

# MANAGERS DE TRANSITION : des profils chevronnés pour une transformation réussie

Multidisciplinaires et leaders dans l'âme, les managers de transition de X-PM garantissent la réussite des plans de transformation. ***Le point avec Jean-Marc Finet, Partner en charge de la Practice Grands projets et de la zone Afrique au sein du cabinet X-PM.***



**Jean-Marc Finet**

**X-PM est considéré comme une référence du management de transition. Pouvez-vous nous en dire davantage ?**

Créé en 2001, X-PM est l'un des pionniers du management de transition en France et à l'échelle internationale. Nous sommes co-fondateur de WIL Group qui couvre plus de 60 pays avec ses 19 membres répartis sur tous les continents. Cela nous permet d'accompagner au mieux nos clients dans leurs enjeux internationaux.

Le management de transition permet de renforcer quand c'est nécessaire le management d'une entreprise en mettant à sa disposition, pour une durée généralement comprise entre 6 et 12 mois, une équipe composée d'un ou plusieurs managers de transition opérationnels et d'un Partner du cabinet. Ce dernier suit la mission, aide le manager et s'assure du respect des objectifs.

Fort de l'expertise de ses 15 Partners, X-PM réalise un chiffre d'affaires d'environ 20 millions d'euros en France avec plus de 100 missions par an.

**À présent, le management de transition n'est plus réservé aux seules situations de crise : il est considéré comme un outil de management moderne. Qu'en est-il ?**

Notre activité se porte d'autant mieux que la situation économique est bonne ! Nous nous attendons cette année à une croissance de près de 30% de notre chiffre d'affaires.

Bien que le management de transition ait souvent été assimilé au management de crise, aujourd'hui son éventail d'utilisation est beaucoup plus large. C'est un outil managérial très flexible présentant des avantages décisifs pour soutenir un développement, améliorer les performances ou réussir un projet de transformation.

Plus souple et plus rapide que le recrutement, plus opérationnel que le conseil, le management de transition offre généralement un meilleur rapport résultats/prix.

Il offre à l'entreprise un « effet de levier » pour démultiplier et renforcer son capital humain déjà existant. Notre démarche se fonde sur la valorisation des compétences existantes tout en se focalisant sur :

- Les résultats à atteindre, définis en début d'intervention (phase de cadrage) ;
- La pérennité des résultats obtenus après la mission (transfert du savoir-faire aux collaborateurs de l'entreprise).

**Comment se situe le management de transition par rapport au conseil ?**

Un manager de transition est un vrai homme de terrain doté d'une large expérience et de fortes qualités managériales et humaines. Nos managers aguerris et surdimensionnés apportent une sécurité, une vitesse d'exécution et une efficacité qui réduisent beaucoup les risques. Contrairement au consultant, le manager est

tourné vers l'action opérationnelle plutôt que vers l'analyse et l'écriture de rapports. Intégré dans l'organigramme de l'entreprise, il passe directement à l'action jusqu'à obtention des résultats concrets attendus.

Toutefois, il existe une certaine complémentarité entre le management de transition et le consulting. En effet, le conseil est irremplaçable sur des sujets tels que la réflexion stratégique : il arrive souvent qu'un cabinet de conseil intervienne en amont pour diagnostiquer une situation et proposer un plan d'action, puis que nous intervenions en aval pour mettre en œuvre ce plan.

**Quels sont les enjeux de transformation auxquels les entreprises sont confrontées ?**

Les entreprises font appel au management de transition pour différentes raisons. Au-delà des cas d'urgence managériale (remplacement au pied levé d'un manager ou dirigeant devenu indisponible), X-PM intervient principalement sur des sujets de transformation tels que :

- Changement de périmètre : cessions-acquisitions, « carve-out », intégration après fusion ;
- Transformation digitale : changement des processus de fonctionnement et des systèmes d'information de l'entreprise ;
- Développement à l'international et implantation sur de nouveaux marchés ;
- Amélioration de la performance industrielle, commerciale ou logistique ou des fonctions Achats, Finance ou Ressources Humaines.

En somme, des projets cruciaux pour adapter l'entreprise à un environnement de plus en plus mouvant ! ×