



Le guide du management de transition

*L'essentiel pour comprendre et aborder
le management de transition à l'ère
de la transformation digitale*

2023

mytopmanager.com



Sommaire

Préambule	03
Qu'est-ce que le management de transition ?	03
Le contexte du marché	05
Tendances actuelles	06
L'intérêt du management de transition pour les entreprises	07
Pourquoi devenir manager de transition	09
Digitalisation des achats de prestations intellectuelles	10
Les avantages du middle management	11
Les plateformes d'achats de prestations intellectuelles	12
Qu'est-ce que MyTopManager	14
Pourquoi faire appel à un cabinet de management de transition	15
Comment décrocher des missions ?	16
Comment sélectionner un manager ?	19
Épilogue	21



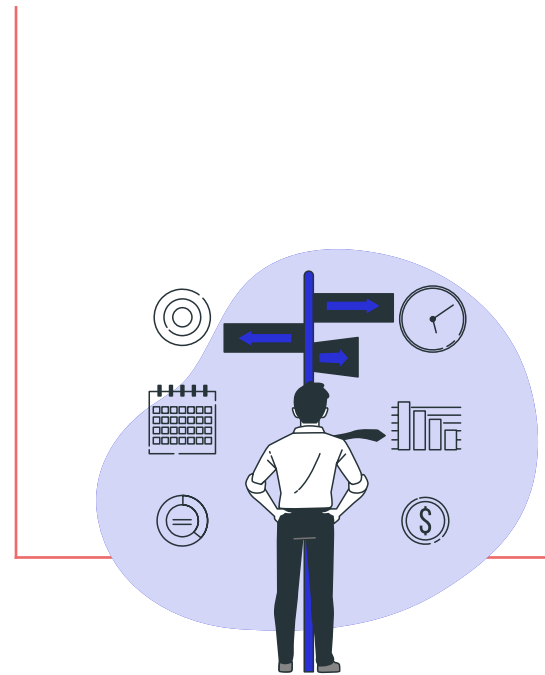
Qu'est ce que le management de transition ?

Le management de transition est **une solution de gestion permettant de déléguer** temporairement une mission à un manager opérationnel extérieur à l'entreprise. Ce métier est apparu en France dans les années 1980 et ne cesse de se développer depuis les années 2000. Initialement assimilé à **la gestion de crise**, il est devenu au fil du temps **un véritable levier de performance pour les entreprises**. Ces missions peuvent notamment être liées à la **résolution de problèmes** critiques ou à l'accompagnement d'une entreprise lors d'une période de changement.

Les managers de transition sont généralement des **professionnels hautement qualifiés avec une expérience significative** dans leur domaine d'expertise. Ils sont recrutés pour une mission spécifique et leur mandat est limité dans le temps, généralement de quelques mois à deux ans.

Cette pratique est de plus en plus courante dans les entreprises en raison de l'évolution rapide des marchés, des technologies et des réglementations, qui impose des changements fréquents et des ajustements rapides aux stratégies et aux opérations des entreprises.

Le management de transition est un processus qui commence par une **évaluation des besoins de l'entreprise**. Une fois les objectifs et les attentes définis, l'entreprise **recherche un manager de transition qualifié et expérimenté**, pour répondre aux besoins de l'entreprise. Les critères de sélection des managers de transition incluent souvent leur expérience professionnelle, leur capacité d'adaptation, leurs compétences en gestion de projets, leur capacité à travailler dans des environnements complexes et leur capacité à communiquer efficacement avec les différentes parties prenantes.





*Lecture en cours :
Qu'est-ce que le management de transition*

Le manager de transition travaille donc en étroite collaboration avec l'équipe dirigeante de l'entreprise pour **définir et mettre en œuvre les stratégies et les plans d'action** nécessaires pour atteindre les objectifs de la mission.

Le rôle du manager de transition est de **diriger les changements nécessaires pour améliorer la performance de l'entreprise**, tout en veillant à ce que les objectifs de la mission soient atteints dans les délais impartis.



Le management de transition apporte plusieurs avantages aux entreprises :

- Obtenir des résultats rapides et efficaces
- Disposer rapidement d'une shortlist de profils qualifiés (en 48/72h)
- Amélioration de l'efficacité opérationnelle de l'entreprise
- Réduction des coûts
- Économie de la gestion RH
- Transmission de l'expertise et du savoir-faire des managers à l'équipe
- Amélioration de la compétence globale de l'entreprise
- Accélération de la mise en œuvre de changements stratégiques ou organisationnels

Le management de transition peut également offrir aux entreprises une **perspective extérieure neuve et neutre sur leurs pratiques et processus**. En effet, les managers de transition sont souvent des experts qui ont travaillé dans divers secteurs et ont donc une **vision plus large des meilleures pratiques en matière de gestion**. Ils peuvent aider les entreprises à identifier les domaines dans lesquels elles doivent s'améliorer, ainsi que les **opportunités à saisir**.



Chapitre 1

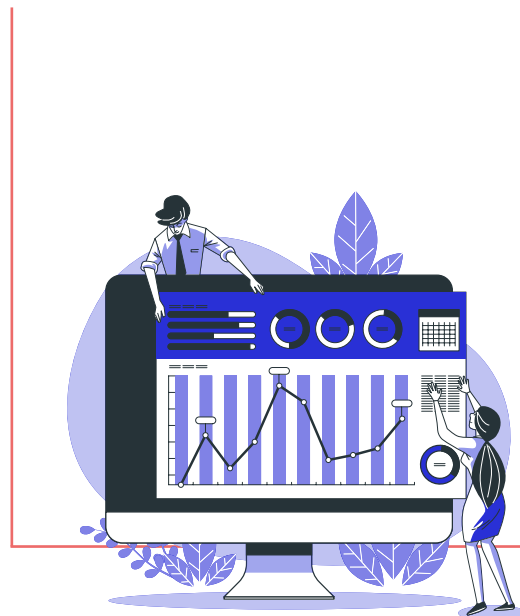
Le contexte du marché



Tendances actuelles

Le marché du management de transition a connu une **augmentation record de 50%* de son chiffre d'affaires** mondial au premier semestre de l'année 2022. Bien que seulement 20%* des entreprises aient recours à ce type de service en France, leur nombre ne cesse de croître chaque année, avec une **croissance annuelle moyenne de 15 à 20%***. De plus en plus d'entreprises cherchent à s'adapter rapidement à des situations complexes ou à des changements majeurs tels que les fusions-acquisitions, les restructurations, ou les crises.

Malgré la crise sanitaire de 2020, **le coût journalier de facturation client reste stable**, avec un tarif journalier moyen de 1220€* et **les missions durent en moyenne 6,5 mois**.



Les missions en management de transition représentent 45%* des demandes, elles sont souvent nécessaires en raison de l'instabilité des cadres dirigeants, tandis que les missions de conduite de projets (28%*) et de gestion de changement (16%*) sont nécessaires pour faire face aux défis de la transformation numérique, de la gestion des ressources humaines et de la gestion des risques.

Les secteurs de l'industrie (42%*) et des services (30%*) sont les plus demandeurs de ces experts. Avec les nouvelles problématiques auxquelles sont confrontées les entreprises, telles que les difficultés d'approvisionnement et l'évolution des supply chain, la sollicitation de managers de transition se fait de plus en plus fréquente pour répondre à des besoins spécifiques et apporter une expertise pointue et immédiatement opérationnelle. Les entreprises de recrutement se tournent davantage vers le management de transition, notamment dû à la question de **l'emploi des profils seniors**. En effet, seuls 56%* des actifs de plus de 55 ans occupent un poste, c'est donc un enjeu de taille pour les entreprises.

**baromètre France Transition*



Lecture en cours :
Tendances actuelles

Le management de transition est **une réponse efficace pour améliorer ce taux d'emploi**, car les entreprises qui en ont recours recherchent des profils qualifiés et expérimentés, ce qui renforce l'employabilité des profils seniors.

Enfin, la digitalisation du recrutement de managers de transition est en pleine croissance. Les plateformes spécialisées dans ce domaine se développent rapidement, permettant aux entreprises de trouver rapidement des profils qualifiés et disponibles. Les technologies telles que l'intelligence artificielle et l'analyse de données sont également utilisées pour faciliter le matching entre les managers et les entreprises.

L'intérêt du management de transition pour les entreprises

Les entreprises font appel au management de transition quand elles ont besoin d'un professionnel expérimenté, capable de gérer efficacement des situations complexes et changeantes, tout en assurant une transition en douceur vers un nouvel état d'équilibre.



Exemples d'interventions des managers de transition :

- Gérer une **crise**
- Gérer une **restructuration**
- Piloter un **projet** spécifique
- Assurer un **leadership intérimaire**
- **Conduire un changement** dans l'organisation



*Lecture en cours :
L'intérêt du management de transition pour les entreprises*

Il va apporter un regard neuf et neutre sur la situation de l'entreprise en plus de ses compétences. Rapidement opérationnel, il saura **proposer un diagnostic ainsi que des solutions** pour faire face à certaines situations complexes.

Les principaux intérêts à faire appel à un manager de transition

Expertise

C'est un professionnel expérimenté et qualifié qui a travaillé dans diverses industries et secteurs d'activité.

Flexibilité

Le manager de transition est capable de s'adapter rapidement à de nouvelles situations.

Objectivité

Il sait travailler de manière objective sur les défis de l'entreprise. Il peut ainsi proposer des solutions innovantes et efficaces pour résoudre les éventuelles problématiques de l'entreprise.

Rapidité

Les plateformes permettent aux entreprises de trouver rapidement des professionnels qualifiés et disponibles pour des missions spécifiques dans le but d'accélérer la mise en place de projets stratégiques.

Coûts

Cette option est plus rentable pour les entreprises que de recruter un cadre permanent pour une période limitée.

Le management de transition offre aux entreprises une solution flexible, rapide, rentable et experte.



Pourquoi devenir manager de transition ?

Devenir manager de transition peut être une option de carrière intéressante pour les professionnels expérimentés qui souhaitent travailler sur des missions stimulantes et variées tout en ayant une certaine flexibilité dans leur travail.

Pourquoi certains professionnels choisissent de devenir manager de transition ?



Le management de transition offre **une grande variété de missions** qui peuvent être de courte ou de longue durée et couvrir une grande variété de secteurs d'activité. Cela permet d'acquérir une grande expérience et de développer son expertise. Les managers de transition changent très régulièrement d'environnement ce qui renforce leur capacité d'adaptation.

Les missions offrent **une grande autonomie et une grande liberté** dans la prise de décision. Les managers de transition sont souvent recrutés pour des missions où ils doivent apporter des solutions rapides et efficaces.

La rémunération peut s'avérer relativement avantageuse. En effet, les entreprises sont prêtes à payer un tarif élevé pour des professionnels qualifiés et expérimentés capables de résoudre rapidement des problématiques parfois complexes.

Devenir manager de transition peut également offrir **une grande satisfaction personnelle** en ayant un impact significatif sur la réussite de l'entreprise.



Chapitre 2

Digitalisation des achats de prestations intellectuelles



Les avantages du middle management

Le middle management est la couche managériale intermédiaire dans une organisation, située entre le top management (la direction générale) et le lower management (l'encadrement de proximité). Cette fonction joue un rôle crucial dans **la mise en œuvre des stratégies** définies par la direction générale, il permet d'assurer une **coordination efficace entre les différents niveaux hiérarchiques** et favorise le développement des employés et en optimisant les coûts.

Les managers occupent des postes tels que chef de projet, responsable de service ou encore responsable de filiale. Ils sont les garants de la mise en place des actions opérationnelles de l'entreprise. Ils assurent la **cohérence et la coordination des actions menées par les équipes** qu'ils encadrent, et s'assurent que ces actions sont alignées sur les objectifs fixés.

Cette position leur permet d'avoir une vue d'ensemble de l'entreprise, tout en étant en contact direct avec les équipes opérationnelles. Ces managers sont donc en mesure de **fournir à la direction générale des informations précieuses** sur l'efficacité des politiques et des stratégies mises en place, ainsi que sur les évolutions du marché. Cette polyvalence est un atout majeur pour le manager de transition, qui doit être capable de s'adapter rapidement à des environnements différents.

Les managers de transition jouent un **rôle clé dans la motivation et l'engagement des équipes**. En effet, ils sont en contact direct avec les collaborateurs et ont pour mission de les accompagner dans leur travail au quotidien. Ils peuvent ainsi développer des relations de confiance et de proximité, favorisant ainsi la communication et la satisfaction des équipes.

Le middle management peut également être un tremplin pour la carrière des managers. Il permet d'acquérir une **expérience solide dans la gestion d'équipes et dans la mise en place de stratégies opérationnelles**, qui pourra être valorisée dans des postes à plus haute responsabilité dans l'avenir.

Les plateformes d'achats de prestations intellectuelles

La digitalisation des achats de prestations intellectuelles est un **enjeu majeur pour les entreprises** et a bouleversé le marché du management de transition. Elle permet aux managers de trouver facilement des missions qui correspondent à leurs compétences et à leurs attentes en leur offrant un large choix de projets proposés par les clients.

Les plateformes permettent aux entreprises de trouver rapidement des managers de transition qualifiés et disponibles pour des missions de courte ou de longue durée. Elles peuvent alors bénéficier d'une communauté d'indépendants, d'une qualification systématique de haute qualité des profils, qui **garantit une proposition des profils les plus pertinents et adaptés aux besoins** grâce à des outils de matching performants ainsi que des fonctionnalités de contractualisation, suivi de missions et de facturation pour simplifier le processus d'achat.



La digitalisation des achats de prestations intellectuelles offre par ailleurs plusieurs **avantages écologiques**. Elle permet également d'optimiser les processus, en réduisant les délais de traitement et la consommation de papier et autres ressources matérielles. En fin de compte, la digitalisation contribue à réduire l'empreinte écologique des activités liées à l'achat de prestations intellectuelles.



Lecture en cours :
Les plateformes d'achats de prestations intellectuelles

Les avantages pour les entreprises

- Gain de temps
- Tarifs compétitifs
- Réduction des risques d'erreur
- Personnalisation des propositions
- Amélioration continue grâce à l'utilisation d'algorithmes de matching
- Transparence totale tout au long du processus



Les avantages pour les managers

- Grande flexibilité dans la gestion de ses missions
- Renforcer son expertise
- Bénéficier d'un large réseau d'entreprises
- Gestion administrative en ligne
- Suivi personnalisé

MyTopManager est un **pionnier dans la digitalisation des achats de prestations intellectuelles** dans le management de transition en adoptant une approche axée sur le numérique, dès les premières phases de son développement. Avec une **plateforme innovante** qui permet de répondre rapidement et avec pertinence aux besoins des clients, dans un délai de 48/72 heures.



Qu'est-ce que MyTopManager ?

MyTopManager est une **plateforme d'intermédiation entre managers de transition et ETI/Grands Groupes**, créée en 2018. Filiale du groupe Opteamis, elle s'est donnée pour mission de trouver le profil qui fera la différence pour ses clients. MyTopManager révolutionne les métiers de managers et experts opérationnels, **en facilitant la mise en relation entre les entreprises et les indépendants** sur l'ensemble du cycle : sourcing du profil, contractualisation et du suivi de mission.

MyTopManager cible uniquement les **cadres intermédiaires qui sont ensuite mis à disposition de ses clients** pour répondre à un besoin de compétences sur les métiers de directions opérationnelles. Un profil que les entreprises recherchent activement mais qu'elles ont du mal à sourcer. Cette spécialisation permet d'avoir une base de profils de plus de 5 000 profils et ainsi, de pouvoir présenter des candidats disponibles et immédiatement opérationnels.

Le cabinet couvre l'ensemble des secteurs d'activité (hormis l'informatique et le digital). Pour ce faire, MyTopManager capitalise sur une plateforme digitale qui facilite la mise en relation entre les entreprises et les managers de transitions.

De plus, au-delà de leur période de mission en management de transition, les cadres intermédiaires restent relativement ouverts à la possibilité de reprendre une activité en CDI. Faire appel à un cadre intermédiaire dans le cadre d'une mission de transition de management peut donc déboucher sur un recrutement. Dans le contexte actuel, c'est non seulement une **démarche gagnant-gagnant** pour l'ensemble des parties prenantes, mais également une **alternative pour recruter des compétences expertes**.

Les équipes sont constituées à la fois de passionnés des sciences humaines et de spécialistes des nouvelles technologies. Combinées ensemble, elles servent un objectif commun : bâtir l'écosystème des prestations intellectuelles de transition de demain.



Chapitre 3

Pourquoi faire appel à un cabinet de management de transition digital ?



Comment décrocher des missions ?

Avant de se lancer dans la recherche d'une mission, il faut s'assurer de la visibilité de son profil



Construire un CV manager de transition en suivant les codes actuels de mise en page



Être visible et actif sur **LinkedIn**



Mettre en valeur l'**expérience** et les **compétences**



Intégrer des réseaux de managers de transition

La valorisation de profil du manager fait aussi partie de la mission des ingénieurs d'affaires, à travers des séances de coaching ou d'ajustement
(ex : mise en forme du CV, savoir se vendre à travers un entretien, évaluation des compétences...).



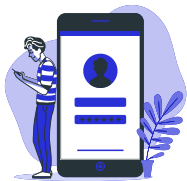
Lecture en cours :
Comment décrocher des missions

Trouver des missions de qualité

Lors de la création d'un compte sur une plateforme de management de transition, il est important de **remplir son profil** de manière complète et précise, en mettant en avant son expérience et ses compétences clés. Il est également conseillé d'ajouter des recommandations et des **témoignages de clients** précédents, afin de renforcer sa crédibilité.

Il est important de **rester informé des opportunités** de missions publiées sur les plateformes de management de transition, et de **postuler aux offres** qui correspondent à son profil. Il est conseillé d'être proactif et d'entretenir un réseau professionnel solide afin de trouver des missions.

1. Demande d'inscription



Le manager s'inscrit sur la plateforme en renseignant ses expériences de consultant opérationnel, puis son profil est soumis à validation.

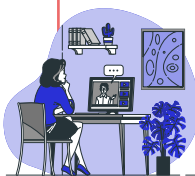
2. Profil

Il remplit son dossier de compétences et renseigne ses modalités de mission : taux journalier, mobilité, disponibilité.



3. Coaching

Une fois son inscription validée, le manager bénéficie gratuitement d'un coaching personnalisé pour choisir ses missions, postuler et décrocher sa mission.



4. Progression

Les premières missions réussies permettent de prétendre à la mise en avant de son profil auprès des clients.





*Lecture en cours :
Comment décrocher des missions
Trouver des missions de qualité*

Chaque mission proposée est préalablement **qualifiée avec rigueur par un expert**. Celui-ci est le point de contact direct avec le client. Il accompagne le manager de transition dans la mise en relation et répond à l'ensemble des interrogations. Une mise en relation est réalisée dans le cadre strict d'une mission. En cours de mission, **l'ingénieur d'affaires est le référent** et le point de contact pour le suivi de la mission. **Il assure la relation contractuelle avec le client** et sert de liaison en cas de nécessité. Il est disponible à tout moment pour intervenir en cas de besoin.

Bénéficier d'un accompagnement personnalisé

L'équipe MyTopManager coach le manager de transition avant, durant et après la mission pour

Mettre à jour

son dossier de compétences et optimiser son profil.

Cibler

les offres de missions correspondant à ses attentes.

Préparer et débriefer

les entretiens clients afin de s'améliorer.

Anticiper

sa période d'inter-mission pour optimiser son temps.





Comment sélectionner un manager ?

Le choix d'un manager de transition est une **étape cruciale pour la croissance de l'entreprise**. Il est donc important de choisir un manager qualifié et expérimenté, qui possède les compétences techniques et managériales nécessaires pour mener à bien la mission. Le recours à un cabinet de management de transition digital peut **faciliter cette sélection**, car il dispose d'une base de données de managers qualifiés et de solides références clients. De plus, les cabinets peuvent proposer des **entretiens approfondis et des évaluations** pour aider les entreprises à choisir le meilleur manager pour leur mission.



Quelques conseils pour faciliter la sélection d'un manager de transition compétent

Définir clairement les besoins

Il est important de définir précisément les compétences et les expériences requises pour la mission. Cela aidera à trouver un manager de transition qui correspond aux besoins spécifiques.

Examiner les expériences professionnelles

Le manager de transition doit être en mesure de démontrer une expérience solide dans leur domaine d'expertise. Il est important de vérifier les expériences professionnelles du candidat, de s'informer sur son parcours académique, ses réussites, ainsi que ses références et recommandations.

Évaluer les soft-skills

Les managers de transition doivent être en mesure de travailler avec différents niveaux hiérarchiques et de communiquer efficacement avec les collaborateurs de l'entreprise. Il est important d'évaluer leurs soft-skills pour s'assurer qu'ils sont capables de travailler efficacement avec les membres de l'organisation.



Lecture en cours :
Comment sélectionner un manager

Vérifier la disponibilité

Les managers de transition sont souvent appelés à travailler sur des missions urgentes et à court terme. Il est donc important de s'assurer que le candidat est disponible pour la durée de la mission.

Faire appel à un cabinet de management de transition

Les cabinets comme MyTopManager, peuvent être une excellente source pour trouver des managers de transition qualifiés. Ils disposent d'un vaste réseau de managers, ce qui facilite la recherche de candidats compétents et disponibles.

Faire appel à un cabinet de management de transition permet un **gain de temps et de l'efficacité** en bénéficiant d'un processus de sélection efficace de managers de transition qualifiés pour répondre à des besoins spécifiques.

MyTopManager prend en compte une variété de facteurs tels que l'expérience, les compétences, les connaissances sectorielles, les préférences de localisation, mais aussi la bonne concordance du profil avec les valeurs de l'entreprise, pour leur fournir une shortlist de candidats qualifiés **en moins de 72h**.





Épilogue

Le management de transition est devenu un **levier de performance** pour les entreprises, notamment dans un contexte de transformation rapide des métiers et de l'emploi. Les managers de transition offrent un regard neuf et neutre sur la situation de l'entreprise, ce qui peut être bénéfique **pour une sortie rapide de crise ou une adaptation au changement**. La digitalisation des achats de prestations intellectuelles offre des avantages en termes de **flexibilité et de réactivité** aux entreprises.

De plus, le manager de transition est souvent amené à travailler sur des **projets stimulants et complexes**, ce qui lui permet de développer ses compétences en gestion de projet, en leadership et en résolution de problèmes. Le métier de manager de transition peut offrir une **grande flexibilité en termes d'horaires et de lieux de travail**, ce qui peut convenir à ceux qui cherchent un équilibre entre leur vie professionnelle et personnelle.



« En 2018, nous avons créé MyTopManager, une solution qui permet de consulter l'ensemble du marché regroupant entreprises et managers. Elle met à disposition des entreprises de toutes tailles et tous secteurs d'activité, les meilleurs managers disponibles. Elle permet également aux managers de trouver des missions en adéquation avec leurs profils. Tous les jours, nos équipes s'efforcent d'apporter une qualité de service irréprochable et une expertise à nos clients et partenaires pour mener à bien leurs différents projets. »

Sébastien TASSIN, DG de MyTopManager

Besoin d'un expert dédié ?

Contactez-nous

