

D DELVILLE

management

Partenaire de vos Transitions



Gérer ensemble vos situations économiques complexes et urgences managériales

Delville Management

LES DATES CLES

2010

Création de Delville Management
Cabinet de Management de transition

2013

Ouverture de la filiale Delville
Management à Londres

2015

180 missions de transition
menées à bien



Delville Management

NOS VALEURS

Responsabilité

Des hommes de confiance pour gérer vos transitions

Pragmatisme

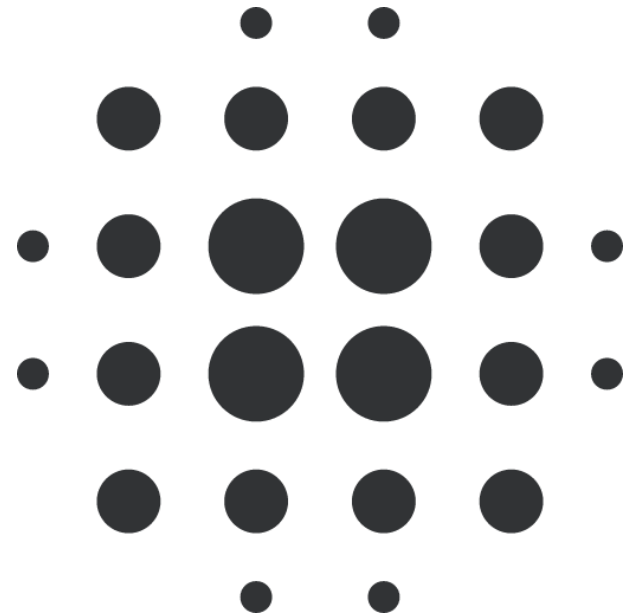
Un langage commun d'opérationnels à opérationnels

Réactivité

Une réponse à vos besoins dans les meilleurs délais

Intégrité

La transparence, l'efficacité et la confidentialité pour mots d'ordre



Delville Management

**NOTRE
PRINCIPE**

The right person



at the right place

with the right skills



starting in a week!



Delville Management

NOS FORCES



Le niveau d'exigence

Une procédure de recrutement qui nous permet de garantir à tous nos clients un niveau d'expertise stratégique et opérationnelle d'excellence.



La qualité de l'accompagnement

Le cabinet dispose d'une méthodologie de gestion de mission très structurée:

- ▼ Qualification et note de cadrage
- ▼ Charte Delville Management
- ▼ Suivi du client et de la mission par un directeur de mission unique au sein du cabinet pendant toute la durée de l'intervention



La puissance du réseau

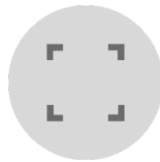
Le Club Delville est l'un de nos viviers qui nous permettra de vous présenter LE bon manager de transition, répondant à VOTRE besoin.



Delville Management

**EN
ACTION**

Nous intervenons auprès d'entreprises :



de toutes
tailles



de tous
secteurs



aux niveaux de
top et de middle
management

Nos missions :



durent environ 6 mois

Nos vous proposons :



une shortlist de candidats en 48 à 72 heures



Le management de transition

LES CHIFFRES

Enquête réalisée par Delville Management et rendue publique le 11 juin 2015
800 dirigeants d'entreprises interrogés, en France et au Royaume-Uni, entre
octobre et novembre 2014

Téléchargez les résultats de notre enquête en [cliquant ici](#)

PROFIL DES 800 ENTREPRISES INTERROGÉES



SECTEUR

27 % Industries
47 % Services



POSTE

73 %
Comité de direction



EFFECTIF

61 %
ont plus de 250 salariés



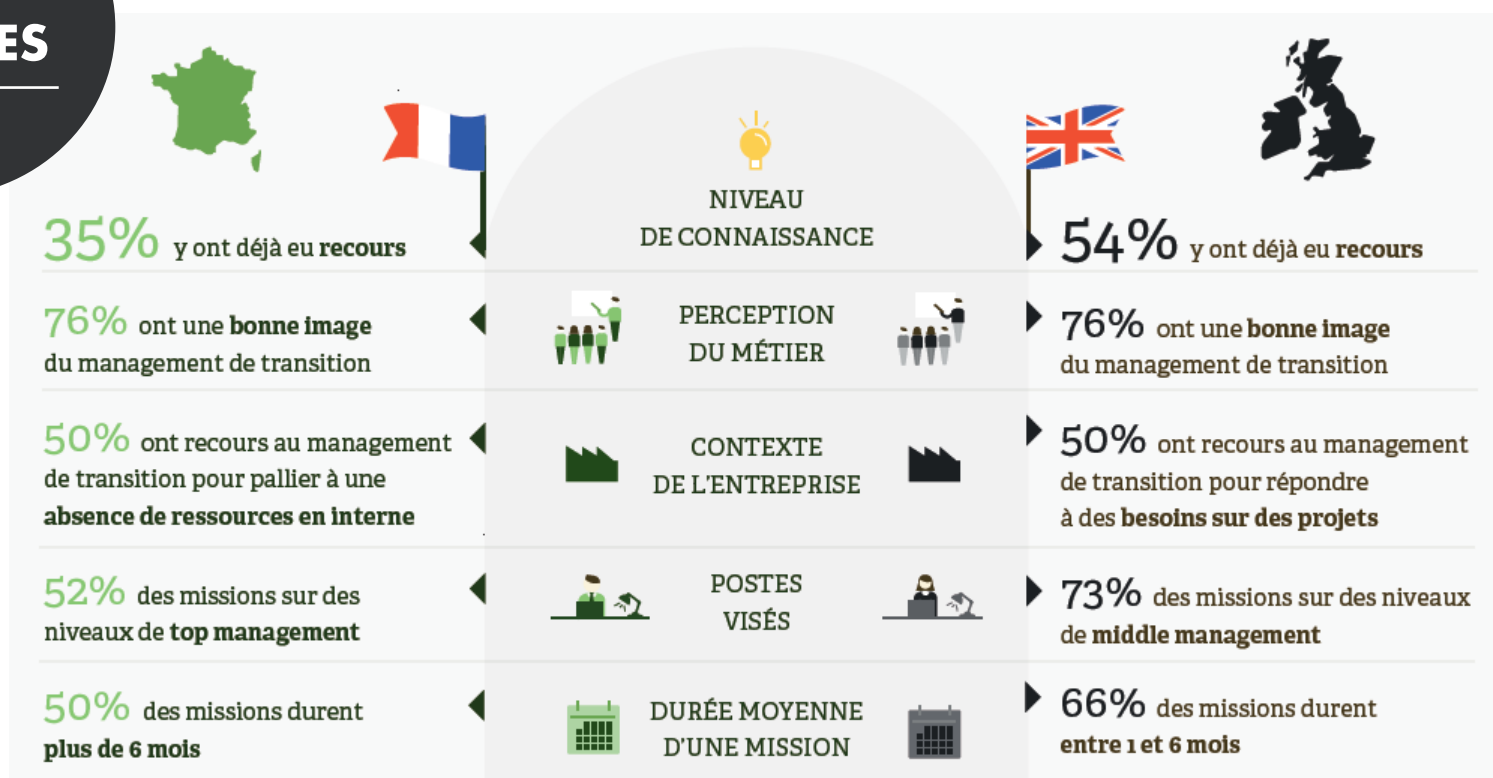
HOMME/FEMME

78 % d'hommes
22 % de femmes



Le management de transition

LES CHIFFRES



Le management de transition

LES CHIFFRES

VALEUR AJOUTÉE - TOP 3

- 1 Connaissance métier
- 2 Management du changement
- 3 Regard extérieur

PERSPECTIVES

21% auront recours
au management de transition
au Royaume-Uni dans les 6
mois contre 12% en France

POST-MISSION - TOP 3

- 1 Recrutement extérieur
- 2 Suppression de poste
- 3 Internalisation du manager de transition



Vos besoins, nos expertises

NOS CHAMPS D'ACTION



Urgence Managériale

Départ précipité ?
Absence longue durée ?
Besoins ponctuel d'expertise ?



Amélioration de la Performance

Résultats en baisse ?
Processus opérationnels
obsolètes ou mal adaptés ?



Retournement et Redressement

Vous souhaitez intégrer ou
externaliser une activité ?
Vous devez restructurer la dette ?



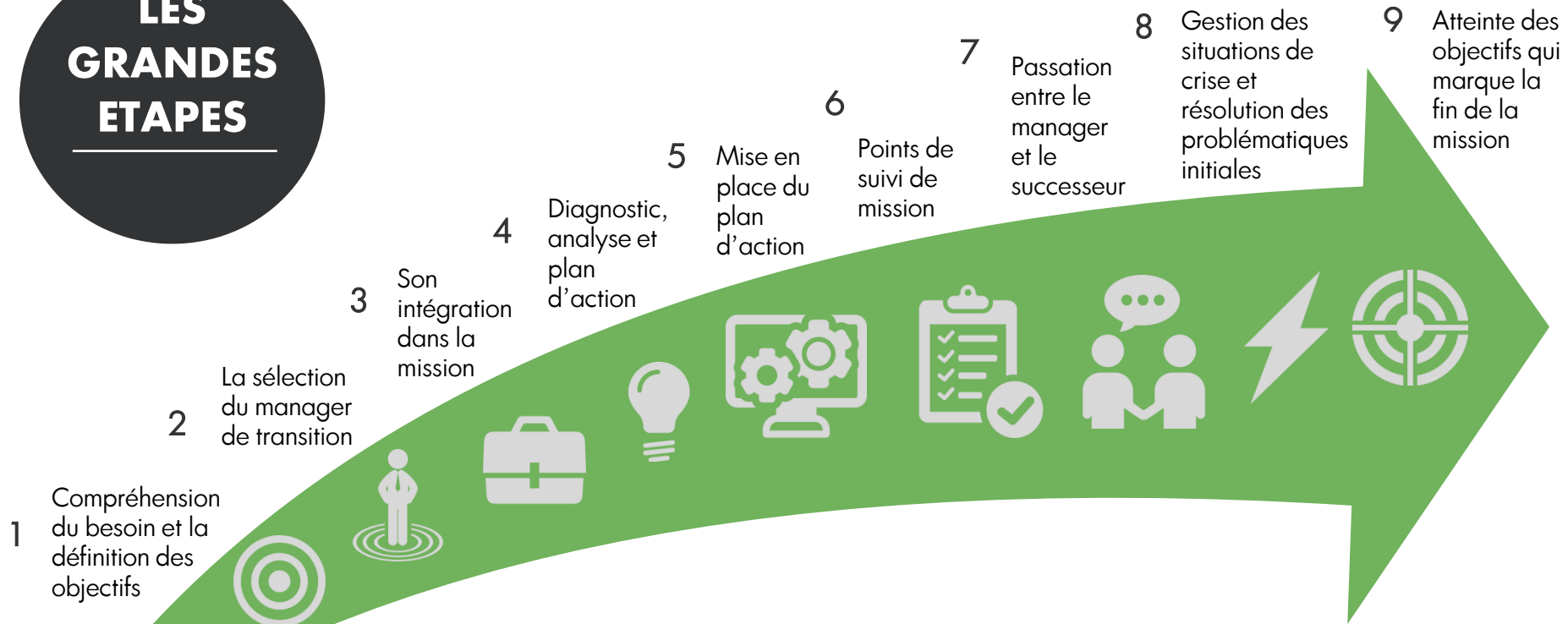
Fusion / Acquisition

Harmonisation ?
Consolidation ? Coordination ?
Conduite du changement ?



Déroulement d'une mission

LES GRANDES ETAPES



La mission de transition s'opère sur une durée de quelques semaines à plusieurs mois. Le Cabinet et le Club Delville assurent par ailleurs une fonction de support pendant toute la durée de la mission.

Le Club Delville

LES CHIFFRES

1^{er}

RÉSEAU FRANÇAIS ET
INTERNATIONAL

structuré de managers de
transition



350

MEMBRES
D'EXCELLENCE

sont des dirigeants
opérationnels



20

ANS
D'EXPERIENCE

au sein de grands groupes
français et internationaux



Le Club Delville



LES PROFILS

Profil des membres du Club Delville

Directeurs Généraux
Directeurs Administratifs et Financiers
Directeurs des Ressources Humaines
Directeurs des Opérations
Directeurs de la Supply Chain
Directeurs des Achats
Coachs de Dirigeants
Administrateurs Judiciaires
Fonds d'Investissements
Etc.



Ils nous ont fait confiance

AGROALIMENTAIRE



PACKAGING



AUTOMOBILE



CHIMIE / PHARMA



AERONAUTIQUE



AUTRES



RioTinto



Alcatel-Lucent



Ils nous ont fait confiance

DISTRIBUTION B2B ET E-COMMERCE



DISTRIBUTION B2B



BANQUE / ASSURANCE



IT



SERVICES B2B ET B2C



ENERGIE

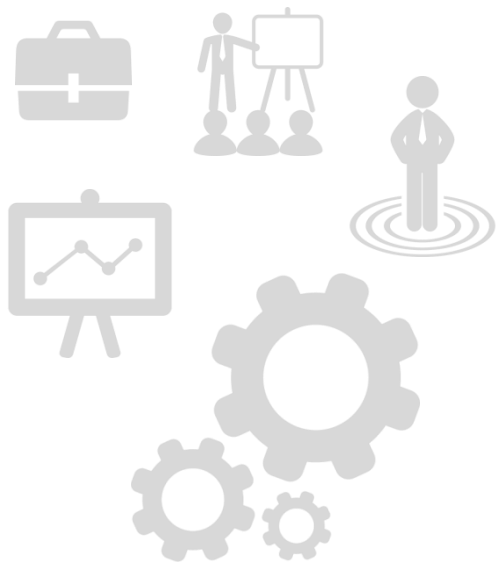


MEDIAS



PRIVATE EQUITY





Exemples de missions menées

RENOUER LE DIALOGUE SOCIAL

DIRECTEUR DES AFFAIRES SOCIALES



Contexte

- ▼ Groupe bancaire - 4800 salariés - stratégie de transformation à 3 ans
- ▼ Pas de Directeur des Affaires Sociales
- ▼ Un directeur Adjoint en partance

Problématique

- ▼ Renouer le dialogue social à une période clé
- ▼ Respecter un agenda social chargé
- ▼ Remettre les relations et interactions entre la direction, l'encadrement, les représentants du personnel et les salariés au cœur de la stratégie
- ▼ Donner du sens aux actions

Solutions

- ▼ Réinstallation d'un climat de confiance avec les équipes
- ▼ Beaucoup de relations bilatérales
- ▼ Redéfinition des règles et moyens de fonctionnement des Institutions Représentatives du Personnel
- ▼ Aider au rééquilibrage syndical

Résultats

- ▼ Apaisement d'une situation tendue
- ▼ Respect des délais de mise en œuvre
- ▼ Signature d'accords: organisation des élections, intéressement, fonctionnement des IRP ...

Durée

6 mois

Facteurs clés de succès

- ▼ Intégration rapide
- ▼ Re motivation de l'équipe
- ▼ Communication permanente
- ▼ Convaincre qu'il faut changer de paradigme

TRANSFORMATION DE LA SUPPLY CHAIN

DIRECTEUR SUPPLY CHAIN

Contexte

- ▼ Groupe industriel spécialisé dans l'ingénierie de réseaux et la fabrication de produits au service de l'efficacité énergétique
- ▼ Restructuration de l'entreprise, changement de Direction Générale

Problématique

- ▼ Faible niveau de performance de la Supply Chain dans la gestion de la relation clients, la gestion de la relation fournisseurs et la gestion des process internes
- ▼ Nécessité de transformer en profondeur la Supply Chain du groupe au travers de la refonte des processus, des outils et des organisations

Solutions

- ▼ Evaluation et diagnostic complet de l'organisation Supply Chain
- ▼ Proposition d'un plan de progrès Supply chain
- ▼ Déploiement opérationnel du plan validé en CODIR

Résultats

- ▼ Progression des résultats avec une forte amélioration du taux de service clients de +27%, du taux de service de production de +24% et de la productivité de +23%
- ▼ Déploiement réussi du processus prévisions (PIC - PDP - CBN / S&OP)

Durée

13 mois

Facteurs clés de succès

- ▼ Intégration rapide aux équipes des différents sites (2 sites de production + siège social)
- ▼ Capacité à engager les équipes de façon méthodique et motivante sur un projet complexe
- ▼ Respect des objectifs et des délais

RETOURNEMENT

DIRECTEUR ADMINISTRATIF ET FINANCIER



Contexte

- ▼ PME familiale, dirigée par son actionnaire majoritaire historique ayant une double activité de conception et distribution de parfums et de bijoux fantaisie et argent
- ▼ CA 23 M€, 115 salariés, 7 unités +5 SCI

Problématique

- ▼ Finalisation d'un PSE au siège de 20 personnes, encadrement commercial déficient, activité retail de 15 magasins et 8 corners sans pilote, compétences fonctionnelles très limitées
- ▼ Reprise du management par le Président avec une contribution négative
- ▼ Rupture de toute relation avec le sous-traitant (fisca, social, conso, droit etc.)
- ▼ Mésentente totale avec l'actionnaire minoritaire (20% du capital) qui intente plusieurs actions en justice
- ▼ Plusieurs départs dans le middle management, d'où la nécessité de piloter les achats, la gestion de la production des parfums et la supervision des stocks avec les sous-traitants

Solutions

- ▼ Remotivation et professionnalisation du département financier avec fixation d'objectifs, contrôle strict des prix de revient et des marges
- ▼ Organisation de réunions avec les banques après 9 mois de silence de la société (situation tendue 2 banques avaient placé la société aux affaires spéciales) avec prévisions de résultats, budget, prévision de trésorerie tendue et demande de crédit
- ▼ Participe avec la DRH au recrutement des principaux cadres et agents de maîtrise dans le cadre d'une politique de professionnalisation des responsabilités et de l'amélioration des compétences

Résultats

- ▼ Résultats mensuels de gestion fiabilisés mais président non réceptifs
- ▼ Meilleure adhésion des équipes aux objectifs
- ▼ Bien meilleure anticipation des conséquences des décisions sur les résultats et la trésorerie et adhésion progressive à une culture cash et au respect du budget
- ▼ Elaboration d'un Business Plan pour recherche d'un nouvel actionnaire minoritaire et aider au refinancement du groupe

Durée

9 mois après recrutement et pilotage d'un nouveau DAF

Facteurs clés de succès

Forte implication business, pluridisciplinaire, ultra opérationnel, management ferme mais consensuel

TRANSFORMATION D'UNE BU EN UNE SOCIETE AUTONOME

DIRECTEUR DES SYSTEMES D'INFORMATION

Contexte

- ▼ Acquisition et carve-out par un fonds de Private Equity d'une Business Unit d'un groupe bancaire
- ▼ La BU compte parmi les leaders mondiaux dans son domaine

Problématique

- ▼ BU entièrement dépendante de la société mère pour les activités administratives (facturation, comptabilité, RH...) et le Système d'Information
- ▼ Nécessité de créer l'ensemble de ces services, de mettre en place une nouvelle organisation, un design des processus, et la mise en œuvre de l'infrastructure technique
- ▼ Délai court : six mois pour assurer l'ensemble et réaliser la transaction finale

Solutions

- ▼ Prise en charge de la gestion du projet de bout en bout
- ▼ Mise sur pied des services Finances, RH et IT internes, y compris le recrutement du DRH
- ▼ Externalisation de l'infrastructure technique, avec migration des données du cœur du produit et aussi administratives
- ▼ Mise en place d'un ERP

Résultats

- ▼ Accompagnement des futurs CEO, CIO et HR Manager
- ▼ Appropriation des nouveaux processus par les fonctions administratives
- ▼ Mise en œuvre des nouvelles solutions dans le respect du budget
- ▼ Migration réussie des données vers les nouveaux systèmes

Durée

- ▼ 7 mois
- ▼ Contrat prolongé pour accompagner les premiers mois de la nouvelle société

Facteurs clés de succès

- ▼ Très grande expérience du Manager avec une réelle expérience opérationnelle et une orientation résultat

RESTRUCTURATION D'UN LEADER DE LA DISTRIBUTION

DIRECTEUR GENERAL



Contexte

- ▼ Leader Français dans le secteur de la distribution spécialisée
- ▼ 160 magasins
- ▼ Croissance externe via le rachat d'un concurrent

Problématique

- ▼ Mettre en œuvre les engagements pris auprès des autorités quand au respect des règles de la concurrence sur le territoire national
- ▼ Pérenniser l'activité de l'enseigne en cédant/fermant/regroupant les magasins ne présentant pas à court terme des indicateurs économiques nécessaires à l'obtention d'un résultat d'exploitation équilibré

Solutions

- ▼ Piloter le regroupement, la cession et/ou la fermeture des magasins identifiés (finance, RH, communication interne et externe)
- ▼ Gérer et animer les institutions représentatives du personnel (IRP) ainsi que les organismes institutionnels
- ▼ Recrutement et mise en place de Directeurs ad-hoc sur les sites identifiés

Résultats

- ▼ Résultats économiques en phase avec le prévisionnel mis en place après validation de la direction générale
- ▼ Réalisation de l'ensemble des objectifs (regroupements, cessions, fermetures) dans un climat social maîtrisé
- ▼ Exécution réussie de 2 PSE

Durée

20 mois

Facteurs clés de succès

- ▼ Communication interne pertinente en interne (salariés, IRP) et en externe (institutions, presse)
- ▼ Transversalité opérée avec les directions de l'entreprise
- ▼ Pilotage social et économique

AMELIORATION DE LA PERFORMANCE

DIRECTEUR LOGISTIQUE



Contexte

- ▼ Leader européen e-Commerce
- ▼ Départ du Directeur Logistique dans un contexte de redressement de la société et dans un climat social tendu

Problématique

- ▼ Besoin urgent de remplacer le directeur logistique pour assurer la continuité des opérations et mettre en œuvre des améliorations
- ▼ Surcapacité de la plate-forme logistique; nécessité de réduire les coûts d'exploitation
- ▼ Taux de service insuffisant

Solutions

- ▼ Reprise en main des opérations logistiques
- ▼ Rétablissement du dialogue avec les autres services et participation active au sein du Codir
- ▼ Conception et mise en œuvre d'un tableau de bord

Résultats

- ▼ Continuité des opérations assurée, climat social apaisé
- ▼ Frais d'exploitation alignés avec le budget

Durée

6 mois

Facteurs clés de succès

- ▼ La réponse rapide de Delville, proposant un manager ayant à la fois l'expérience de restructuration logistique B2C et les compétences linguistiques
- ▼ Le style pragmatique et très opérationnel du manager, et son relationnel humain
- ▼ L'intégration rapide et efficace dans l'équipe de direction

Plus d'informations



D Delville
management

Partenaire de vos Transitions



32 avenue de Wagram
75008 Paris
+33 1 46 04 52 77

2 London Wall Buildings
London EC2M 5UU
+44 20 7374 6770

www.delville-management.com