



Session du 27 janvier 2017
Managers, passez le cap !

Avec la participation de trois Managers de Transition [fhamplus](#):



Laurent Vignes
Direction
Industrielle

Chantal Vivier
Transformation/
Changement

Jean-Yves Béal
Achats/
Supply Chain

Et le témoignage d'une entreprise utilisatrice du Management de Transition :



Anne-Claire Régnier
Directrice Ressources Humaines
HYDROKARST, Sassenage

[fhamplus](#), un réseau de talents : femmes et hommes en mission

[fhamplus](#) : société de management de transition unique, de par la mise en œuvre de l'économie de partage en B2B.

[fhamplus](#) regroupe un réseau de managers sur toute la France, au plus près des besoins. Tous se connaissent, travaillent ensemble, partagent valeurs et éthique communes, et proposent leurs services pour adresser les besoins des entreprises.

[fhamplus](#) a des coûts de structure minimum et fournit un service au juste prix. [vidéo](#) d'introduction de FHAMPLUS (1'23).

[fhamplus](#) est présent en Rhône-Alpes, avec 10 managers. Suivez-nous sur [linkedin](#). Contact : [Chantal Vivier](#) 06 45 46 13 10

Qu'est-ce que le Management de Transition ?

«Le Management de Transition est le recours à des compétences opérationnelles externes de haut niveau pour une durée limitée afin d'accomplir une mission spécifique » [Fédération National du Management de Transition](#).

Le Manager de Transition travaille sous forme de missions temporaires en prestation de services et fournit **souplesse et agilité** aux entreprises pour assurer leur **croissance** et leur **pérennité**. Voir la [vidéo](#) de Mme Plessier-Chauveau sur le sujet (1'36).

Témoignage des Managers de Transition

- **Jean-Yves Béal, direction Achats/Supply Chain** : « J'ai fait des missions de management de transition assez tôt, lorsque j'œuvrais pour une société de conseil. J'ai ensuite été salarié pendant plusieurs années dans des fonctions supply chain et achats pour des entreprises des secteurs pétroliers et pharmaceutiques. J'ai ensuite eu envie de revenir au mode de travail en mission. **Mon expérience variée dans de nombreuses PME est un atout essentiel.** »
- **Laurent Vignes, Direction de site industriel** : « Au cours de ma carrière dans de grands groupes industriels, j'ai mené des fermetures ou relocalisation de sites industriels (en Chine, au Brésil) à plusieurs reprises, en tant que directeur salarié. Désormais, je travaille sous forme de mission pour des entreprises de différents secteurs industriels (en ce moment le secteur aéronautique) pour remettre en place et optimiser la gestion des flux industriels. **Ma capacité à très vite proposer un plan d'actions est beaucoup apprécié de mes clients.** »
- **Chantal Vivier, Pilotage du changement** : « Après 30 ans d'expérience managériale dont 10 à l'international, j'ai rencontré avec enthousiasme le métier de Manager de Transition et accompagne les entreprises lors de changement importants. Dans mes missions, j'aime **optimiser et pérenniser les bénéfices de la transformation**, en assurant que l'humain est pris en compte. A chaque étape, je m'assure toutes les parties prenantes sont alignées. »

Témoignage client

Mme Anne-Claire Régnier, Directrice des Ressources Humaines, HYDORKARST, Sassenage.

« J'ai utilisé les services de managers de transition pour Hydrokarst, entreprise en très forte croissance, à deux reprises pour des fonctions financières et ressources humaines.

Le management de transition permet à l'entreprise de : s'adjoindre des **compétences et expertises non disponibles en interne** ; **prendre le temps pour recruter** la bonne personne dans le bon poste ; se donner le temps de **réflexion sur l'évolution de l'organisation** ; bénéficier d'un **œil extérieur**, d'autres expériences, de façons de faire, solutions, idées.

Pour que la mission soit réussie, il est essentiel de **bien définir la mission** en amont, le **besoin** réel, les **objectifs**, les **résultats attendus et le planning**, ainsi que le **profil du manager** de transition recherché. Il faut aussi accompagner **l'intégration** du manager dans l'entreprise, faire des **points réguliers** tout au long de la mission, et enfin **mesurer** les résultats. »

Le Management de Transition, depuis quand ?

Le Management de Transition est apparu dans les **années 70 dans les pays anglo-saxons**, et dans les **années 80 en France**. ... Voir l'excellent [article de Mr Thierry Grimaux](#) sur l'historique du Management de Transition.

Le Management de Transition, pour quoi faire ?

- **Urgence managériale** : En attendant le retour d'un dirigeant ou son remplacement permanent.
- **Changement/Transformation/Transition** : changements importants et besoins de montée en compétences.
- **Accélération de projets stratégiques** : Création de **filiale, business unit, ligne de produits, site**.
- **Gestion de crise** : mener la **fermeture d'un site**, ou la **cession totale ou partielle**.
- **Amélioration de la performance** : **productivité, coûts, délais, marge, satisfaction clients, engagement** des employés.

Quels avantages ?

- Solution **souple et flexible** : le manager adapté aux besoins démarre la mission sous 8 jours, formalités minimales.
- **En phase avec les besoins des entreprises** : vitesse, flexibilité, agilité.
- **Adapté à l'évolution des modes de travail** : diversification des contrats de travail, économie d'usage, mode « projet »
- **Résultats probants** : mesurables car les objectifs sont clairs et précis.

Le Manager de Transition, qui est-ce ?

- Un professionnel **hautement qualifié** : 20 ans+ d'expérience. Analyse, décide, planifie, exécute.
- **Disponible et mobile** : immédiatement opérationnel
- **Savoir-faire**: conduit le changement en environnement complexe ; dynamise, dialogue avec les équipes
- **Savoir-être** : transparence, réactivité, orientation résultat, accompagnement, partage d'expérience, confidentialité.

Les facteurs clés du succès d'une mission

- **Mission bien cadrée** : objectifs clairs, moyens appropriés, durée déterminée, jalons identifiés
- **Manager adapté** : profil et compétences pertinents, écoute, flexibilité, neutralité, transparence.
- **Suivi rapproché** : points réguliers avec le client, alignement avec les parties prenantes, résultats probants, confiance.

Questions posées par l'auditoire

Quel est le statut du manager de transition ?

Il peut être en portage salarial ou avoir sa propre structure juridique (SAS, SASU, SARL...). Ceci est indifférent pour le client.

Comment assurer la confidentialité dans la mesure où un manager de transition peut être amené à travailler avec des clients concurrents entre eux?

La mission est contractualisée entre le client et, suivant les cas, l'entreprise de portage salariale, la société de management de transition, ou la structure juridique propre du manager. Le contrat prévoit des clauses de confidentialité. Etre garant de la confidentialité est une valeur fondamentale du manager de transition.

Comment s'assurer que le manager de transition choisi n'est pas en fait en train de chercher à se faire embaucher par le client de la prestation ?

fhamplus s'assure, à la sélection, que le manager de transition est clair sur ses objectifs et ceux du client.

Comment un manager de transition trouve-t-il ses missions ?

Par son réseau, qui se développe ainsi que sa notoriété, au fur et à mesure de missions réussies, et le réseau de ses pairs s'il fait partie des talents fhamplus.

Comment un manager de transition peut-il obtenir l'engagement des employés concernés par sa mission, dans la mesure où il n'est là que de manière temporaire ?

La mission, ses objectifs, le manager doivent être annoncés en interne par le client. Le manager fera ensuite preuve d'écoute, d'empathie et de leadership pour assurer le succès du changement et l'adhésion des équipes concernées et autre parties prenantes.

Comment démarrer une activité dans le management de transition ?

Il est nécessaire de préciser son offre et de construire et développer son réseau.

Quelles différences entre mission en management de transition et DAF, DRH, ou DSI ... à temps partagé ?

La mission de management de transition a un objectif précis et une durée prédéfinie, pour répondre à un besoin précis et temporaire. Un DAF, DRH, ou DSI à temps partagé fournit des services a priori pour une durée indéterminée, même si ces services peuvent éventuellement faire l'objet d'une prestation de service renouvelée périodiquement.