

5

Par Céline Chaudeau 12 mai 2014 | [Réaction \(3\)](#)

**Le management de transition consiste à confier, de façon provisoire, la direction d'une entité à un dirigeant externe pour résoudre une crise ou accompagner une phase de changement. Si vous répondez aux cinq critères de nos experts, réfléchissez...**



### 1. J'ai un profil surdimensionné... dans le bon secteur

On devient rarement manager de transition à 30 ans. « Sans avoir 40 ans de métier, **il faut au moins avoir vécu des expériences variées pour pouvoir s'adapter** », témoigne Loïc Manchec, ancien manager de transition dans le domaine de la finance. Ce diplômé d'HEC, trilingue, s'est lui-même lancé après un parcours de 15 ans en France et à l'international au sein de groupes comme Péchiney ou Eramet. « C'est

souvent quelqu'un de surdimensionné pour une mission, confirme Stéphanie Sabau, directrice chez Michael Page Interim Management. Cela permet d'être opérationnel tout de suite et de répondre à un cahier des charges assez large, car on ne sait jamais comment peut évoluer une crise. » À condition, aussi, d'évoluer dans un secteur porteur. Cette entité du cabinet, créée en 2006, a identifié **cinq pôles d'expertise en demande : RH, juridique, ingénieurs et industrie, achats et supply chain, ainsi que finance et comptabilité.**

### 2. Je ne m'attache pas à mes collègues

C'est aussi la règle, souvent brutale : par définition, sitôt la mission terminée, le manager de transition disparaît. « Je reste très attaché à ma liberté, témoigne Didier Douziech, manager de transition depuis sept ans. Une fois sur deux, l'entreprise propose de me recruter, mais je dis toujours non car j'aime trop mon indépendance. » Or il est humain de s'attacher à une nouvelle entreprise et à ses collaborateurs. « Une mission de six mois, cela peut être assez frustrant quand on ne voit pas la pérennité de ce que l'on a mis en place », reconnaît Loïc Manchec.

### 3. Je suis mobile et n'ai pas peur de l'imprévu

Le manager de transition sait qu'il peut être appelé n'importe où, du jour au lendemain. « J'ai été appelé en mission pendant sept mois dans un Centre de services partagés, se souvient Jean-Henri Michau, DRH de transition. Le patron du projet était parti sur autre chose et j'ai dû intervenir au pied levé. **Outre la capacité à sauter dans un projet en cours, il faut aussi prendre en main les équipes, décoder les jeux politiques un peu complexes et faire avancer les choses.** »

### 4. Je suis capable de gérer des mois sans revenus

Au final, un bon manager de transition peut très bien gagner sa vie comme en témoignent les offres de Michael Page Interim Management. Puis plus rien pendant plusieurs semaines. Père de cinq enfants, Loïc Manchec a finalement préféré renouer avec un CDI. « J'ai un statut de garant SARL, d'où beaucoup de précarité, confie Didier Douziech. **Il faut savoir vivre à zéro entre deux missions et accepter la précarité car les missions ne tombent pas toutes seules.** Maintenant que j'ai du métier et un réseau qui fonctionne bien, je profite de ces périodes pour me former et gagner encore en efficacité professionnelle. »

## 5. Je sais aussi dire non

Mais malgré cette précarité, ces managers de transition insistent sur certains principes personnels. « Globalement, il faut un côté aventureux, une capacité très forte d'adaptation, mais en essayant de garder ses valeurs, témoigne Didier Douziech. Pour des raisons éthiques, il m'arrive de refuser certaines missions où il s'agit de fermer un site sans proposer de solutions aux salariés par exemple. » Manager de transition, mais pas à tout prix.

## Et si je suis une femme ?

« Il y a aussi des femmes parmi nos managers de transition », assure Stéphanie Sabau. Mais la directrice de la division Finance et Comptabilité reconnaît que leur ascension n'est pas simple. « **Elles arrivent un peu plus tard dans le management de transition qu'un homme** car elles ont pour la plupart la charge d'une famille, ce qui complique les déplacements. Mais il y en a beaucoup, qui attendent que les enfants soient grands. » Elles intègrent en grande majorité la fonction RH plus féminine que la finance ou la direction d'usine. **Une bonne nouvelle cependant : la parité salariale est respectée.** « Comme on cherche des compétences rares payées au forfait jours, on n'entre pas dans ce genre de débat. »

Pour continuer sur le sujet, ne ratez pas notre émission [Le Club emploi : "Managers de transition, les urgentistes de l'entreprise"](#)

4

Commentaires

\* Les champs suivis d'un astérisque sont obligatoires.

Message \* : \_\_\_\_\_

Email \* : \_\_\_\_\_ Pseudo \* : \_\_\_\_\_

#### Vos réactions

- Fofana 13/05/2014 à 19:58  
ceci est impressionnat .je peux donc etre plus performant au travail.

#### Répondre

- quinzemissions 13/05/2014 à 11:16  
13 ans de management de transition, et plus de 15 missions réalisées, en majorité prolongées à la demande du client.  
Une autre comparaison : Le management de transition, c'est souvent savoir sauter dans une voiture en marche. Il faut prouver sur le champ que l'on sait conduire pour en premier temps rassurer le propriétaire de la voiture et ses occupants. Pour que ces derniers n'abandonnent pas le véhicule au premier ralentissement, il faut savoir les "fédérer", ou encore percevoir rapidement leur profil ; qualités, motivations et surtout les éventuels motifs de démotivation.  
Une fois tout le monde rassuré, on peut se pencher sur le technique, quand on ne fait pas les deux en même temps.  
N'oublions pas que parfois et même souvent, c'est un véhicule qui peut être chargé d'explosifs ... mais que votre expérience permet de détecter et sécuriser,  
Donc la management de transition peut se résumer en "un savoir-faire, un savoir-faire faire, un savoir être" ....  
Bref, le fruit de votre expérience.

#### Répondre

- didierp 13/05/2014 à 01:21  
S'il suffisait de ces cinq critères, ce serait un peu simple.  
Il faut être très réactif, adaptable, à l'écoute, savoir anticiper, savoir aller à la source de l'information dans un temps très rapide et intégrer très vite les données "métier" et les données "maison". Il faut avoir du charisme pour faire adhérer les équipes et pour être crédible auprès des commanditaires...  
Ne pas s'attacher n'est pas indispensable mais il faut savoir que la mission aura un terme.  
Bref, pour bon technicien ayant l'esprit vif, ne comptant pas ses heures

#### Répondre