


Rubrique :	Pge : 62	
	1/2	

INTÉRIM

Manager en transit pour mission choc

De plus en plus d'entreprises font appel à des cadres dirigeants pour de courtes périodes. Un mélange d'intérim de direction et de mission de conseil.

Le management de transition attise les convoitises. Ce marché émergent en France intéresse de plus en plus de prestataires, à l'instar d'Expectra, filiale du groupe Vedior France. Spécialisé dans l'« intérim haute compétence », Expectra a signé fin août un partenariat avec CEO Europe, jeune cabinet de « recrutement de cadres dirigeants de haut niveau dans le domaine des hautes technologies et à l'international ». Objectif de cet accord, se positionner comme le numéro un sur « ce petit marché en croissance à deux chiffres », indique Philippe Salle, président de Vedior France. Expectra revendique une quarantaine de missions par an pour des DRH, des directeurs financiers, des secrétaires généraux ou des directeurs de système informatique. Son partenaire propose plutôt des commerciaux, défricheurs de marché à l'export. « La période est porteuse, explique Philippe Salle. Face à un environnement de plus en plus complexe, les entreprises ont un besoin croissant d'expertise pointue mais manquent de moyens. Or de nombreux seniors compétents sont disponibles. »

Les spécialistes s'accordent sur le profil d'un manager intérimaire : une quinzaine d'années d'expérience minimum, une expertise technique importante et un parcours varié. Mais les avis sont partagés sur la notion de management de transition. Pour Jean-Jacques Bérard, gérant du cabinet EIM France, il ne s'agit pas d'intérim. « Une entreprise fait appel à un manager de transition pour résoudre un problème urgent. Comme un consultant, il réalise un diagnostic et le présente au client. Mais il s'as-

sure également de la mise en œuvre des mesures qu'il préconise. » Et de citer l'exemple d'une fusion-acquisition, de la fermeture d'un site de production, de la mise en place d'un nouveau système informatique ou encore du démarrage d'une société à l'étranger.

Des missions parfois ingrates

Chez X-PM Transition Partners, on insiste également sur l'appui technique dont bénéficie le manager de transition dans le cadre de sa mission. Ce coaching apporte l'assurance que la mission sera menée dans les délais fixés par le client. De son côté, Gérard Fournier, directeur de Boyden Intérim, considère qu'il n'y a pas de différence fondamentale entre dirigeant intérimaire et manager de transition. « Dans les deux cas, une entreprise a besoin d'une compétence experte sur une courte période. » Reste que, à ses yeux, n'est pas manager de transition qui veut. « Ce sont d'abord des dirigeants qui ont l'habitude de rendre des comptes sur leurs résultats. »

Une définition qu'approuve Pierre Bidault, 54 ans, ancien DRH chez General Electric : « Il faut soigner le début et la fin d'une mission. Vous avez trente jours pour prendre vos repères et présenter un plan d'action au client. Et il est impératif de former ceux qui prendront la relève avant de partir. » Dernière caractéristique du manager de transition : il se voit souvent confier des missions ingrates. Dans les ressources humaines, une fois sur deux, cela consiste à piloter une restructuration, avec plan social à la clé. ● E. B.

Liaisons Sociales

MAGAZINE

Rubrique :	Pge : 62
	2/2



« De nombreux seniors compétents sont actuellement disponibles », souligne Philippe Salle, président de Vedior France.