

Le Management de Transition « Sortir des sentiers battus »

Du nouveau pour les seniors ?

Les entreprises se laissent en tout cas de plus en plus convaincre par les profils expérimentés et rapidement opérationnels.

Le marché du management de transition, qui connaissait jusqu'ici une croissance faible, s'accélère : 15% d'augmentation par an est la tendance pour 2007.

« Dans le contexte d'une PME familiale avec un successeur potentiel, par exemple un enfant jeune diplômé, le dirigeant senior se révèle le candidat idéal pour accompagner la transmission de l'entreprise sur cinq à sept ans. C'est aussi une façon très valorisante de gérer une fin de carrière note Matéo Guerra.

Sans oublier que 20% des missions de management de transition confiées aux seniors débouchent sur un CDI. De même, les femmes encore très peu nombreuses dans les instances dirigeantes, sont parfois l'objet de toutes les attentions. C'est souvent une façon pour les entreprises d'exprimer l'envie d'une approche nouvelle : quelqu'un de moins traditionnel et qui manage souvent différemment, soutient Monique Lévy.

Plus largement, il est à noter que les profils atypiques sont aujourd'hui étudiés avec une plus large bienveillance qu'il y a quelques années. Les recrutements strictement limités aux réseaux d'anciens de l'école dont le patron est lui-même issu sont ainsi de moins en moins automatiques.

La tendance est au contraire à la recherche de sang neuf. Il ya cependant une forte ambiguïté. Les entreprises sont attirées par des candidats qui les amènent à sortir du cadre, mais en le faisant avec l'élégance nécessaire, résume Monique Lévy.

(Article de Monique Lévy Express Carrières n°2957)

Management de Transition - Quelques Chiffres

Petit panorama du métier de manager de transition, les chiffres sont des estimations publiés sur le magazine NEWZY Novembre 2007 ...

Dans les cas de crise, de croissance ou de décroissance, les entreprises font parfois appel à des dirigeants de transition, qui restent le temps de régler les problèmes. Un recours qui devrait devenir de plus en plus fréquent ...

- 40 000 dirigeants d'entreprises en France
- 12 500 ont entre 50 et 55 ans, ne sont plus en poste. 50% n'ont pas réussi à sortir du schéma du CDI
- Le vivier de managers de transition est de 8000 seniors, 2800 en font réellement leur métier et refusent les CDI
- Moins de 5% des missions concernent des femmes
- Le nombre de missions s'établit entre 300 et 400 par an. Environ 20% des missions se terminent par un CDI
- Le chiffre d'affaires en France, du management de transition est d'environ 200 Millions d'Euros par an, il augmente de 15 à 20% par an depuis trois ans.

La vie de cadre en transition

Le management de transition est parfois considéré comme un métier « ingrat ». Souvent appelés dans une entreprise au moment d'une crise, ces managers de passage ont rarement la reconnaissance extérieure qu'ils méritent et les actionnaires préfèrent ne pas devoir faire appel à eux. Mais le management de transition ou le portage salarial présentent également des avantages indéniables. Tout d'abord, en laissant au cadre la possibilité de disposer de période d'inactivité, il facilite la réussite de la vie familiale.

Par ailleurs, la succession des missions évite que la routine ne s'installe et épargne du « jeu des relations internes et des réunions incessantes qui finissent par prendre le dessus sur le métier même ». À l'arrivée dans une nouvelle équipe, la franchise est de mise : les managers de transition estiment qu'il est préférable d'annoncer dès la prise de fonction la date prévue du départ. Le cadre en transition aborde la relation d'une manière totalement différente du cadre en CDI. Le « patron » devient en fait un client, dont il est beaucoup plus facile de supporter les sautes d'humeur.

Selon La Tribune, le statut hybride de ces cadres « réhabilite l'objectif et relègue au second plan la contingence structurelle ». Mais le quotidien conclut en reprenant les paroles de l'un de ces cadres : « il faut apprendre à ne pas se rendre indispensable ». (La Tribune, p1-38, Muriel Jaouën, 13/11/2007)

Comparaison du Management de Transition avec l'intérim de cadres, les recruteurs traditionnels et les cabinets de conseil

L'intérim cadre permet simplement de tenir une position ou de remplacer une personne à un poste vacant. Le cadre en intérim va tout faire pour essayer de s'intégrer à la nouvelle organisation sans prendre les risques attendus, sans bouleverser les pratiques ou les habitudes même si celles-ci s'avèrent improductives.

Le recrutement est souvent nécessaire mais il reste une opération longue et coûteuse qui n'offre pas à court terme la réactivité et la disponibilité du manager de transition. Là encore, le cadre ou le dirigeant recruté doit s'intégrer progressivement, faire son trou « sans faire de vagues ».

Contrairement au conseil traditionnel qui est davantage dans le dire, le manager de transition est dans le faire en occupant une fonction managériale et hiérarchique sur les équipes. Il prend des décisions et exerce des responsabilités. Dans l'entreprise ou l'organisation, le manager de transition n'a pas de passé ni d'avenir, pas de projet de carrière en interne. Il ne subit pas le poids du passé et les freins au changement. Il peut se concentrer sur un seul objectif dans l'intérêt général de l'entreprise ou de l'organisation : tenir ses résultats et assurer la réussite de sa mission. Le manager de transition est rapidement disponible, généralement en quelques jours. Il est immédiatement opérationnel et l'organisation n'a pas à supporter les longues étapes d'un recrutement. (article sur site www.immedia.fr)