

A l'approche d'une fin de semestre prometteuse pour le Contract Management, il est utile de rappeler que les prévisions rayonnantes envisagées par les experts du secteur fin 2014 se confirment et s'amplifient.

C'est ainsi qu'au mois de juin, notre sujet sera sous les projecteurs pas moins de cinq fois lors d'événements qui lui sont dédiés ou dans le cadre de rendez-vous aux thématiques plus larges ayant choisi de le mettre en avant :

1 juin : Présentation du Contract Management lors du rassemblement européen annuel de l'ACC (Association of Corporate Counsels) à Munich  
9 juin : Assemblée générale de l'AFCM et conférence de restitution du sondage sur le Contract Management en France (Organisateurs : AFCM, Ecole Européenne de Contract Management – e<sup>2</sup>cm, Legal Suite) ;

10 juin : Colloque des étudiants de DU de Paris Assas sur le thème : Le Contract Management – levier de compétitivité (Organisateur : Antoine Papegaey, Parrain : Grégory Leveau – e<sup>2</sup>cm) ;

11 juin : Première conférence sur ce métier à Toulouse : Le Contract Management dans tous ses états (Organisateurs : KP DP, Ecole Européenne de Contract Management – e<sup>2</sup>cm) ;

23 juin : Cinquième Journée du Management Juridique avec une première table ronde sur la démonstration de la valeur ajoutée du Contract Management (Organisateur : Legiteam, Modérateur : Grégory Leveau – e<sup>2</sup>cm)

En parallèle de ces opportunités de réunion pour la communauté des Contract Managers, l'actualité du monde des affaires offre des pistes de réflexion autour de la valeur du management des cycles contractuels complexes et de son évolution dans un contexte de plus en plus favorable à l'épanouissement des voies amiables de résolution des conflits :

· Naoual Berggou, Contract Manager expérimenté et formatrice, se penche sur la nécessité de créer une culture du Contract Management au cœur des projets, expérience à l'appui.

· Régis Mahieu, avocat et Contract Manager, membre fondateur du réseau Intract, premier réseau professionnel de Contract Management en France, s'intéresse au rôle du Contract Manager face à l'épineuse question de l'application simultanée des conditions générales de vente et des conditions générales d'achat. Le spectre de la réforme du droit des obligations n'est jamais loin de son raisonnement...

· Pour notre part, nous identifions dans la facilitation et la médiation un lien inéluctable avec ce que l'on doit attendre du Contract Management chaque fois que le développement relationnel du cycle de vie contractuel sera considéré.

Bonne lecture.

Grégory LEVEAU, Contract Manager et médiateur professionnel  
Président et fondateur de l'Ecole Européenne de Contract Management ([www.e2cm.net](http://www.e2cm.net))  
Auteur de Pratique du Contract Management – ed. Lextenso.

## INSTILLER UNE CULTURE DU CONTRACT MANAGEMENT AU SEIN DES PROJETS

La gestion contractuelle est devenue en quelques années un véritable enjeu stratégique d'entreprise ; la signature d'un contrat ouvrant la perspective de réaliser un nouveau projet profitable. Néanmoins, l'absence de gestion, ou une mauvaise gestion du contrat lors de son exécution peut transformer ce nouveau projet en une importante source de pertes.

Il est par conséquent de plus en plus fréquent, au sein des organisations, au moins sur les projets les plus complexes, que la fonction de Contract Manager soit largement sollicitée.

L'analyse de ce besoin croissant en Contract Management nécessite une compréhension idoine de ce que l'on englobe sous le vocable « Projet ».

Un projet peut se définir comme un ensemble d'activités organisées en phases permettant la réalisation d'un objectif. Le résultat attendu du projet est souvent appelé livrable ou fourniture. Ces livrables peuvent correspondre par exemple à des documents, des processus, des applications informatiques, des systèmes complexes.

Tout projet implique la mise en œuvre de ressources humaines et matérielles.



Naoual BERGGOU

Le projet répond la plupart du temps à une demande du client fixant dans la convention des objectifs à atteindre qui sont plus ou moins clairement définis. Le projet se verra allouer des moyens financiers et humains nécessairement limités et conditionnés par la marge financière escomptée à terminaison du projet par l'entreprise.

Les projets peuvent se distinguer par leur complexité en fonction du secteur d'activité de l'entreprise, du résultat attendu, du volume de coûts engagés, du caractère novateur, des délais de

réalisation, de la part achetée et/ou sous-traitée, etc.

Plus un projet sera complexe, plus il impliquera la coopération et la gestion d'un grand nombre d'intervenants en interne pour en assurer la réalisation. Ces différents acteurs auront nécessairement des profils hétérogènes liés à leur rôle au cœur de cette aventure humaine. Il est courant que l'ensemble des protagonistes soient représentés par un comité de pilotage (Responsables des différents Work Packages, Design Authority, Solution Architect, Responsable Technique, Acheteur Projet, Contrôleur de Gestion, Sales Manager et le Contract Manager) dirigé par le Project Manager ou Chef de Projet.

Les règles du jeu du projet fixées par le contrat sont étrangères ou au moins éloignées des préoccupations immédiates de ses membres, notamment des Work Package Managers dont le but ultime est de produire un résultat qui leur a été assigné par le Chef de projet. Or, il est évident que si la production et la livraison du résultat attendu est l'objectif commun de l'équipe projet, elle ne garantit pas à elle seule la réussite et la rentabilité de l'ensemble si elle n'est pas

pleinement considérée à la lumière des contraintes et opportunités contractuelles qui le gouvernent.

C'est alors que le Contract Management entre en jeu.

L'émergence de la fonction de Contract Manager révèle, indéniablement, une prise de conscience par les organisations des enjeux financiers que représente une gestion contractuelle maîtrisée.

Toutefois, il importe que cette prise de conscience soit déclinée par tous les acteurs mandatés de l'entreprise et relayée par les parties prenantes du projet. La mise en œuvre du Contract Management ne peut s'envisager que sous l'angle de la coordination et de la collaboration des membres du projet.

A ce titre, développer une culture du management des cycles contractuels au sein des projets sur lesquels il intervient est un des challenges que le Contract Manager devra relever pour optimiser l'impact de ses actions. Cette sensibilisation s'opèrera progressivement sous son impulsion.

Il appartiendra au Contract Manager de démontrer, au fil des phases du cycle de vie contractuel, le bénéfice de ses actions afin de les amener, progressivement, à adhérer à sa démarche et à intégrer dans leurs missions quotidiennes des automatismes de nature à favoriser la sécurisation et l'optimisation financière du projet.

Les actions et les processus déployés par cet expert du contrat pour préserver les intérêts du projet ne seront efficaces que s'ils s'inscrivent dans une démarche et une stratégie partagées avec les femmes et les hommes présents sur le terrain.

La culture est de l'ordre de l'acquis et non de l'inné.

Cette acquisition passe par l'information, la sensibilisation, la responsabilisation et l'accompagnement par le Contract Manager de l'équipe projet :

## • EXPLIQUER SA MISSION

Le CM s'attachera à présenter clairement sa mission et les enjeux qu'elle représente pour l'optimisation économique de l'affaire.

## • CONTRACT AWARENESS OU SENSIBILISATION CONTRACTUELLE

Il s'attachera ensuite à familiariser l'équipe projet avec le référentiel contractuel en mettant en exergue les engagements clés pour lesquels les différents protagonistes auront un rôle déterminant à jouer tout au long du cycle de vie contractuel. Ces engagements se nichent aussi bien dans des clauses purement juridiques, qu'opérationnelles ou financières. La valeur ajoutée du Contract Manager, ici, résidera dans sa capacité à traduire et interpréter, pour des non professionnels du droit, dans une forme claire et concise, des clauses contractuelles afin d'en dégager les risques potentiels et les opportunités qui impacteront directement leurs missions.

Cette sensibilisation a pour but d'alerter les membres du projet sur les risques potentiels auxquels ils sont exposés et de l'impact que peuvent avoir leurs actions dans la probabilité de réalisation dédits risques. Le but recherché par le professionnel de la gestion de contrat dans cette initiative est donc de responsabiliser les membres du projet afin d'en faire des acteurs à part entière du respect des engagements contractuels ainsi que de la sécurisation et de l'optimisation financière du cycle.

## • ACCOMPAGNER LES ACTEURS DU PROJET TOUT AU LONG DU CYCLE DE VIE CONTRACTUEL

Si la Contract Awareness est une étape incontournable, elle n'est pas autosuffisante. Elle permet une prise de conscience mais cette conscience nécessite d'être entretenue par le Contract Manager. L'expert du contrat devra être présent au quotidien dans la vie du projet pour accompagner ses membres dans les questions

contractuelles qui conditionnent sa réalisation et sans cesse rappeler les règles édictées par le contrat.

Le Contract Manager fera partie intégrante de l'équipe en place, y cultiver l'esprit de groupe, être force de proposition et leader dans les décisions qui impactent l'exécution du contrat.

Cette présence quotidienne est indispensable pour acquérir une légitimité et une crédibilité au sein du projet et entraîner l'équipe dans une dynamique d'exécution opérationnelle maîtrisée, qui ne doit pas perdre de vue les contraintes fixées par la convention.

Son profil pluridisciplinaire et son approche transverse lui permettront d'appréhender, dans toutes leurs dimensions, les difficultés rencontrées sur le terrain, d'en évaluer les impacts opérationnels, juridiques et financiers, et de proposer des solutions adaptées qui sauront convaincre les acteurs clés que le Contract Management sert, avant toute chose, les intérêts du projet.

Ce défi de la culture, sera relevé dès lors que chacun des membres de l'équipe projet envisagera ses propres décisions et actions à la lumière des contraintes et opportunités contractuelles, car si le Contract Manager est la conscience contractuelle du projet, il ne peut pas être derrière chacun des experts responsables de sa réalisation.

Il est évident que les compétences comportementales (savoir être) sont dimensionnantes pour exercer cette fonction. Elles seront, à ce titre, l'un des axes majeurs à intégrer dans la formation des futurs Contract Managers et ainsi faire en sorte que le Contract Management devienne une composante intégrante de la culture d'entreprise.

**Naoual BERGGOU**  
Senior Contract Manager  
chez THALES et formatrice en  
Contract Management

**LAW in FRANCE**

1<sup>er</sup> PORTAIL DU DROIT DES AFFAIRES

[www.lawinfrance.com](http://www.lawinfrance.com)

Vous cherchez un avocat en droit social ?

**Consultez le site**

**[www.lawinfrance.com](http://www.lawinfrance.com)**

Plus de 1800 cabinets d'affaires sont présentés

Parmi lesquels :

ALYANAKIAN  
AVOCATS

STC Partners

dh

Haas  
avocat & associé

ITLAW Avocats

LEXCAP

MEVA

LEHIC

ELANCO

DELSOL

GORNET-VINCENT-SEGUREL

pwc

kya

BISMUTH

FIDAL

CMS Bureau Francis Lefebvre

LAZAREFF LE BARS

Granrut

## LES SOLUTIONS DU CONTRACT MANAGER FACE À L'ÉPINEUSE CONFRONTATION ENTRE CONDITIONS GÉNÉRALES DE VENTE ET D'ACHAT

*Les conditions générales sont incontournables dans le monde des affaires. Les négociations entre professionnels sont souvent le lieu d'une confrontation entre les conditions générales de vente du fournisseur (CGV) et les conditions générales d'achat du client (CGA). Bras de fer ou partie d'échec ? La situation est plus complexe qu'il n'y paraît et dépasse la vision d'un simple rapport de force. Le Contract Manager dispose de solutions concrètes pour résoudre cette opposition entre CGV et CGA et réussir ainsi à construire une relation contractuelle sécurisée et pérenne.*

Tous les secteurs économiques sont concernés, bien au-delà du secteur de la grande distribution. Quel opérationnel, commercial, acheteur ou chef de projet, ne s'est jamais inquiété de savoir si ses propres conditions générales prévalaient sur celles de l'autre partie ? Cette interrogation est légitime car les enjeux sont de taille. Les risques et responsabilités encourus par les cocontractants sont diamétralement opposés selon que l'on se place sous le régime des CGV ou des CGA. C'est en particulier le cas des clauses de limitation de responsabilité, de livraison, de garantie, de réserve de propriété ou encore d'attribution de compétence.

A force de se répéter, le scénario est bien connu. Dans son appel d'offres, le client référence ses CGA. Le fournisseur, quant à lui, soumet son offre à ses CGV. Par crainte de perturber les discussions, les négociateurs prennent généralement le soin d'éluider, autant que possible, la question des relations entre leurs conditions générales respectives. Finalement, l'acheteur rédige la commande, en reprenant ses CGA. En réaction, le fournisseur avisé porte sur l'accusé de réception de la commande une mention manuscrite spécifiant en substance que son acceptation est conditionnée à l'application de ses CGV. Les apparences sont peut-être sauves, mais la problématique fondamentale demeure : quelles dispositions contractuelles s'appliquent ?

Il n'existe pas de réponse intangible en droit français. Tout est affaire de circonstances et le rôle du Contract Manager est ici précieux.

Dans le code de commerce, les CGV sont érigées en « socle unique de la négociation commerciale » (article L 441-6 alinéa 3 du Code de commerce), mais il ne faudrait pas en déduire hâtivement que les CGV ont une valeur juridique supérieure aux CGA.

La jurisprudence fait, à juste titre, primer l'intention des parties. Il convient de rechercher si les parties ont eu connaissance des conditions générales invoquées et les ont acceptées (Cass, 1<sup>er</sup> civ., 11 mars 2014, n°12-28.304).

Le silence ne vaut donc pas acceptation. Ainsi, un vendeur n'a pas pu faire valoir la clause de réserve de propriété figurant



Régis Mahieu

dans ses CGV qu'il avait adressées dans l'accusé de réception d'une commande. Les juges ont retenu que l'acceptation de l'acheteur n'est « ni certaine, ni non équivoque » et qu'« en raison de la contradiction entre les conditions générales d'achat et de vente, le vendeur ne pouvait se prévaloir du silence gardé par l'acheteur pour en déduire que ce dernier avait accepté la clause de réserve de propriété » (Cass, com., 10 janvier 2012, n°10-24.847).

Compte tenu de son expertise contractuelle et de son implication dans la préparation, la négociation et l'exécution des contrats, le Contract Manager est à même de s'assurer que les conditions générales ont été dûment transmises, commentées, négociées et finalement acceptées par les parties contractantes. On peut dans ce cas conseiller au Contract Manager de veiller à ce que le contrat stipule que les conditions générales ont été portées à la connaissance du cocontractant et acceptées par celui-ci.

En parfait connaisseur des usages professionnels et des risques de l'entreprise, le Contract Manager doit rejeter les clauses inacceptables et réussir à faire accepter les clauses protectrices pour la partie qu'il représente, tout en évitant de créer un déséquilibre significatif dans les droits et obligations des parties (Article 442-6, I, 2<sup>e</sup> du code de commerce).

Il faut retenir, en cas de confrontation entre CGV et CGA, que :

- Les clauses qui se complètent ou qui sont similaires voire identiques sont applicables ;

- Les clauses qui se trouvent dans un document accepté en bloc font partie du contrat, sauf refus exprès ;

- Les clauses contradictoires s'annulent, ce qui est souvent le cas des clauses de réserve de propriété ou d'attribution de compétence (CA Bordeaux, 2<sup>e</sup> civ., 22 octobre 2012 – n°12/03217).

Ces règles représentent un véritable appel à négocier les conditions générales plutôt qu'à se satisfaire d'un simple échange de CGA et de CGV. Il est préférable d'avoir des clauses acceptées et opposables plutôt que des clauses certes imposées mais inefficaces.

Le projet d'ordonnance portant réforme du droit des contrats, qui vient d'être dévoilé par la Chancellerie, renforce cette tendance en réaffirmant clairement les principes jurisprudentiels :

- « Article 1120 – Les conditions générales invoquées par une partie n'ont d'effet à l'égard de l'autre que si elles ont été portées à la connaissance de celle-ci et si elle les a acceptées.

En cas de discordance entre des conditions générales invoquées par l'une ou l'autre des parties, les clauses incompatibles sont sans effet. » (Article 1120)

- « Article 1121 – Le silence ne vaut pas acceptation, à moins qu'il n'en résulte autrement de la loi, des usages, des relations d'affaires ou de circonstances particulières. »

Pour y parvenir sans entraver la conclusion des contrats, le Contract Manager peut définir, mettre en œuvre et piloter un processus rapide et adapté permettant de garantir la sécurité contractuelle.

S'agissant des conditions générales, la mission du Contract Manager est donc d'assurer la prise en compte concrète des principes juridiques afin de garantir l'efficacité et l'opposabilité des conditions générales applicables, tout en préservant les relations contractuelles et les intérêts de la partie qu'il représente.

Finalement, peu importe que les conditions générales soient de vente ou d'achat, pourvu qu'elles soient négociées et acceptées par les cocontractants !

# LE CONTRACT MANAGEMENT : NOUVEAU CREUSET DE LA MÉDIATION INTERENTREPRISES ?

Rappel des faits : le Contract Management est, a minima, une activité dont la visée première est de prévenir les cycles contractuels complexes des risques négatifs (les menaces, quelle que soit leur typologie : risque contractuel/juridique, financier, commercial, opérationnel/technique, réputationnel et relationnel) tout en optimisant la convention au cœur du mécanisme.

L'optimisation considérée par cette définition synthétique se translate, bien évidemment, dans la stratégie de maximisation financière (protection de la marge, identification de nouvelles sources de revenus, réduction des coûts, etc.) à laquelle le professionnel de la gestion de contrat apportera un soin particulier. C'est du célèbre *nerf de la guerre* dont on parle ici, celui qui facilite la démonstration de la valeur ajoutée de la fonction et qui autorise le calcul d'un retour sur investissement, excluant ainsi le Contract Management de la logique déprimante du centre de coût associée à toute fonction de support.

Quoi d'autre ? Le développement relationnel.

L'optimisation du cycle de vie d'un contrat passe en priorité par le développement relationnel entre les parties partenaires : client - fournisseur/prestataire, prestataire - sous-traitants.

Imaginer que la dialectique pécuniaire est en première ligne revient à nier que les cycles contractuels et les projets associés sont la résultante d'interactions quotidiennes entre des femmes et des hommes. C'est justement par l'optimisation de la qualité relationnelle que la maximisation financière s'envisage ; sauf à considérer qu'enterrer son partenaire est une stratégie payante. Elle l'est, sans doute, à court terme, mais ne sied pas à la complexité des cycles contractuels nécessitant la présence de Contract Managers, tant le besoin de contrat collaboratif est prégnant.

Et de contrat collaboratif il n'y a point si les spécialistes en charge de les gérer n'ont pas acquis une expertise idoine en résolution de conflit. Plus que le savoir-faire, le savoir-être est ici l'apanage attendu du Contract Manager. Son approche comportementale, grandement dépendante du



Grégory Leveau

niveau d'investissement régulier dans la pratique des techniques de facilitation, fera la différence face à une crise majeure susceptible d'ébranler les fondations de l'ensemble du cycle et de son projet.

Pourquoi la facilitation plutôt que la médiation ? Les techniques sont similaires, mais la différence terminologique compte dans notre domaine. Dans les deux cas, le Contract Manager formé au processus de résolution de conflit agira en qualité de pacificateur de la relation dégradée ou rompue. En revanche, le médiateur se doit d'être neutre (vis-à-vis de la solution que les parties choisiront pour elles-mêmes en sortie de conflit), indépendant (à l'égard de tout tiers étranger à la sphère de la médiation) et impartial (dans sa relation avec les parties).

On comprend que le Contract Manager ne profite d'aucune de ces trois qualités. Il mentirait s'il se disait neutre puisque la solution intéressera directement l'organisation qu'il représente et serait même susceptible de le servir personnellement. Quant au lien de subordination qui le lie à son employeur, il interdit *de facto* toute indépendance et toute impartialité.

Il n'en demeure pas moins que le Contract Manager est un facilitateur. Et pour pleinement assumer ce rôle délicat, il appuie sa pratique sur les techniques de médiation. Ainsi, confronté à une crise relationnelle aigüe entre au moins deux acteurs des entités parties à la convention objet du cycle (au hasard, un acheteur côté client et un chef de projet côté prestataire) il s'évertuera à dérouler un processus structuré d'une précision

quasi-chirurgicale (nous ne sommes pas loin du protocole) en ayant intégré préalablement le changement de paradigme suivant : on n'attaque pas un conflit par l'angle juridique ou technique, on le déconstruit en dépolluant d'abord l'émotionnel.

Laissons la problématique juridique pour la fin. Ne bondissons pas non plus sur un point technique sous prétexte que l'on est convaincu d'avoir identifié la solution unique (la nôtre). Prenons plutôt le temps de mesurer l'ampleur des émotions qui vitrifient jour après jour la relation au point d'aliéner notre liberté de choisir ensemble un accord par la voie amiable. Pourquoi laisser entre les mains du juge le dernier mot d'une relation meurtrie ? La seule raison qui puisse justifier l'incapacité des parties à conserver leur libre arbitre et de s'en dessaisir est la contamination émotionnelle, source de l'aveuglement.

Au cœur de cette spirale infernale, le Contract Manager qui considère la pérennité de la qualité relationnelle comme la source première du succès du cycle contractuel entre en jeu et, sans jamais retirer sa casquette d'agent de sécurité du risque (préparation d'un éventuel précontentieux en arrière-plan, mise en place de la méthodologie de claim management, etc.), il s'évertuera à pacifier le torrent émotionnel dans le but de rétablir le dialogue et ouvrir la voie à une négociation collaborative.

La maîtrise de la maïeutique et des enseignements de la communication non violente seront un support de choix pour assumer ce rôle légèrement décalé de ce que l'on estime être sa fonction première. Le Contract Manager facilitateur saura mener à bien des entretiens préparatoires individuels en invitant séparément les parties au conflit, avec pour objectif de diminuer l'intensité de la colère ou de la frustration d'autrui. Puis, il fixera avec chacun de ses interlocuteurs les règles de communication qui gouverneront les sessions collectives qu'il animera dans un second temps, jusqu'à l'aboutissement du processus : un accord entre les protagonistes.

Le sujet mériterait un livre tant il est riche et propice à l'ouverture du management de contrat vers davantage de collaboration et moins d'adversité.

Dans l'attente, la formation du Contract Manager se doit d'être complétée par les techniques susmentionnées en vue de démultiplier l'intérêt de ce rôle hybride au carrefour de disciplines plurielles qui délivrent leur plein potentiel lorsqu'on les imbrique. La proposition est plus que justifiée puisqu'au final, c'est sur les deux principaux fronts de sa mission que le Contract Manager a vocation à malaxer la matière relationnelle : par la sécurisation de cette typologie de risque et l'optimisation du cycle précitée.

A l'heure où la médiation interentreprises est sur toutes les lèvres (gain de temps, gain financier, conservation

de la maîtrise de ses choix) et que la loi envisage, timidement mais sûrement, un renforcement du rôle des méthodes alternatives de règlement des différends (décret du 11 mars 2015 relatif à la simplification de la procédure civile exigeant que l'assignation, la requête ou la déclaration qui saisit une juridiction civile de première instance, doivent préciser "*les diligences entreprises en vue de parvenir à une résolution amiable du litige*"), on se réjouira de trouver chez les professionnels du Contract Management un vivier de médiateurs.

Car, si l'on ne peut pas être médiateur des conflits de son propre cycle

contractuel, intervenir en cette qualité sur ceux des autres est gage d'expertise et d'expérience dans la pratique de la médiation. Le Contract Manager, cette fois pleinement médiateur, dispose d'une triple légitimité : il connaît le droit et les impacts juridiques des conventions, il comprend la technicité associée aux problématiques opérationnelles des projets, il sait gérer les contextes émotionnels forts ; ces trois points constituant les trois composantes de toute relation d'affaires.

## LE CONTRACT MANAGEMENT : LEVIER DE COMPÉTITIVITÉ.

- mardi 12 mai 2015

Interview de Grégory Leveau et Antoine Papegaey au sujet du colloque du 10 juin 2015 sur « Le Contract Management : levier de compétitivité ».

Dans le cadre de la préparation du premier colloque des étudiants du Diplôme Universitaire en Contract Management de Paris II, les principaux instigateurs ont souhaité s'exprimer sur les objectifs d'un tel événement en organisant l'entretien qui suit. Antoine Papegaey, étudiant à l'origine de l'initiative et coordinateur du colloque, et Grégory Leveau, fondateur et président de l'Ecole Européenne de Contract Management (e<sup>2</sup>cm), ont donc répondu aux questions de Naoual Berggou, Contract Manager expérimenté et modérateur de la première table ronde organisée le 10 juin 2015.



Naoual BERGGOU



Antoine Papegaey



Grégory Leveau

**NAOUAL BERGGOU : POURQUOI UN COLLOQUE SUR « LE CONTRACT MANAGEMENT : LEVIER DE COMPÉTITIVITÉ » AU SEIN DE L'UNIVERSITÉ PARIS ASSAS ?**

**ANTOINE PAPEGAEY :** Le colloque du 10 juin prochain est le premier colloque petit-déjeuner organisé par des étudiants, qui plus est, de la première formation universitaire consacrée au Contract Management en France, celle de l'Université Panthéon-Assas. Cet événement a pour raison d'être l'élévation d'un véritable débat d'idées sur cette discipline qui ne finit pas de faire parler d'elle. Il y a en effet un fort intérêt des entreprises pour le Contract Manager qui s'impose

aujourd'hui comme un incontournable. Il est considéré comme un acteur clé capable d'ouvrir le champ des possibles en favorisant la sécurisation et l'optimisation du contrat tout au long de son cycle. L'objet de ce colloque est de présenter la profession et ses atouts, de répondre aux préoccupations des entreprises et aux besoins exponentiels du marché.

**GRÉGORY LEVEAU :** Parce que par sa double mission - sécurisation et optimisation des cycles contractuels - le Contract Management a vocation à participer pleinement à l'amélioration de la performance des entreprises au cœur desquelles il s'épanouit. Y voir un levier de compétitivité répond donc

à la raison d'être de ce métier. Les étudiants de la première promotion du DU Contract Management de Paris II ont bien saisi l'intérêt de la matière et le rôle grandissant qu'elle prend au sein de nos organisations.

**NB : QUELLES SERONT LES THÉMATIQUES ABORDÉES ?**

**AP :** C'est un colloque composé de trois tables rondes évolutives en ce sens que le débat s'ouvrira sur la présentation du Contract Manager, puis débouchera sur les défis rencontrés par la profession, pour finir avec les perspectives d'avenir. Finalement, notre volonté est d'offrir un canevas large et complet sur ce qu'est le

Contract Management d'aujourd'hui et de demain.

## NB : A QUI EST DESTINÉ CE COLLOQUE ?

AP : Simplement, le colloque est ouvert à tous les professionnels et à tous les étudiants à la recherche de compétitivité et d'opportunités.

GL : En France, une communauté se crée sur le sujet. Il est palpable dans les différents cercles jusqu'ici organisés (Assas, l'Association Française du Contract Management, l'École Européenne de Contract Management, etc.) que le besoin de se rassembler, d'échanger sur les expériences vécues, de renforcer la professionnalisation sont devenus des priorités pour les acteurs du secteur. Le colloque est une étape supplémentaire facilitant cet objectif. La pluralité des profils présents dans le public est donc souhaitée, car nous cherchons constamment la richesse de la diversité.

De plus, c'est l'occasion de permettre à des organisations de taille plus modeste que les grands groupes internationaux d'appréhender de façon plus concrète la valeur ajoutée d'un Contract Manager sur les projets sur lesquels elles sont elles-mêmes engagées.

## NB : QUEL EST LE PROFIL DES INVITÉS ?

AP : Un panel d'invités dont la réputation n'est plus à faire afin de donner de la crédibilité et de la variété aux discussions et de contribuer au développement de la doctrine du Contract Management. Ce sera l'occasion de retrouver Grégory Leveau (Ecole Européenne de Contract Management – e<sup>2</sup>cm), Rémy Rougeron (AFCM), Patrick Deleau (Legal Suite), et d'entendre d'autres grands spécialistes dans leur domaine, en interaction quotidienne avec les Contract Managers, comme Caroline Cottaz Cordier (Atos), Franck Cesar (Willbe Group), Bruno Gomar (Mareex), Christophe Fresnel (Thales), Mark Kimp (Thales) et Ragnar Knoepffler (Dell).

## NB : GRÉGORY, VOUS ÊTES LE PARRAIN DE CETTE PREMIÈRE ÉDITION, QU'EST-CE QUI VOUS A SÉDUIT DANS CE PROJET ?

GL : L'engouement des étudiants qui, après quelques mois seulement de découverte du Contract Management, avant même d'être diplômés, ont pris l'initiative, sous la coordination d'Antoine, de partager leur passion et d'apporter leur pierre à un édifice en construction. La façon d'aborder

ce projet, mené de main de maître, sans ressource initiale et capable de surmonter réticence et adversité, correspond précisément à l'esprit qui anime le Contract Manager lorsqu'il s'investit sur un cycle contractuel complexe. Les étudiants se sont adaptés, ont innové, ont sans cesse collaboré pour atteindre le but fixé. Il y avait de quoi être séduit, d'autant que j'ai également eu la chance de les suivre à l'occasion de plusieurs modules au cours de cette année universitaire et de mesurer leur évolution. Ils ont accompli un travail remarquable qui sert notre métier et je les en remercie chaleureusement.

## NB : ANTOINE, COMMENT VOUS ÊTES VENUE L'IDÉE DE CRÉER CE COLLOQUE ?

AP : Je suis tout d'abord convaincu de l'utilité du Contract Management. Il répond à un besoin réel des entreprises dont la gestion de projets complexes nécessite un management approfondi du contrat. C'est donc sans surprise que je soutiens le développement de la notoriété de la formation et de la profession. De plus, j'ai souhaité fédérer les étudiants du DU autour d'un projet dynamique permettant de vivre une expérience humaine enrichissante aussi bien sur plan personnel que professionnel. Enfin, d'un naturel entreprenant, j'apprécie la créativité et l'animation de projet collaboratif.

Il a fallu partir d'une thématique, d'idées percutantes, d'une bonne dose de conviction et d'une organisation sérieuse pour justifier de l'intérêt et la crédibilité d'un colloque auprès des étudiants, des responsables de la formation et des différents partenaires.

Conquis par l'idée, un petit groupe d'étudiants très motivés a très vite rejoint le navire accompagné du soutien indéfectible et précieux de Sandra Lachant-Bousez, assistante de formation pour le DU, et de Grégory. Travailler avec des personnes partageant la même passion et le même engouement pour la mise en place du projet est un véritable plaisir tant sa conduite devient naturellement efficace.

## NB : CE TYPE DE COLLOQUE A-T-IL VOCATION À SE RENOUVELER ?

AP : Absolument. L'idée est d'installer une tradition du colloque petit-déjeuner sur le Contract Management au sein de l'Université Panthéon-Assas. Cela permettrait de faire émerger LE rendez-vous annuel des Contract Managers en devenir et de rapprocher les professionnels d'un vivier d'étudiants disponibles et motivés pour entreprendre des projets.

GL : Aboutir dans l'organisation de cet événement est un premier succès qui démontre la possibilité de mener à sa réalisation une idée que l'on aurait pu trouver farfelue après seulement quelques mois d'enseignement sur une matière aussi complexe du fait de son caractère pluridisciplinaire. Nous souhaitons, évidemment, un large public le 10 juin afin de donner envie de renouveler l'expérience dès l'année prochaine et d'envisager les améliorations constantes sur lesquelles nous travaillerons avec les étudiants et l'université de sorte que ce colloque annuel devienne incontournable pour la profession.

## NB : ANTOINE, DE MANIÈRE PLUS PERSONNELLE, QU'EST-CE QUI VOUS A MOTIVÉ À SUIVRE UNE FORMATION AU CONTRACT MANAGEMENT ?

AP : Je suis issu d'une formation juridique en droit des affaires. A mon retour du Vietnam, pays où j'ai réalisé mon Master 2 avec Assas, j'ai entrepris plusieurs chantiers afin de rester dans cette dynamique de construction professionnelle. Outre mes activités universitaires et d'enseignement, je me suis renseigné sur les métiers à fort potentiel alliant juridique et management. La profession d'avocat est fascinante, et je ne me ferme aucune porte, mais, en poussant mes recherches, j'ai aussi découvert le Contract Manager. Exercer une activité de quasi-conseil, travailler de manière transversale, être le pivot du management du contrat, faire preuve d'autonomie et de responsabilité, travailler avec une multitude d'acteurs de l'entreprise, sont les principaux attraits qui m'ont séduit. La routine est impossible, les challenges sont permanents.