

TILLERMAN IM

Management de Transition : de profondes évolutions

Utilisé par les entreprises depuis de nombreuses années dans des situations de crise, le management de transition connaît ces dernières années de profonds bouleversements aux impacts importants. Robin Dumas, Associé Fondateur du cabinet Tillerman IM, nous explique ces mutations..

Quelles sont les dernières évolutions du Management de Transition ?

Robin Dumas : Le Management de Transition s'est surtout déployé pour répondre à des situations de crise, pour des grands groupes, filiales ou des ETI : restructurations, acquisitions, PSE, etc. Cela concernait donc essentiellement des fonctions de direction générale, industrielle, DAF ou RH. Les profils des candidats étaient en adéquation avec ces problématiques, souvent très expérimentés et d'au moins 55-60 ans. Depuis deux ou trois ans, cette situation évolue, et des fonctions commerciales, digitales ou marketing en Management de Transition sont, par exemple, désormais recherchées par les entreprises, pour plusieurs raisons : d'une part, il ne s'agit plus uniquement de répondre à une crise mais de plus en plus souvent d'améliorer la performance et renouer avec la croissance – raison pour laquelle de plus en plus d'acteurs publics, parapublics, voire associatifs recourent au Management de Transition –, de reconquérir des marchés et de remobiliser des équipes, par exemple en bancassurance. Cela correspond aussi aux aspirations de beaucoup de candidats, las de s'occuper de restructuring ou de PSE. D'autre part, de plus en plus d'entreprises voient le Management de Transition comme une manière de palier à des difficultés de recrutement sur des postes stratégiques, jusqu'au CODIR. Le développement du management relais est, à mon sens, une tendance forte, qui a un réel impact sur l'activité.

Quelles sont les raisons, et les conséquences, de ces changements ?

R.D. : L'articulation des raisons et des conséquences est complexe, les deux étant intimement liées. L'accompagnement de la



Robin Dumas, Associé Fondateur Tillerman IM

croissance peut s'expliquer par l'évolution des types d'entreprises clientes, car les start-ups ou petites PME recourent de plus en plus au Management de Transition, même si ce marché n'est peut-être pas encore assez mature pour proposer des missions à temps plein pour des candidats expérimentés. On assiste également à une féminisation et un rajeunissement des profils de candidats, autour de la quarantaine, et dont les aspirations et la manière d'appréhender le travail ne sont plus les mêmes. Ces questions de sens expliquent peut-être les difficultés de recrutement des entreprises. Ces dernières sont en effet soumises à une véritable guerre des talents, et pour elle le Management de Transition, sous sa forme de management relais (qui n'est donc plus limité à la seule dimension de remplacement ponctuel), est une manière de pourvoir des postes cruciaux restés vacants dans des délais très courts.

« Les évolutions du Management de Transition font écho à celles des entreprises comme des candidats. »

Il s'agit presque d'une nouvelle manière de recruter des profils qualifiés, même si le Management de Transition « traditionnel », conduite de projets reste une part importante de l'activité.

Comment se positionne Tillerman par rapport à ces évolutions ?

R.D. : Tillerman Executive Search existe depuis 2012 avec 8 Associés intervenant sur plus de 18 secteurs d'activité en France comme à l'International. Nous avons développé notre offre Management de Transition début 2023 avec la création de Tillerman IM en réponse aux demandes de nos clients (notamment en conduite de projets stratégiques et management relais), et de nos candidats. En effet ces derniers appréhendent de plus en plus les missions comme une manière d'étoffer leur expérience et d'approcher d'autres univers. Une synergie permanente entre les Associés des différentes Practices nous permet de répondre aux problématiques de nos clients et de nos candidats. Proposer une offre globale (Chasse et Management de Transition) est une volonté forte du cabinet.



TILLERMAN IM
MANAGEMENT DE TRANSITION

tillerman.fr/management-transition/
robin-dumas

