

MANAGEMENT DE TRANSITION

L'engagement de résultat : un atout de performance au service du client

Autrefois sollicité pour faire face à des situations difficiles, le manager de transition intervient aujourd'hui dans des contextes de transformation et de développement. François Beaugrand (E.88), Partner au sein de X-PM décrypte pour nous ce phénomène et revient sur le positionnement de son cabinet sur ce marché en plein développement.



Aujourd'hui, le management de transition est plus que jamais un levier de performance au service de la stratégie des entreprises. Qu'en est-il ?

Dans le début des années 2000, on avait recours au management de transition pour gérer des crises. Depuis une dizaine d'années, nous avons assisté à une véritable évolution. De plus en plus, les entreprises font appel aux managers de transition pour les accompagner sur des projets à forts enjeux.

Dans un contexte en perpétuel mouvement, les entreprises construisent dorénavant leur stratégie sur le court terme.

Le temps des plans stratégiques sur 10, 15 ou 20 ans est bel et bien révolu ! Elles veulent sur des périodes beaucoup plus

courtes – entre 2 à 5 ans – concrétiser de nouveaux projets : implantation sur de nouveaux marchés, acquisitions, développement à l'international, optimisation des processus, optimisation des coûts, digitalisation, mise en place d'un programme RSE...

Sur ce marché qui connaît une très belle croissance depuis quelques années, quel est le positionnement de X-PM et comment vous différenciez-vous ?

Notre ancrage historique est en parfaite adéquation avec les nouveaux besoins et attentes du marché. Les Partners de X-PM sont tous des anciens dirigeants. Au cours de nos carrières, nous avons été confrontés et avons eu à gérer des situations similaires à celles de nos clients. Nous avons ainsi l'expertise et le recul nécessaire pour identifier le manager de transition qui fera la différence sur une mission.

Au cœur de notre ADN, il y a aussi notre capacité à nous engager sur des résultats. C'est, d'ailleurs, notre principal axe de différenciation dans ce secteur.

Qu'en est-il en termes de compétences ? Qu'attend-on d'un manager de transition ?

Trois choses : une séniorité, une expérience avérée sur des postes à

forte responsabilité opérationnelle ainsi qu'une capacité à manager les équipes ! Sur le terrain, les enjeux sont multiples pour le manager de transition. Il doit être opérationnel immédiatement et pouvoir se connecter tout de suite avec les équipes. Cela implique notamment une certaine capacité à comprendre et à adopter les codes culturels de nos clients.

En parallèle, il doit aussi être en mesure d'exprimer de véritables qualités dans l'exécution de sa mission pour atteindre les objectifs fixés.

Qu'en est-il de vos perspectives ?

Nous sommes en veille permanente pour nous positionner sur les thématiques et problématiques qui émergent. Dans ce cadre, nous avons renforcé nos équipes avec de nouvelles compétences et expertises. Parmi nos Partners, nous comptons notamment un entrepreneur qui a créé des start-ups digitales et qui connaît les enjeux propres au numérique, et un expert des programmes en RSE. Enfin, nous venons d'ouvrir un bureau à Lyon pour accompagner au mieux nos clients implantés dans la région.