

Management de Transition : Toute la mission, rien que la mission, uniquement la mission



Créé depuis plus de 15 ans, NIM Europe est un acteur historique du management de transition en France. Grégoire Cabri-Wiltzer, Président de NIM Europe, nous en dit davantage dans cet entretien.

NIM Europe est l'un des pures players du management de transition en France et à l'international. Pouvez-vous nous en dire davantage ?

Le management de transition est le cœur de métier de NIM Europe. La société compte aujourd'hui une équipe de 6 consultants, tous d'anciens dirigeants opérationnels avec une forte connaissance du milieu des entreprises et ce quelle que soit leur taille... Nous avons également la capacité d'intervenir pour des fonds d'investissement en France et en Europe.

En 2015 nous avons traité 70 missions et nous avons été récemment reconnus comme une des trois sociétés incontournables sur le marché, et ce par un magazine professionnel.

Nous intervenons à l'échelle nationale, mais à l'international aussi puisque nous appartenons à un réseau de cabinets implantés partout en Europe aux USA et en Asie.

Le management de transition est un métier qui se développe fortement aujourd'hui. Pouvez-vous nous en dire davantage sur le comportement de ce métier ?

Tout à fait. Le métier de manager de transition connaît une forte dynamique puisqu'il correspond d'une part aux besoins en flexibilité des entreprises et d'autre part à leurs recherches de dirigeants experts ou d'experts immédiatement disponibles.

Concrètement, quelles sont les entreprises qui font appel à vos services, quand et pourquoi ?

Qu'elles soient PME, ETI ou internationales, toutes les entreprises peuvent faire appel à nous en cas de crise majeure et ce soit pour remplacer en urgence un manager, soit pour prendre en charge la gestion d'un nouveau projet. 60 % des demandes sont d'ailleurs formulées dans le cadre d'un projet de transformation en entreprise.

Quelles caractéristiques recherche-t-on dans un manager de transition ?

Les managers qui interviennent sont évidemment expérimentés, immédiatement disponibles et connaissent parfaitement et leurs fonctions et l'univers dans lequel ils vont plonger. Il s'agit de profils opérationnels de haut niveau.

L'âge moyen des dirigeants ou experts est d'environ 50 ans et il s'agit autant d'hommes que de femmes. Ils sont très compétents et généralement ils ont occupé des postes de direction de haut niveau, auparavant.

Comment accompagnez-vous vos managers et vos clients ?

Notre rôle s'articule autour de trois axes :

- » la définition du besoin du client et sa compréhension
- » l'identification et la présentation d'un dirigeant ou expert immédiatement disponible
- » l'accompagnement du manager en mission. Cet accompagnement est très spécifique car la mission est limitée dans le temps. N'étant pas recruté à titre de consultant, le manager de transition se trouve dans une posture totalement différente de celle d'un manager en CDI.

En d'autres termes, notre rôle est, d'abord, de nous assurer qu'il existe une feuille de route qui a été rédigée avec et pour le manager, de la clarifier, pour ensuite faire un point régulier avec le manager et la société dans le but de garantir un déroulement de mission conforme à la feuille de route.

Quelle est la valeur ajoutée d'un manager de transition ?

Contrairement à un dirigeant recruté en CDI, un manager de transition est immédiatement disponible. Généralement surdimensionné et surqualifié par rapport à la mission qu'on va lui assigner, il peut facilement prendre les rênes de ses fonctions. De plus, comme il détient une feuille de route, il ne fait guère de politique interne et est donc plus axé sur le volet opérationnel. Ceci le rend, bien évidemment, plus efficace.

En bref, un manager de transition se focalise sur toute la mission rien que la mission uniquement la mission. Il agit dans l'intérêt de la société au regard des objectifs tracés.

Quelles sont les contraintes auxquelles un manager de transition peut faire face ?

Un manager de transition n'a pas la même notion du temps et d'urgence qu'un manager en CDI. Autrement dit, la plus grande contrainte à laquelle il doit faire face c'est d'aller vite, d'être très autonome et de bien percevoir les enjeux de sa mission, tout en respectant, évidemment, les règles internes de l'entreprise. ■

www.nimeurope.com
Tél. 01 46 24 85 71