

Diriger la filiale régionale d'un important groupe financier suite au départ de son Directeur Général et de son Directeur Financier.



Philippe de Clerville

Prendre la tête d'une société en pleine restructuration pendant quelques mois, c'est la mission qui a été confiée à Philippe de Clerville, manager de transition MFT Ressources. L'objectif : redresser la situation de l'entreprise jusqu'au recrutement définitif d'un nouveau Directeur Général.

MFT : Philippe de Clerville, vous avez dirigé de manière temporaire cette société qui intervient dans le secteur de la location de logements. Quel était le contexte de votre intervention ?

P.C. : La situation était complexe. Suite à des modifications successives du capital, le Conseil d'Administration de la société a connu d'importantes divergences. Elles se sont soldées par une redistribution des pouvoirs et par le départ du Dirigeant et de son Directeur Financier. Or, la nouvelle Direction Générale ne pouvait être exercée par un des membres du Directoire. Ces derniers, compte tenu de leurs mandats déjà existants, n'étaient pas en capacité d'occuper le poste. Par ailleurs, le nouvel acteur majoritaire n'avait pas eu le temps nécessaire pour avoir une connaissance approfondie de la société. C'est pourquoi, il a demandé à MFT Ressources de réaliser un état des lieux puis d'assurer la Direction Générale. Une fonction que j'ai donc prise dans l'urgence, au pied levé, deux mois avant la fin de l'exercice.

Vous avez exercé un mandat social, sur désignation du Conseil d'Administration. Quels étaient les objectifs de votre mission ?

Je devais assumer les fonctions dévolues à la précédente Direction Générale, à savoir, pour l'essentiel, la gestion des affaires courantes de la société. Par ailleurs, avec le départ du Directeur Financier, j'avais à garantir la continuité des missions de son service et à prendre les décisions nécessaires. Enfin, j'ai assuré la représentation des nouveaux actionnaires. A ce titre, j'ai veillé à maintenir un bon climat social, notamment en rassurant le personnel sur la pérennité de la structure, suite au changement d'actionariat.

Comment avez-vous procédé ?

Avec méthode et l'appui des équipes en place ! C'était une garantie de résultats, d'autant que la mission était

de courte durée. Il fallait donc atteindre les objectifs rapidement.

Mon intervention s'est déroulée en deux étapes. Au terme de la première phase, dans laquelle j'intervenais à temps plein, j'ai fait un inventaire de la situation de l'entreprise afin de hiérarchiser les problèmes à solutionner, soumis au Conseil mon plan d'actions à court terme et construit une équipe pour piloter la société. En outre, des points réguliers étaient effectués, tant avec

les administrateurs qu'avec le cabinet d'audit. Ils portaient sur les actions accomplies, l'état d'avancement des projets en cours et la planification des actions à deux mois. Ces bilans nous ont permis de valider chaque étape de notre intervention.

Dans un deuxième temps, j'ai exercé ma mission à temps partiel, jusqu'au recrutement définitif du nouveau Directeur Général.

Quel bilan dressez-vous aujourd'hui de votre intervention ?

Avec des délais très courts (2 mois avant la clôture des comptes) et des obligations fortes (IFRS,...), la mission a pu être réussie grâce à l'appui des collaborateurs dont j'avais détecté une capacité à «retrousser ses manches».

Ils ont révélé des capacités jusque là inexploitées. Ensemble, nous avons pu surmonter les obstacles. Le Conseil étant tenu informé régulièrement de l'état d'avancement du Plan, une confiance rapide s'est instaurée, profitable pour tous...

«Avec des délais très courts et des obligations fortes, la mission a pu être réussie grâce à l'appui des collaborateurs dont j'avais détecté une capacité à «retrousser ses manches». Ils ont révélé des capacités jusque là inexploitées.»



Toujours un atout, parfois une nécessité !

Vous aussi, contactez-nous :

- Nantes : 02 51 84 24 82
- Lyon : 04 26 29 85 37

