

Qui sommes-nous

L'association **Transition Agile** est née d'une conviction partagée par quatre cadres dirigeants ayant en commun, bien que de culture et d'horizons différents, une même approche de leur métier et une même éthique professionnelle :

La crise, et de façon moins conjoncturelle, les contraintes des entreprises dans un monde en constante mutation sont en train de modifier profondément et de manière irréversible les modes de travail.

La DLUO (*) en entreprise de situe de nos jours entre 25 et 40 ans. Avant 25 ans, vous êtes trop jeune pour intéresser un employeur ou alors à des postes sous-qualifiés et sous-payés. Et à partir de 40 ans, vous êtes trop vieux, c'est à dire trop expérimenté, moins souple et donc trop cher ! La crise financière mondiale que nous traversons agit comme un véritable accélérateur et dans un avenir proche, il y a fort à parier que les "quadra" et les "quinqua" déjà fortement touchés par cette remise en cause globale des modes de fonctionnement, le soient encore plus !

Alors que les objectifs fixés par la Convention de Lisbonne visent un taux d'emploi des seniors de 50% dans chacun des pays de l'Union européenne d'ici 2010, en France, le taux d'emploi des plus de 50 ans est de 38,3%, contre 42,4 % en moyenne dans l'Union européenne, 45% en Allemagne, 55% en Finlande, 56,9% au Royaume-Uni, 60,7% au Danemark ou encore 69,6% en Suède.

Le Management de transition comme solution

En quête de potions magiques pour apaiser les craintes de cette tranche d'âge, depuis quelques temps, on commence à présenter ici et là, à ces "pas encore ex-managers" mais "certainement futurs chômeurs de longue durée" le management de transition comme la solution miracle à tous leurs problèmes de carrière !

La solution du management de transition n'est pas toute neuve, elle existe depuis de nombreuses années. Si à l'origine le métier s'est imposé dans des situations de crise notamment lors de la fermeture de sites industriels, aujourd'hui le il s'est élargi et couvre un spectre plus large de situations où il s'agit davantage de mener un projet stratégique, de rentabiliser l'outil de production ou encore de gérer une forte croissance.

Un organisme indépendant

S'il tend effectivement à se développer, à acquérir des lettres de noblesse en sortant peu à peu de l'image de manager-fossoyeur, à se professionnaliser, et à émerger comme un métier durable, il n'existe pas encore de structure réellement indépendante permettant à toutes celles et à tous ceux qui souhaiteraient s'engager dans cette voie d'obtenir de l'information, du soutien ou de la formation.

Ce vide laisse malheureusement le champs libre à quelques "marchands peu scrupuleux" toujours prêts à exploiter les situations floues surtout lorsque celles-ci génèrent du chiffre d'affaire ...

C'est pour cette raison qu'en décembre 2008, les quatre fondateurs ont décidé de mettre en commun leurs savoir-faire et leurs expériences de la transition et du monde associatif pour fonder une association pour la promotion de cette nouvelle forme de travail. Quelques semaines plus tard naissait **Transition Agile**, la première association entièrement dédiée à toutes celles et tous ceux qui exercent déjà ou qui souhaiteraient s'engager dans la voie du management de transition.

() Date Limite d'Utilisation Optimale pour reprendre un jargon alimentaire.*