

AJUSTER LA RAISON D'ÊTRE DES ENTREPRISES POUR LES TRANSFORMER ET PÉRENNISER LEURS ACTIVITÉS



Michel Ressayguier

Michel Ressayguier, président fondateur de **Prospères**, et Grégoire Chavanne, dirigeant au sein de Prospères, reviennent sur la philosophie du cabinet dans le domaine du redressement et retournement d'entreprises.



Grégoire Chavanne

Quel est votre positionnement sur le marché du redressement d'entreprise ?

Grégoire Chavanne : Depuis plus de 15 ans, nous intervenons auprès de PME et d'ETI confrontées à la nécessité de transformer leur modèle économique. Il s'agit le plus souvent d'entreprises en difficulté. Nous n'avons pas de spécificité sectorielle. Ainsi, nous avons dirigé une filiale du groupe Michelin, Thomas Cook France, les Librairies Chapitres ou encore Thermo Fisher en France et en Suisse.

Michel Ressayguier : Sur ce marché du redressement de la performance, il y a de nombreux cabinets de conseil, mais seulement 2 cabinets de managers spécialisés. Nous nous distinguons notamment par notre préférence à prendre un mandat social dans les sociétés où nous intervenons. Nous sommes des dirigeants d'entreprises sollicités par les directions générales ou les

actionnaires. En 15 ans d'existence, nous sommes intervenus au sein de plus de 120 entreprises.

Quel est le profil de vos dirigeants ?

M.R. : Nous sommes une équipe de 20 dirigeants spécialisés dans les problématiques propres au redressement des entreprises. Le recrutement au sein de Prospères est un véritable enjeu, car nous trouvons difficilement des profils qui répondent à nos exigences. Nous recherchons des personnes avec un sens aigu de la responsabilité, du service et de l'aventure, capables de résister à la pression et au stress.

G.C. : Prospères offre la possibilité à ses dirigeants de développer leur savoir-faire et leur savoir-être à travers de nombreuses formations. De plus, les missions se faisant toujours à deux, nous bénéficions au quotidien du regard aiguisé de notre collègue pour ajuster notre posture de dirigeants.

Pour transformer une entreprise, il faut identifier sa raison d'être. Qu'est-ce que cela implique ?

M.R. : Fort de notre expertise et de notre expérience, nous avons développé une méthodologie propre qui nous permet de mener à bien notre mission et de faire face au principal enjeu : la pérennité économique des activités de l'entreprise. Pour cela, l'ensemble des salariés doit prendre conscience de l'évolution de la raison d'être de leur entreprise pour contribuer à la construction de son avenir. Cette prise de

conscience s'accompagne souvent d'un renoncement à certaines croyances collectives.

Quels sont les autres enjeux auxquels vous êtes confrontés ?

G.C. : À la nécessité de garantir la pérennité de l'entreprise s'ajoutent des enjeux réglementaires et juridiques forts. Pour chaque nouvelle mission, la question du recours à la protection du tribunal de commerce se pose. C'est un sujet sensible. Néanmoins, grâce à notre notoriété dans ce domaine, nous parvenons à éviter la procédure collective 9 fois sur 10 en moyenne. Un dirigeant classique n'a, quant à lui, pas les outils et les moyens de l'éviter ! La question sociale et l'emploi sont d'autres enjeux forts qui complexifient le processus de transformation économique de l'entreprise en difficulté.

Un mot pour notre lectorat ?

M.R. : La transformation du modèle économique ou la restructuration ne sont pas uniquement destinées aux entreprises en difficulté. Aujourd'hui, nous pouvons déceler les problèmes à venir d'une entreprise 5 à 10 ans avant leur occurrence grâce à notre savoir-faire et nos compétences dans le domaine. Il est possible d'intervenir avant même que les difficultés n'apparaissent et d'éviter ainsi d'avoir à faire face à une situation financière et sociale délicate. ■