CEDEF

association loi 1901

LE CERCLE DES ENFANTS DIRIGEANTS D'ENTREPRISES FAMILIALES

pour les
« succès-soeurs & frères »
d'entreprises familiales

Livret
Présentation

PÉRÉNISER LA TRANSMISSION DE L'ENTREPRISE FAMILIALE

CEDEF

LE CERCLE DES ENFANTS DIRIGEANTS ENTREPRISES FAMILLIALES

CECILIA LAURENT PRB

PHILBERT CORBREJAUD MAÎTURA

ILS FONDENT LE CEDEF EN 2018

POURQUOI ?

COMBLER UN ESPACE VACANT FACE À UN BESOIN SINGULIER ET PARFOIS TABOU !

DÉFI
CHALLENGE DE LA REPRISE DE L'ENTREPRISE

€

COTISATION ANNUELLE/ ADHÉRENT

PARTENAIRES

2 À 3 PARTENAIRES LOCAUX ASSURENT (POUR ≃ 10 K€ HT), EN PLUS DES COTISATIONS ADHÉRENTS, LE BUDGET DU CERCLE

- ☑ RELATION DE PROXIMITÉ AVEC LES DIRIGEANTS
- ☑ POTENTIELS EXPERTS

OBJECTIF

ACQUÉRIR DES COMPÉTENCES COMPLEMENTAIRES

S'ENRICHIR DE PARTAGES ET D'ENTRAIDE

CONFRONTER LES BONNES PRATIQUES EN MATIÈRE DE MANAGEMENT ET GOUVERNANCE

DISPOSITIF

- ✱ FORMATION : PRISE EN CHARGE POSSIBLE OPCO ENTRE 60% ET 100%

OU

- ✱ MÉCÉNAT : DÉDUCTION FISCALE 60% SOIT

RENCONTRES

MOIS

1 JOUR/MOIS DANS LES LOCAUX D'UNE ENTREPRISE ADHERENTE

www.cedef.fr

A VOTRE ÉCOUTE !

PROGRAMME
EXPERT
VISITE
ECHANGES

VISITE D'ENTREPRISE

ECHANGES ET APPLICATIONS DU SUJET

INTERVENTION SUR UN SUJET CHOISI ET VALIDÉ PAR LE GROUPE

CONFIDENTIEL

POUR QUI ?

JEUNES DIRIGEANTS REPRENEURS DE L'ENTREPRISE FAMILLIALE

10-15 MEMBRES

18-38 ANS

@StéphanieMecca

GENÈSE

Face aux enjeux d'une succession, les jeunes dirigeants ont besoin de **clés extérieures** pour appréhender le futur et d'un **lieu d'échanges** pour mutualiser leurs expériences.

« Le CEDEF est né d'une discussion avec Philbert CORBREJAUD. Je souhaitais échanger avec des **profils similaires**, partager et découvrir de **nouvelles méthodes**. L'initiative est liée à un manque d'échanges avec de jeunes successeurs ayant des préoccupations identiques aux miennes.
Nous avons donc lancé ensemble l'association en réponse à ces besoins qui sont à coup sûr ceux d'autres personnes. »
Cécilia LAURENT - Directrice générale adjointe PRB

Cécilia LAURENT & Philbert CORBREJAUD

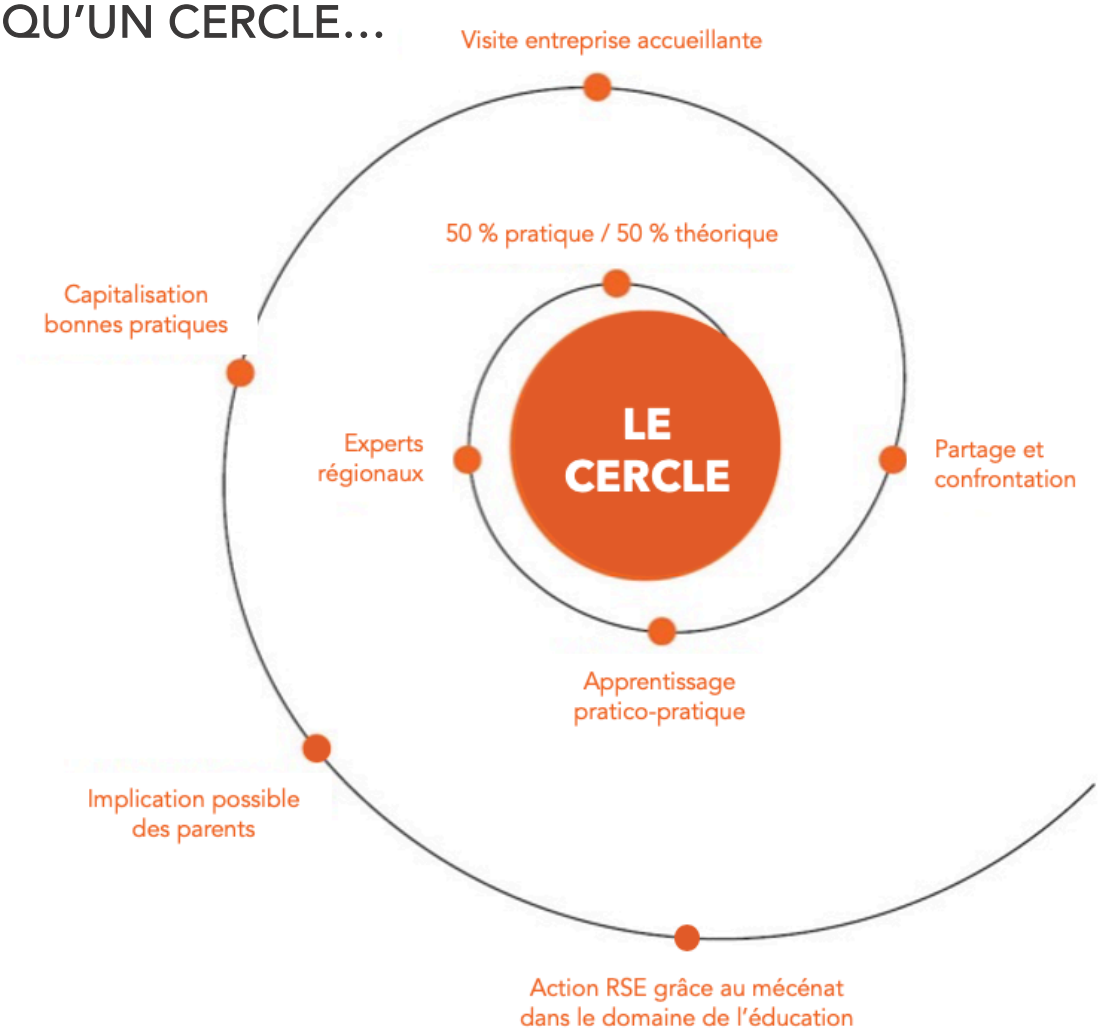
« De part mon métier, je ressentais **un manque dans la formation des dirigeants de demain**.
Cécilia m'a démontré que ce manque était réel, dans sa situation. Elle a pris l'initiative de m'emmener avec elle pour échanger avec des connaissances ayant le même profil. La démonstration a été faite ! »
Philbert CORBREJAUD – Mentor et auteur de « Libérer vos Talents »

PHILOSOPHIE

Le CERCLE s'adresse aux **jeunes successeurs** ayant un rôle managérial au sein de l'entreprise familiale. Il a pour vocation de permettre à ses membres de **confronter leurs bonnes pratiques** en respectant des valeurs de confidentialité, de partage et d'entraide. Et aussi d'acquérir de **nouvelles postures managériales** adaptées aux besoins actuels de gouvernance de leur entreprise familiale.
Le cercle s'appuie sur le **modèle des Talents Latents®** pour **révéler les compétences managériales insoupçonnées.**

#partage #expérimentation #confrontation #entraide

PLUS QU'UN CERCLE...



Nous souhaitons développer un réseau pouvant améliorer le taux de transmission d'entreprise familiale. En France, seulement 12% des entreprises vont jusqu'à la 2ème génération alors qu'en Allemagne, cela atteint 65% (étude Edhec Family).

INTÉRÊTS

Les **enfants** doivent gérer le poids de la culture lié à plusieurs générations, ils héritent parfois du style managérial de leurs parents.

Le CEDEF leur apporte :

- Un **autre regard** pour grandir
- Le partage avec des **jeunes ayant les mêmes préoccupations**
- Le bénéfice **d'experts régionaux** compétents et disponibles grâce aux partenaires
- **L'implication des Hommes Clés** dans les travaux du CEDEF pour créer de la confiance
- **L'ouverture** vers les entreprises des autres régions
- La mise en œuvre concrète de la **dimension sociétale** de l'entreprise (RSE) en soutenant une action dans le domaine de l'éducation et sur le territoire

INTÉRÊTS

Les **parents** des jeunes dirigeants ont la volonté de transmettre leur société à leur enfant dans les meilleures conditions possibles afin de pérenniser l'avenir de celle-ci.

Le CEDEF leur apporte :

- Un autre regard pour **faire grandir** le jeune dirigeant
- La pérennité de l'entreprise familiale par la **pérennité de la gouvernance familiale**
- La transmission de deux valeurs fortes : **l'humanisme et la responsabilité**

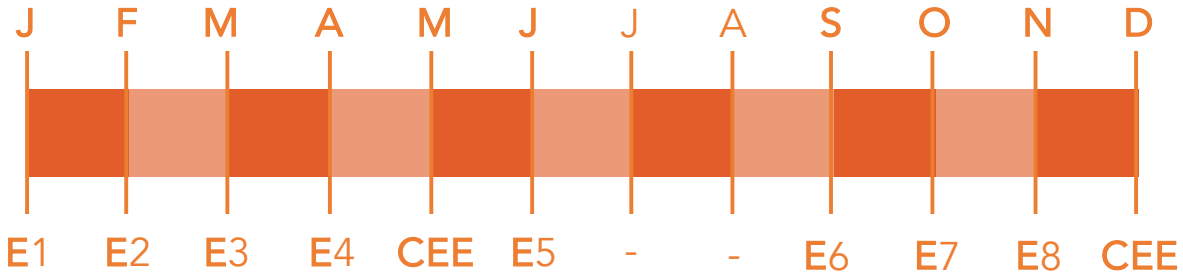
Le CEDEF est reconnu d'intérêt général pour les régions :

- Il favorise le maintien des entreprises familiales grâce à **l'accompagnement des nouvelles générations**
- Il contribue à la **pérennité des entreprises familiales** sur le territoire en favorisant la pérennité de leur gouvernance
- Il apporte, via le mécénat, un **soutien financier et humain** à des bacheliers et/ou des lycéens motivés, engagés dans des études secondaires ou universitaires, mais confrontés à des difficultés financières

ORGANISATION

- 10 rencontres par an dont 2 « Cercle des Enfants Experts »
- La 2ème semaine du mois
- Organisée par une entreprise du cercle
- Démarrage d'un cercle à partir de 9 entreprises
- Limité à 15 entreprises par cercle (3 entreprises avec plusieurs enfants successeurs maximum)

EXEMPLE D'UNE ANNÉE TYPE



Ce sont les adhérents qui choisissent les thématiques en fonction de leurs préoccupations !

Rencontre Expertise (E) : journées préparées et co-animées entre l'animateur et l'**expert** avec apports théoriques puis mise en pratique (ateliers, échanges, témoignages, co-développement, confrontations, etc).

Rencontre « Cercle des Enfants Experts » (CEE) : journées préparées et co-animées avec les **participants concernés** avec apports théoriques et mise en pratique sur le cas d'un adhérent (ateliers, échanges, témoignages, co-développement, confrontations, etc).

UNE JOURNÉE TYPE

Chaque rencontre du cercle doit être un moment particulier offrant l'opportunité à chacun **d'échanger avec ses pairs** et de **se ressourcer** dans une **ambiance conviviale et de travail**.

- 8:30 — **Café**
- 9:00 — **Apprentissage pratico-pratique :** une matinée de travail autour d'une thématique spécifique grâce à l'apport d'un expert
- 10:30 — **Pause**
- 10:45 — **Apprentissage pratico-pratique :** suite
- 12:30 — **Déjeuner convivial** pour continuer les échanges
- 14:00 — **Visite** de l'entreprise et **pause**
- 15:30 — **Pratique :** ateliers, confrontations, co-développement, témoignages, échanges, etc.
- 17:00 — **Préparation** de la prochaine rencontre
- 17:30 — **Pot convivial**

4,3/5*

*Taux de satisfaction donné par les adhérents sur l'ensemble des cercles.

RÔLES DE CHACUN

Le cercle est à l'image d'un **écosystème** dans lequel chaque acteur doit être conscient de son **rôle et de ses responsabilités**. Il appartient à tous ces acteurs de maintenir son **bon fonctionnement.**

RÔLE DES PARTICIPANTS SUCCESSEURS

Développement du cercle

- Développer le cercle par la cooptation de nouveaux adhérents

Rencontres

- Accueillir une rencontre dans son entreprise
- Organiser la visite dans l'entreprise et le déjeuner
- Proposer des thématiques en fonction des préoccupations
- Être présent à au moins 80 % des rencontres pour la cohésion du groupe
- Participer de façon active (échanges, partages d'expériences)
- Restituer les expérimentations au sein de l'entreprise

Hors rencontres

- Expérimenter les expertises au sein de son entreprise
- Déployer les expérimentations avec les hommes clés pour impliquer et sélectionner la garde rapprochée

Coaching Croisé ®

- Lors des rencontres : expérimenter le coaching entre les adhérents
- Hors des rencontres : coacher les Hommes Clés de demain au sein de son entreprise

PAROLES D'ADHÉRENTS

« L'adhésion à cette association m'a paru une évidence. Nous sommes plusieurs vendéens et plus largement fils et filles d'entrepreneurs du Grand ouest à avoir l'opportunité de poursuivre les projets initiés par nos parents, voire grands-parents. Nous partageons de fait des problématiques, des ambitions, des interrogations communes, quelques soient les domaines d'activités dans lesquels nous évoluons. L'idée de pouvoir partager durant les sessions mensuelles avec des thématiques choisies m'a plu, et j'espère nous permettra de nous préparer au mieux aux futurs challenges qui nous attendent. »

Guillaume DIDELON · Successeur DIDELON machines outils

« L'adhésion au CEDEF est pour nous l'opportunité d'échanger et de confronter nos idées avec des jeunes dirigeants dans la même situation. Un lieu pour se poser les bonnes questions. Mettre en place les bonnes pratiques à adopter tout au long de la reprise de SIMAB; dans le but que tout le monde y trouve sa place ! »

Marion & Simon BRUNELIÈRE · Successeurs SIMAB

UN CERCLE AUTOUR DU SUCESSEUR

La force du réseau CEDEF :

CEDEF

CONTACT
corbrejaud@cedef.com
06 03 54 42 52
www.cedef.fr

SUIVEZ-NOUS
@CEDEF

Référentiel National Qualité
Audité par
BUREAU VERITAS Certification
Qualiopi processus certifié

LE CEDEF est certifié Qualiopi et vous assure des formations de haute qualité.

Association Loi 1901

© 2020 par le CEDEF