

Notre vision

Le manager de transition, notre vision

Le management de transition consiste à confier pour une période définie à l'avance la direction d'une entreprise ou d'un de ses départements à un manager externe expérimenté dans son domaine d'activité qui soit capable de concrétiser et d'orchestrer un nombre d'actions pertinentes dans une unité de temps courte, avec des objectifs à atteindre et des résultats à obtenir.

On le sollicite généralement pour :

- amorcer ou accompagner une phase de changement ;
- diversifier ou dynamiser un département ;
- conduire un projet d'envergure ;
- ou régler une situation de crise ;

Le manager de transition Agile

C'est un homme ou une femme capable d'avoir une vision globale et porteur de valeurs fortes telles qu'empathie, respect, responsabilité, indépendance. Hors de tous les clichés existants, la Transition Agile apporte une vision positive et dynamique du manager de transition : ni brutal fossoyeur d'emplois, ni simple gérant d'une situation donnée. Le manager de transition Agile est non seulement un expert reconnu dans son domaine, agissant pour la pérennité de l'entreprise, au-delà du temps de sa mission.

Manager de transition versus consultant ou intérim cadre

On confond souvent consultant, intérim cadre et manager de transition, la différence se porte sur l'exercice des responsabilités et le rapport à la décision.

- **Manager de transition versus consultant** : le manager de transition est un opérationnel, il réalise l'objectif retenu. La mission du consultant reste théorique avec à un rôle d'influence de décision.
- **Manager de transition versus intérim cadre** : l'intérim cadre est le remplacement d'une personne à un poste vacant. L'objectif du

manager est de s'intégrer rapidement à l'organisation existante sans bouleverser les pratiques ou les habitudes.

Un manager de transition doit-il être un expert du secteur économique de l'entreprise cliente ?

Pas nécessairement, un manager de transition est avant tout un manager expérimenté ! La flexibilité qu'offre la transition permet de prendre plus de risques et de s'éloigner du strict secteur de l'entreprise. La diversité d'horizons et de culture apporte à l'entreprise un enrichissement très souvent apprécié. Externe à l'entreprise, le manager de transition Agile dispose de beaucoup de recul, à la différence du manager permanent. De part son ouverture d'esprit, il offre un regard nouveau et de nouvelles perspectives là où généralement les entreprises restent prisonnières de leurs réflexes et de leurs acquis.

Quelles sont les organisations concernées par le Management de Transition ?

Tous les types d'organisations sont concernés. Les PME comme les groupes internationaux sollicitent régulièrement l'intervention de managers de transition. Pour une PME, faire appel à un manager de transition c'est l'occasion de s'offrir des services extrêmement pointus auxquels elle n'a généralement pas accès.

La responsabilité du manager de transition est-elle engagée dans ses décisions?

En fonction des clauses de son contrat de mission, la responsabilité du manager de transition est engagée dans certaines des décisions qu'il prend pour la marche de l'entreprise ou pour la bonne fin du projet pour lequel il a été mandaté. Il est donc responsable de ses actes de gestion à la différence d'un consultant qui ne met pas en oeuvre directement.