

Feriez-vous un bon manager de transition ?

La crise économique actuelle dope le marché des managers de transition. L'étude du cabinet Robert Half, réalisée auprès de 4 000 managers en finance et RH à travers 11 pays, confirme à point nommé cette tendance (selon cette étude, 88 % des entreprises interrogées sont prêtes à faire appel à un manager de transition en période de récession).

<p>1. Préférer l'autonomie à la sécurité : comme il change souvent de mission (durée moyenne entre 8 et 18 mois), le manager de transition n'a pas pour ambition à faire carrière dans l'entreprise. Mais attention, cette liberté se paye ... elle implique d'accepter les périodes de "chômage technique" entre deux missions.</p>	<p>En Europe, les perspectives de croissance les plus fortes sur ces métiers sont situées en Allemagne, aux Pays-Bas et aussi en France. Recrutés pour occuper des postes clés, les managers de transition sont recherchés par les entreprises. Mais attention, cette liberté se paye ... elle implique d'accepter les périodes de "chômage technique" entre deux missions.</p> <p>Le magazine français Management, essaye de faire le point sur les qualités "idéales" à maîtriser en ce domaine.</p>
---	--

2. Posséder une expérience riche et variée : une grande expérience est un facteur clé dans ce monde ... et généralement on demande à ce que le manager de transition ait au moins 15 années d'expérience derrière lui (un passage dans un grand groupe est un plus).

3. Avoir le goût du changement : allergique à la routine, il aime relever les nouveaux défis. De ce fait, il doit être capable d'être opérationnel à 100% quasi immédiatement dans sa nouvelle mission.

4. Savoir aller à l'essentiel rapidement : le manager de transition est un homme d'action, son but n'est pas de produire un rapport des procédures à suivre. C'est un opérationnel, il doit identifier rapidement, parmi les solutions possibles, celles qui généreront le plus de résultats.

5. Dégager une forte autorité naturelle : être capable de mobiliser des équipes alors que l'on se trouve dans un climat souvent tendu et que par définition on est totalement inconnu d'eux, demande un certain nombre de compétences : une excellente capacité d'écoute, une forte capacité à repérer rapidement les personnes clés pouvant constituer des relais de changement. Et être un bon communicant en interne même en situation de crise.

6. **Sang froid en toute occasion** : il devra être capable de résister à la pression dans des situations parfois tendues et ne pas se laisser influencer par les autres membres de la direction.