

A la (re)-découverte des managers de transition

LE LAB RH EN PARTENARIAT AVEC PAGEGROUP

La définition

"Le Management de Transition est le recours par une organisation (privée, publique, associative) à des compétences managériales opérationnelles externes dans le but d'accomplir une mission spécifique sur une durée limitée dans le temps."

Mission #urgente #sensible #stratégique

Source France Transition

Le marché

440
millions d'€

CA du marché français du management de transition en 2019

+ 15%

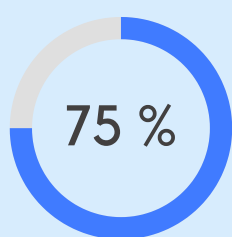
de croissance en 2019

2/3

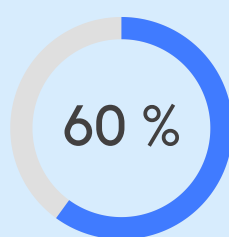
du CA est réalisé par des entreprises spécialisées (90 opérateurs déclarés)

Source étude XERFI

Le profil type



des managers de transition sont des hommes



ont + de 50 ans

7 mois

durée moyenne d'une mission

Source France Transition

Les paroles d'experts



"Nous devons régulièrement trouver de nouveaux managers de transition pour répondre aux besoins du marché. Les candidats **expérimentés, agiles et mobiles géographiquement** ne pensent pas forcément au management de transition, à cette manière de collaborer avec une entreprise différente du CDI. Demain, de **nouveaux sujets** pourront être portés par le management de transition notamment autour de la **RSE**."

Frédéric Benay, Managing Director PageGroup

"Côté entreprise, comment faire le bon choix ? Tout d'abord avoir les bons prestataires pour adresser les besoins. Ensuite, les critères de recrutement sont les mêmes que pour les CDI avec une attention particulière sur la **profondeur d'expérience**, la **réactivité** et la **mobilité géographique** du candidat, mais également sa **compatibilité culturelle** avec l'entreprise."



Thierry Lafont, Group HR VP

"Ce qui à mon sens différencie le manager de transition :

- sa **posture** : compréhension rapide du besoin, au carrefour du consultant et d'un poste équivalent en CDI, se positionner en tant que manager de transition,...
- sa **signature** : identité, personnalité, expertise, donner du sens à ses convictions,...
- ses **qualités** : disponibilité, polyvalence, volonté de transmettre, empathie, indépendance, goût du risque,..."

Fanny Fernandez, DRH de transition

"La mission est généralement réalisée avec un statut d'**indépendant** ou de **prestataire**. Une vigilance donc pour les **DRH de transition** menant des procédures d'information-consultation, des négociations, ou des procédures disciplinaires, il existe des risques d'irrégularités voire de délit d'entrave. Il est recommandé d'envisager d'autres statuts pour ces managers, et en tout état de cause de mettre en place une **délégation de pouvoir** même si cette solution n'exclue pas tout risque."



Jean-Martial Buisson, Avocat associé Fromont Briens