

V^ALTUS

MOVING BUSINESS FORWARD. FAST!

Présentation Agrodirigeants

Florence VILLEMAIN
Bertrand FALCOTET

26/11/2015

HISTORIQUE

Un métier né dans le nord de l'Europe
au milieu des années 70

Développement rapide en
Grande-Bretagne, Allemagne puis en
France

Faible représentation en Europe du
sud

Entreprises faisant appel au
management de transition

2 entreprises sur 3
aux Pays-Bas

1 entreprise sur 2
en Grande-Bretagne

1 entreprise sur 3
en Allemagne

1 entreprise sur 5
en France

CHIFFRES-CLEFS EN FRANCE*

- En constante évolution depuis 10 ans
- Chiffre d'affaires estimé à 350 millions d'euros
- Un taux de croissance annuel de 15 à 20 %

* Source : FnMT

PORTRAIT

Créé en 2001, Valtus est aujourd'hui leader sur le marché du management de transition en France.

Basé à Paris, sa vocation est d'aider les entreprises à franchir un cap dans des périodes de transformation ou d'évolution.

CHIFFRES CLEFS

2000
managers sélectionnés, référencés
et fidélisés

220
missions / an

60%
de nos missions sont réalisées avec
de nouveaux managers

1er
en France

2ème
en Europe

plus de
23 M€
de CA

28%
de croissance
annuelle



20%
de missions à
l'international

DÉFINITION DU MANAGEMENT DE TRANSITION SELON VALTUS

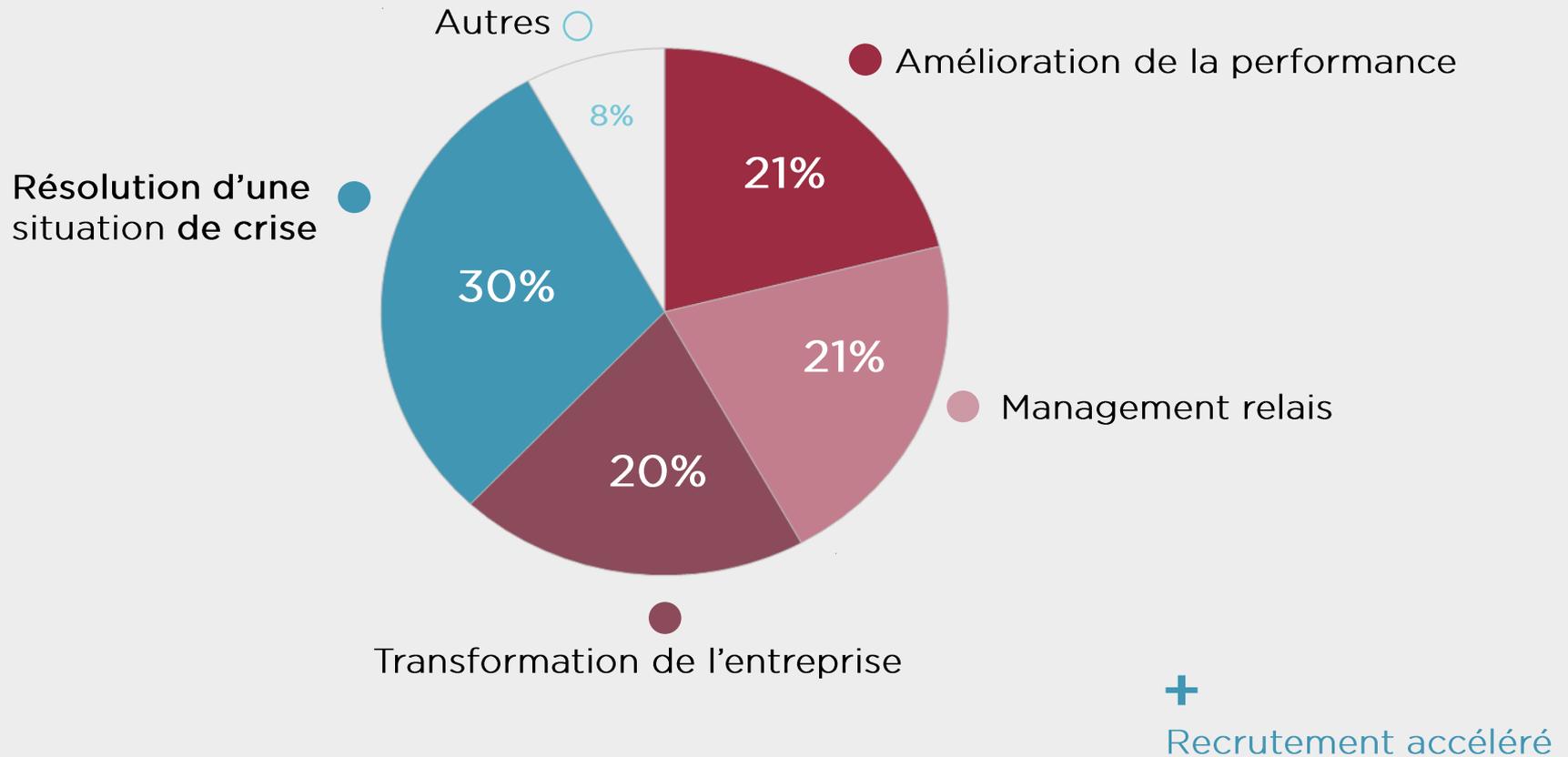
Prise en main opérationnelle d'une situation de changement (périodes de transformation ou d'évolution) par un manager **surdimensionné** et **orienté résultat**, accompagné par un associé référent.

L'INTERVENTION DU MANAGER NÉCESSITE UNE DOUBLE POSTURE :

- **Conseil** (prise de recul, analyse, diagnostic)
- **Management opérationnel**

DIVERSIFICATION DES CONTEXTES

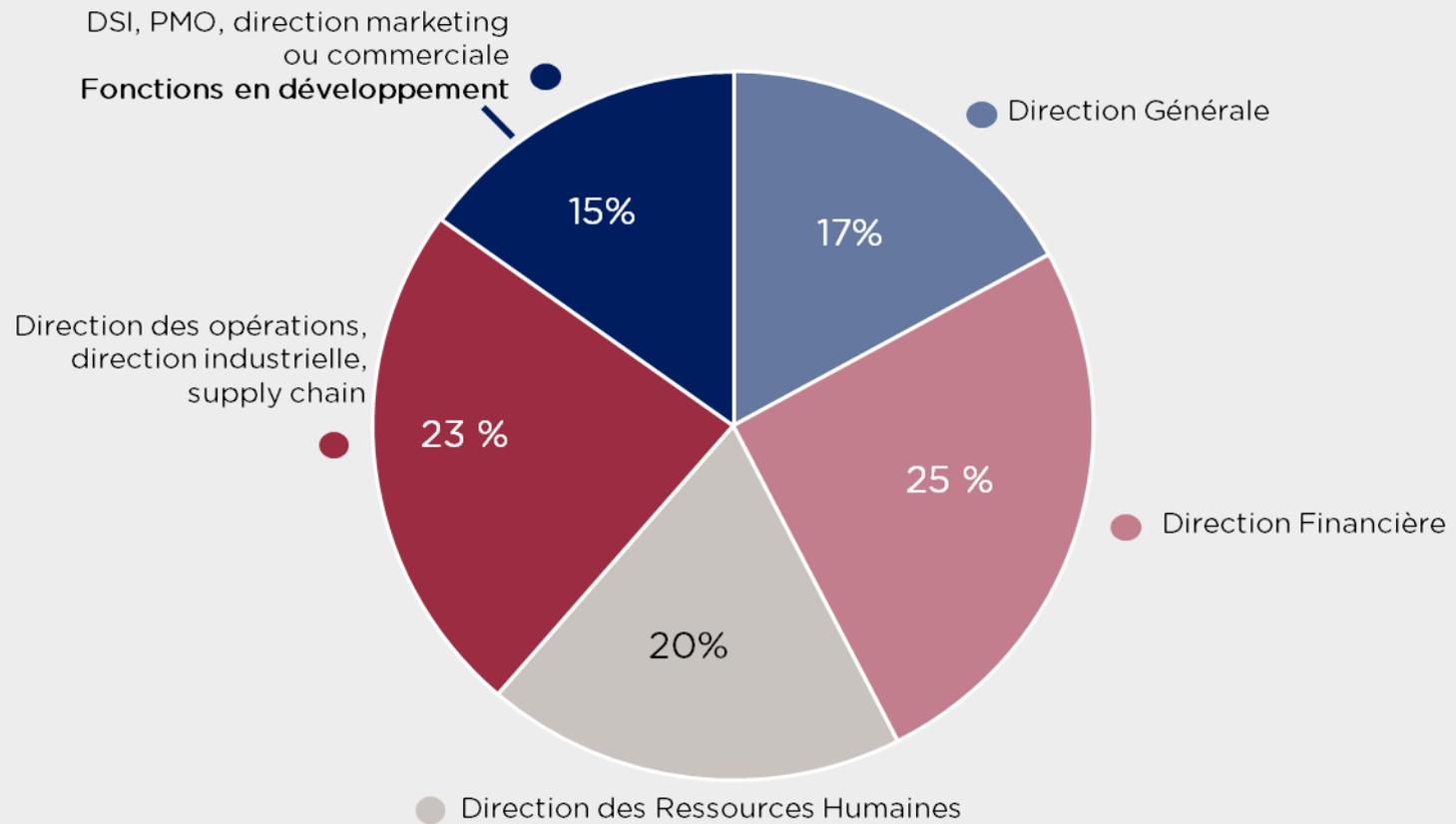
LES CONTEXTES



Source : Valtus. Étude réalisée auprès de plus de 500 managers en avril-mai 2014

TOUTE LES FONCTIONS
DU COMEX
REPRÉSENTÉES

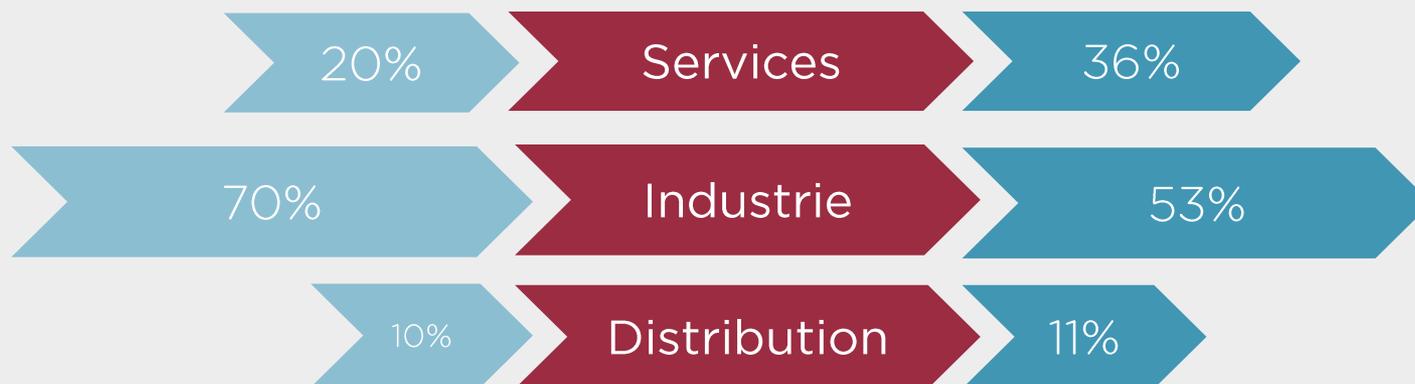
LES FONCTIONS



Source : Valtus. Étude réalisée auprès de plus de 500 managers en avril-mai 2014

SECTEURS ET PRÉSENCE INTERNATIONALE

DES INTERVENTIONS DANS
TOUS LES SECTEURS
ET PARTOUT DANS LE MONDE



● En 2008
● En 2014



Source : Valtus. Étude réalisée auprès de plus de 500 managers en avril-mai 2014

DURÉE DES MISSIONS



Des missions qui peuvent durer de
4 à 24 mois

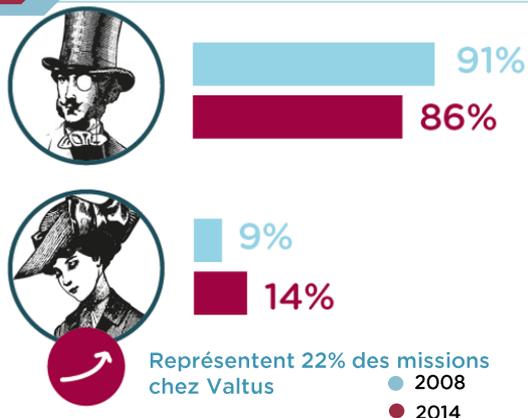
La durée moyenne d'une mission est de **7 mois**
Pour la fonction DG > 12 mois

Source : Valtus. Étude réalisée auprès de plus de 500 managers en avril-mai 2014

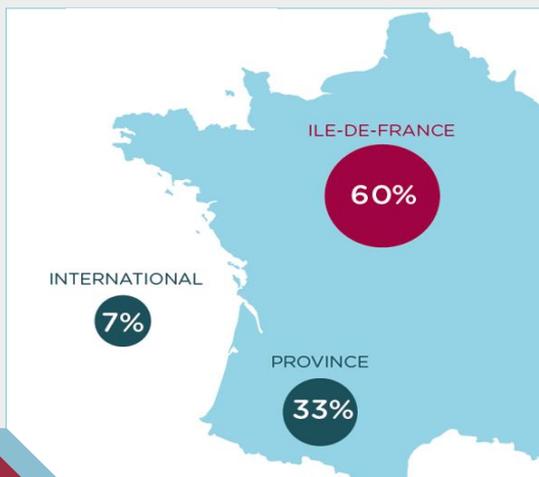
LE MANAGER DE TRANSITION

FÉMINISATION

PROFESSIONNALISATION

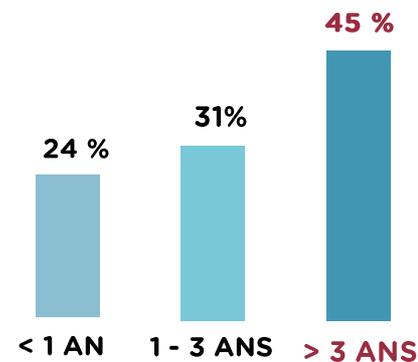
RÉPARTITION
HOMMES / FEMMES

LIEU DE RÉSIDENCE



DENSITÉ

ANCIENNETÉ



MOYENNE D'ÂGE

ÂGE MOYEN
53 ANS

Tranche d'âge	Pourcentage
< 50 ANS	24 %
50- 55 ANS	31 %
+ DE 55 ANS	45 %

RAJEUNISSEMENT

Source : Valtus. Étude réalisée auprès de plus de 500 managers en avril-mai 2014

LE MANAGER DE TRANSITION

LES QUALITÉS REQUISES

- > Expérience
- > Adaptabilité
- > Capacité à gérer des situations complexes et à conduire le changement
- > Démarche de contribution
- > Leadership
- > Entrepreneurship
- > Situation personnelle flexible



Business Development

Des Associés ayant tous occupé
des fonctions opérationnelles de haut niveau en entreprise

L'ÉQUIPE



Philippe Soullier, Président



Bertrand Falcotet



Frédéric Ripart



Thierry Grimaux



Alban Azzopardi



Yves Mégret



Aymeric Bas



Mary Dupont-Madinier



Nicolas Médioni



Maryline Perenet



Pôle Excellence
Opérationnelle
Delphine Barentin



Pôle Managers
Florence Villemain



Pôle Finance
Sandrine Manceau

LE PÔLE MANAGERS

ANIMATION DE NOS COMMUNAUTÉS DE MANAGERS

PROXIMITÉ AVEC LES
MANAGERS

VISION GLOBALE DES MISSIONS

Objectif :

professionnaliser - fédérer - fidéliser

VALTUS TALENT GROUP

- > Un espace personnel sur valtus.fr
- > Des petits déjeuners techniques
- > Une soirée annuelle pour la remise des trophées du manager de transition de l'année
- > Groupe LinkedIn référence du métier

CERCLE DES AMBASSADEURS

- Regroupe nos plus fidèles managers
- > Des petits déjeuners thématiques
 - > Des soirées exclusives
 - > Participation à des groupes de travail
 - > Contribution à la création d'outils de référence
 - > Valorisation via des témoignages, interviews



Delphine Barentin

LE PÔLE EXCELLENCE OPÉRATIONNELLE



Premier et unique cabinet ayant un Pôle dédié à l'Excellence Opérationnelle

Déploiement des outils et des processus destinés à aider et soutenir les managers de transition avant et pendant la mission

Avant le démarrage de la mission

> Formation / coaching aux bonnes pratiques professionnelles et comportementales (brief de démarrage de mission, guides méthodologiques)

Pendant la mission

> Contrôle du respect du planning et des méthodologies
> Contrôle de la qualité des reportings

Après la mission

> Entretien managers et clients (retours d'expérience)

NOTRE PROCESSUS COMMERCIAL, AVANT-VENTE

Associé

Rendez-vous client - Prise du brief

Partage du cahier des charges avec le pôle Managers

Rencontre entre les managers et l'associé
Signature de l'accord de confidentialité

Proposition finalisée envoyée au client

Préparation et présentation des managers au client

Pôle Managers

J0

J1

J4

J7

J10

Staffing de la mission :

- Identification des profils pertinents
- Validation de l'intérêt et de la disponibilité
- Prise de références

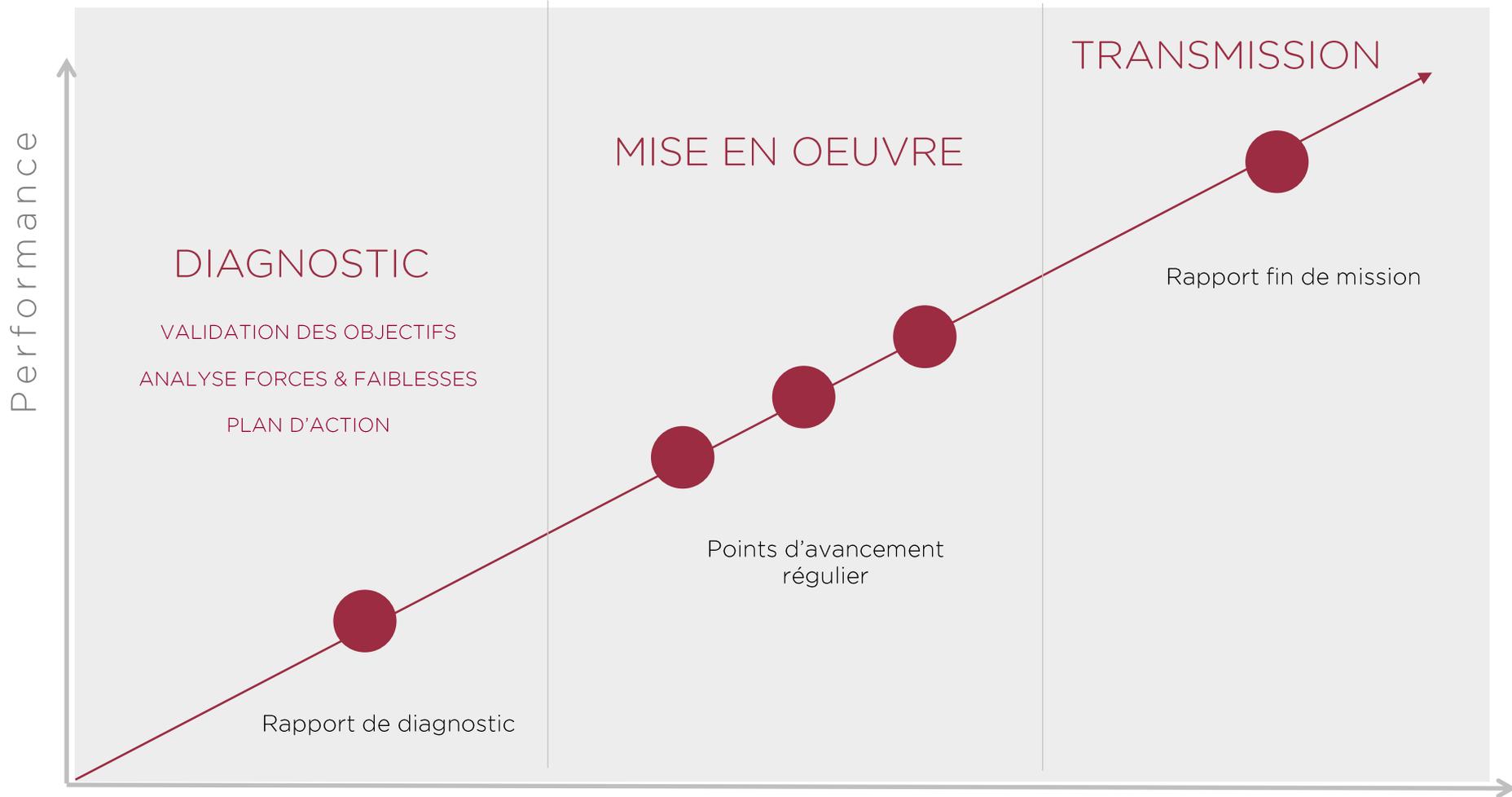
Présentation d'une shortlist à l'associé

Coaching du manager /préparation à la mission
(par le Pôle Excellence Opérationnelle)

Démarrage de la mission

PRÉSENTATION DU SUIVI D'UN PROJET

DÉROULEMENT D'UNE MISSION



Accompagnement par un Directeur Associé tout au long de la mission

Temps

LE CAS CLIENT

DIRECTION GENERALE ET DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES CARVE OUT, REMISE EN PERFORMANCE ET CESSION

Grâce à une équipe composée d'un DG et d'un DRH, Valtus permet à un Groupe industriel de procéder au carve out de ses activités déficitaires, puis de les céder.

CONTEXTE

- > Groupe agroalimentaire de 600 M€ de CA, en pertes depuis de nombreuses années
- > 3 PDG se sont succédés en 6 ans et n'ont pu redresser les résultats
- > Les activités de produits crus et à marque sont rentables, celles de produits cuits, essentiellement en MDD, sont en perte
- > Ces activités sont si intriquées que les équipes managériales ne sont ni focalisées sur le développement des produits bénéficiaires, ni sur la réduction des pertes des déficitaires

ENJEUX DE LA MISSION

- > Faire accepter en douceur l'idée d'une cession future d'environ 35% de l'activité
- > Constituer une équipe polyvalente motivée par le redressement de ces activités et leur cession
- > Anticiper et gérer le risque social
- > Trouver un (ou des) investisseur(s)
- > Gérer le processus de cession dans un contexte difficilement confidentiel
- > Gérer le calendrier de cession, forcément imprévisible, forcément incertain

SOLUTIONS MISES EN ŒUVRE

L'enjeu prioritaire est l'intégration du DG au sein de l'équipe managériale existante en le faisant progressivement passer d'une position d'animateur transversal du pôle cuit à celle de dirigeant de plein droit d'une activité en cours de filialisation, mais dépendant toujours du back office de la maison-mère.

RESULTATS ET BENEFICES CLIENTS

Au terme de cette mission, qui a finalement duré 24 mois, les résultats ont été les suivants :

- > Le pôle cuit a été cédé au terme d'un processus long et compliqué, mais qui n'aura été perturbé par aucun mouvement de grève.
- > Pour la première fois depuis une dizaine d'années, le Groupe a dégagé des résultats positifs, et ce, dès l'année suivant l'intervention des Managers de Transition.
- > La flexibilité des contrats des Managers de Transition a permis de conserver l'équipe pendant tout le processus et de mener la mission à son terme.

LE CAS CLIENT

DIRECTION OPERATIONNELLE REMISE EN PERFORMANCE D'UNE USINE A L'INTERNATIONAL

Par un diagnostic précis et une refonte complète de l'organisation et des process de son usine asiatique dont l'avenir était incertain, Valtus permet à son client de la rendre bénéficiaire et ainsi de la conserver au sein du Groupe.

CONTEXTE

- > Groupe textile adossé à un fonds d'investissement anglo-saxon
- > Usine en Asie de 800 personnes et de 11.000m²
- > CA de 17M€, Ebitda négatif de 1M€

ENJEUX DE LA MISSION

- > Ramener l'Ebitda à 0
- > Diviser par deux le niveau de personnel indirect (de 30 à 15%)
- > Rapatrier les volumes sous-traités afin de recharger l'usine

SOLUTIONS MISES EN ŒUVRE

Un premier diagnostic effectué après 3 semaines d'intervention met en évidence une organisation inadaptée en termes de ressources et des process industriels largement améliorables.

Un plan d'action sur 7 mois est défini et mis en place immédiatement.

RESULTATS ET BENEFICES CLIENTS

- > En un mois, le Manager Valtus a pris la mesure des enjeux, proposé un plan d'action et commencé à intervenir. Le changement radical du mode de production dans les ateliers de couture génère rapidement une amélioration de productivité impactant positivement l'Ebitda de 1,2M d'€, soit 20% de plus que l'objectif initial.
- > L'usine est ainsi conservée au sein du Groupe et devient une base des opérations Asie.

POUR NOUS REJOINDRE :

> Sur notre site internet : www.valtus.fr

A travers notre **Espace manager**

> Téléchargez vos CV (FR - UK) et vos références

The logo for VALTUS features the word in a dark red, sans-serif font. The letter 'A' is stylized with a small triangle above it, and the 'V' and 'L' are connected at the top. The background consists of a white field with two large triangular sections of thin, parallel lines: one on the left and one on the right, meeting at the top center.

VALTUS

MOVING BUSINESS FORWARD. FAST!