieber@objective-cash.com

www.objective-cash.com

www.citizen-cash.com

A PROPOS DE NOS PARTENAIRES

A propos de Frédéric BUCHET – Value Gap et Fitselling :



Diplômé de l'ESCP et Agrégé de gestion, Frédéric Buchet a démarré sa carrière dans l'audit et la fonction financière.

Il a ensuite évolué vers la fonction commerciale, dans laquelle il a occupé des fonctions opérationnelles pendant 10 ans.

Depuis 2004, il accompagne des entreprises dans le développement des compétences de leurs commerciaux

Frédéric Buchet est co-créateur de Value Gap, cabinet spécialisé dans l'accompagnement et la formation des commerciaux.

Il a également créé Fitselling, une structure indépendante dédiée à l'évaluation des compétences commerciales

Pour en savoir plus : www.valuegap.fr et www.fitselling.fr

A propos de Guy FERRÉ - M&I Consulting Group :



Guy Ferré 58 ans est né dans une famille d'industriels.

Sa carrière est une suite d'allers et retours voulus entre le « Conseil » et la Direction Générale de Pme Industrielles (mobilier de bureau), qui lui a permis d'alterner des phases très « hands on » et des phases plus en recul au cours desquelles il a créé et mis en pratique des méthodes de consultant pour conduire des projets de productivité, d'économies d'achats et depuis 2004 d'accompagnement de la réflexion stratégique ou de refonte de business models.

Aujourd'hui, Guy Ferré exerce trois métiers complémentaires :

- le Conseil dans la structure M&I Consulting qu'il a créée en 2004,
- deux mandats de Président, l'un non exécutif d'un LBO dans le matériel médical, l'autre dans la société de gestion d'une grosse école parisienne
- business angel au sein du club Investessor. A ce titre, il a été appelé comme membre du Comité Stratégique de Nomalys, start-up dans le domaine des logiciels liés à la mobilité

M&I Consulting est né de l'idée que la triple expérience de Conseil, de Dirigeant opérationnel et de LBO, réunie sur un seul consultant pouvait apporter :

Un accompagnement des dirigeants

- Structuré par les outils et méthodes du métier de consultant.
- Éclairé par la compréhension liée à l'expérience des problèmes spécifiques du patron d'entreprise.

Un support aux fonds d'investissement

- Tourné vers l'identification et la mise en œuvre des leviers de création de valeurs.
- Éclairé par l'expérience de promoteur de LBO.

Depuis sa création en 2004, M&I Consulting a accompagné dans la durée quelques dizaines d'entreprises de 10 à 400 M€ de CA

- toutes de secteurs très différents tels que agricole, luxe, mécanique, communication, loisirs, emballages, impression, verre, médical, sous-traitance industrielle, pierre naturelle, équipementier, alimentaire, horlogerie, fibre technique, recyclage, vidéo...
- dans plusieurs pays européens notamment France, Espagne, Allemagne, Suisse, UK, ainsi qu'aux USA et au Canada.
- du début d'une période critique jusqu'à la mise en œuvre concrète des solutions.

A propos de Maître Olivier BARRAT – Farthouat, Asselineau & Associés :



Avocat conseil en droit social

Associé du Cabinet Farthouat, Asselineau & Associés

Maîtrise de droit public (Clermont I), DESS de Carrières judiciaires (Clermont I),

DEA de droit social (Paris I, Panthéon Sorbonne)

Olivier BARRAT développe une approche du droit social visant à améliorer les performances de l'entreprise afin :

- ▶ de gagner en efficacité, par une gestion juridique maîtrisée des organisations, des restructurations et des mutations sociales ;
 - ▶ d'optimiser la ressource humaine, richesse essentielle de l'entreprise, notamment par le recours à la formation professionnelle et à la protection sociale complémentaire ;
 - ▶ de mettre en place des outils juridiques d'encadrement et de responsabilisation des personnels ;
- ▶ d'adapter la réglementation aux besoins économiques et sociaux de l'entreprise par le dialogue social et la négociation collective ;
- ▶ de prévenir des risques judiciaires, sans entraver la dynamique entrepreneuriale ni l'esprit innovation.

Olivier BARRAT a rédigé plusieurs articles sur les sujets de droit du travail et de protection sociale. Il enseigne dans les facultés de droit de Cergy-Pontoise, de Paris Assas et de Montpellier ainsi qu'à l'école de commerce de Nice (CERAM).

Olivier BARRAT participe à de nombreux colloques (Conférence internationale du Droit et de l'Economie, Assises sur la Responsabilité Sociale des Entreprises, Assises du Service à la Personne ...).

Ancien chargé d'études sur le développement de l'emploi industriel au ministère de l'industrie, ayant fait des études de sociologie, Olivier BARRAT a une activité professionnelle couvrant tout le spectre du droit du travail (négociation collective d'entreprise et de branche, formation professionnelle, relations individuelles de travail, durée du travail...), et du droit de la protection sociale (sécurité sociale, protection sociale complémentaire et retraite, ...).

Olivier BARRAT travaille aussi sur des sujets émergents du droit social (gestion des relations atypiques de travail, structuration juridique des entreprises en réseau, chartes normes et labels sociaux, agences de notation sociale, prévention des risques psychosociaux, ...).

A propos de Jacques TIERNY, Groupe Gemalto :



Jacques Tierny a commencé sa carrière comme courtier en matières premières. Il a ensuite passé 23 ans chez Michelin dans différentes fonctions financières, en France et à l'étranger, société dont il était devenu le Directeur Financier Groupe adjoint. En 2003 il rejoint le groupe de distribution Casino en tant que directeur financier, puis comme Directeur Général Adjoint Exécutif. En 2007, Jacques Tierny a dirigé le département Evaluation et Stratégie financière du cabinet de conseil KPMG Corporate Finance à Paris, et rejoint la Société Gemalto NV fin 2007, dont il est Directeur Financier Groupe.

Jacques Tierny est diplômé de l'École des Hautes Études Commerciales (HEC) de Paris, du Programme International de Management des Universités de New-York et Gétulio Vargas de São Paulo.

Être Manager de Transition : Un vrai métier ?

Le Management de Transition est devenu depuis 15 ans une forme d'emploi pour de nombreux cadres. Pour certains, cela reste un pis-aller en comparaison d'un « vrai CDI », pour d'autres, un mode de travail adapté à leur situation et à leurs attentes.

Deux séries de questions émergent. David BRAULT, Fondateur et Directeur Associé d'Objectif CASH répondra à toutes ces questions au cours de cette journée en illustrant chaque point par des exemples tirés de 9 ans de pratique du métier sur le terrain.

- Le Management de Transition :
 - o Pourquoi les entreprises y ont-elles recours ?
 - o Quels types de missions proposent-elles ?
 - o Comment exercer ce métier (CDD, intérim, portage, auto-entrepreneuriat, EURL, etc.) ?
 - o Quelle rémunération en attendre ?
 - o Quels sont les acteurs du management de transition : cabinets de recrutement, indépendants, sociétés d'intérim etc ?
- Le Manager de Transition :
 - o Quels sont les profils recherchés par les entreprises ?
 - o Comment devenir Manager de Transition ?
 - o Où et comment trouver des missions ?
 - o Quels avantages et quels inconvénients s'attachent à cette forme d'emploi ?



David BRAULT, Fondateur et Directeur Associé d'Objectif CASH
www.objective-cash.com

Cabinet indépendant spécialisé dans la Direction Financière Opérationnelle et le Management de Transition.

5 conseils pour maintenir ou développer son employabilité...

David BRAULT, 49 ans, Diplômé de Sciences Po Paris (1985) et titulaire d'une maîtrise en droit des affaires (Paris II Assas) a démarré sa carrière dans un grand cabinet d'audit anglo-saxon. Il a ensuite occupé plusieurs postes de Directeur Administratif et Financier / CFO dans un groupe international ou de Direction Générale / Direction du Développement dans des PME/PMI ou des filiales de groupes. Fondateur d'Objectif CASH, un cabinet spécialisé dans la Direction Financière Opérationnelle et le Management de Transition, il a mené depuis huit ans plus de 300 missions en France et à l'international (dans plus de 20 pays) avec une équipe d'une soixantaine de personnes. La plupart de ces missions a été réalisée dans des participations de fonds d'investissement (PME/PMI) ou des filiales de grands groupes toujours sous performantes en termes de gestion du CASH et du BFR, parfois en crise de trésorerie. Il a participé à la rédaction de nombreux articles et ouvrages sur les fusions-acquisitions, la finance ou le management. Notamment chez Dunod, « Réussir son Business Plan » (2007), « Objectif CASH » (2008) et « Profession Directeur Financier » (2010) mais aussi 'Le Livre Blanc du BFR » aux Editions de la Transformation en 2010.

Pour constituer son équipe il a rencontré en entretiens individuels depuis 9 ans plus de 3 000 cadres dirigeants s'intéressant de près ou de loin au Management de Transition. Il nous livre ses recettes pour maintenir et développer son employabilité ...

1/ Faire le deuil de son dernier emploi, titre, fonction, statut, responsabilité, salaire ...

On ne peut être et avoir été ...C'est parfois douloureux. Parfois on a besoin de se faire accompagner...Cela prend en général entre 6 et 12 mois. Parfois les candidats n'y arrivent jamais. C'est catastrophique. Plus vite on a fait le deuil de son dernier employeur et plus vite on est disponible pour un nouveau challenge. Faire le deuil signifie aussi de ne pas systématiquement rechercher par souci de sécurité le même poste dans le même secteur (même si les chasseurs de têtes vous forcent à cocher des cases ...). Faire le deuil c'est être capable d'affronter la réalité d'un marché de l'emploi qui évolue très rapidement.

Deux exemples :

- Les phénomènes de concentration (fusions, rachats etc...) ont pour conséquence de supprimer des postes (après une fusion c'est rare si on garde 2 Directeurs Financiers ...).
- Les jeunes bien formés (souvent moins chers et plus mobiles) poussent pour obtenir les bons postes ...

Il s'agit le plus souvent de travailler autrement...De faire différemment...D'aller chercher le travail là où il se trouve ...Rarement près de chez soi...

2/ Un choix de vie autant qu'un choix de vie professionnelle ...

On ne saisit pas une opportunité qui va nous éloigner durablement de nos bases ou modifier l'image que l'on a de soi sans en parler à son entourage au premier rang duquel, son conjoint. Cela ne tient pas. L'entourage doit être d'accord sur le nouveau challenge ; éventuellement sur la prise de risque s'il y a un risque ou des aléas dans le nouveau job ...

Qui peut dire qu'il a pris depuis 2 ans un nouveau job où dès le départ tout était clair à 100 % ?

3/ Les chasseurs de têtes sont prédictibles.

Ils font toujours la même chose. Répondre aux cahiers des charges des clients (on ne sait jamais au cas où le mouton à 5 pattes existerait !). Les short lists sont toujours constituées de la même manière : un profil senior mais un peu cher, un jeune qui manque un peu d'expérience mais a du potentiel et une femme. C'est la configuration statistique la plus répandue. A chacun donc de bien se préparer pour les derniers entretiens et surtout sortir vainqueur de la short list. Seule la victoire est belle. Pour sortir vainqueur c'est simple : Etre soi même et capitaliser sur ses atouts ; ne pas essayer de « dégommer » les autres ou pire de les singer. Assumer son expérience et le prix qui va avec, assumer son manque d'expérience mais mettre en avant son dynamisme, enfin assumer sa féminité ...Voilà quelques règles d'or.

4/ Une bonne et une mauvaise nouvelle ...

Tout d'abord la mauvaise. La crise a multiplié par trois le nombre de candidats comparé aux offres d'emploi (marché visible + marché caché). Pour un poste de Dirigeant il n'est pas rare de recevoir 300 candidatures. Comment sortir du paquet de 300 ? Impossible ! C'est la loterie.

La bonne nouvelle : chacun de vous est unique ! Et c'est vrai !

Il s'agit de construire son offre de services (et non son CV) autour de deux ou trois points clés où vous faites la différence ...De raisonner pour l'entreprise ou pour le décideur que vous allez rencontrer en termes d'utilité. Qu'avez-vous concrètement à lui apporter ? En quoi allez-vous lui ôter rapidement une épine dans le pied ? Qu'allez-vous lui faire gagner rapidement ? Quelles preuves concrètes (quelles réalisations avérées et donc chiffrées ?) pouvez vous apporter que vous allez « payer » votre salaire au cours des 6 prochains mois ? Que vous ne serez pas un coût (un boulet !) pour l'entreprise mais « une ressource » ? Raisonner en termes de réalisations et non de titres ou de statut, voilà la clé....

5/ Trois missions > un Executive MBA !

Puis qu'il ne s'agit plus de faire un beau CV pour trouver un job (il n'y a jamais au eu autant d'HEC au chômage...) mais de se mettre dans la peau de son vis-à-vis en se demandant de quoi il a besoin pour gagner et qu'est ce qu'on peut lui apporter rapidement en termes de résultats, le calcul est vite fait.

En trois missions, CDD etc je vais acquérir un savoir faire, des réalisations avérées dans trois environnements ou pays différents, trois secteurs d'activités différents, avec trois équipes différentes, trois systèmes de gestion différents. Vous allez devenir le spécialiste de tel projet ou de telle situation...Le « bouche à oreille » marchera...La pompe sera amorcée.