

Allauch le 15 Janvier 2010

*N/ref:J.J.M/M.M/0911*

**Objet :Présentation**

Madame, Monsieur,

Il y a quelques jours, j'ai pris la liberté de vous faire parvenir par courrier la plaquette de présentation de mon activité de Manager de Transition.

Je ne pense pas qu'il soit nécessaire de vous décrire ce que recouvre cette terminologie assez nouvelle, votre position économique vous place à un poste clé pour connaître les besoins en la matière.

Je vous ai adressé avec la plaquette un courrier de présentation qui souligne simplement les grands axes de mon activité. Pour être plus précis, elle se situe dans la Présidence ou la Direction Générale de sociétés dont le CA annuel serait compris entre 15 et 200 Millions €.

Je ne serais sans doute pas l'homme ad hoc pour les Groupes au dessus de cette fourchette.

Il y a trois cas principaux dans lesquels des Maîtres d'ouvrage ont recours à un Manager de Transition, dans tous les cas, l'intervention en urgence est généralement la règle :

Le lancement de projets :

Dans ce cas, le ou les investisseurs peuvent souhaiter assurer un lancement optimum pour leur projet, avec un patron très fort, mais sans vouloir s'engager sans limite de temps à payer les honoraires d'un Manager de très haut niveau. Dans de telles missions, généralement, le recrutement d'un CEO à long terme fait souvent partie de ma mission ;

Le retournement de projets :

C'est une discipline très difficile en général qui va du redressement au retournement pur et simple en passant par exemple par le "relooking" du projet pour pouvoir le céder ou par des licenciements importants pour retourner rapidement à l'équilibre d'exploitation. Dans ce domaine, j'ai à peu près tout vu ou tout fait et un Manager de Transition doit savoir faire le "travail désagréable" sans états d'âme si la survie d'une entreprise en dépend ;

La défaillance impromptue d'un dirigeant en place :

Si l'entreprise se porte convenablement, nous retrouvons globalement une partie du premier cas ci-dessus, la mission essentielle du Manager de Transition est de

recruter le remplaçant qui reprendra les commandes à long terme, la mission est de courte durée en principe.

Si l'entreprise est en difficultés, nous retrouvons le second cas ci-dessus.

Dans mes contrats il n'y a aucun engagement à long terme pour le client et il peut mettre fin à notre collaboration avec un simple préavis de 15 jours, sans autre engagement qui le lie à moi. Je facture des honoraires nets de charges et autres engagements sociaux et j'accepte, selon les cas, d'assumer des mandats sociaux.

Si cette courte présentation retient votre attention, je serais très heureux de pouvoir vous rencontrer ou rencontrer dans votre Groupe la personne la plus concernée par ce sujet.

Mais nous pouvons en attendant échanger fructueusement par téléphone et mail, je suis à votre disposition, je viens de terminer une mission, je suis disponible pour tout nouveau projet.

Je reste bien entendu à votre entière disposition et vous prie d'agréer mes très cordiales salutations.

Jean-Jacques Mennillo