

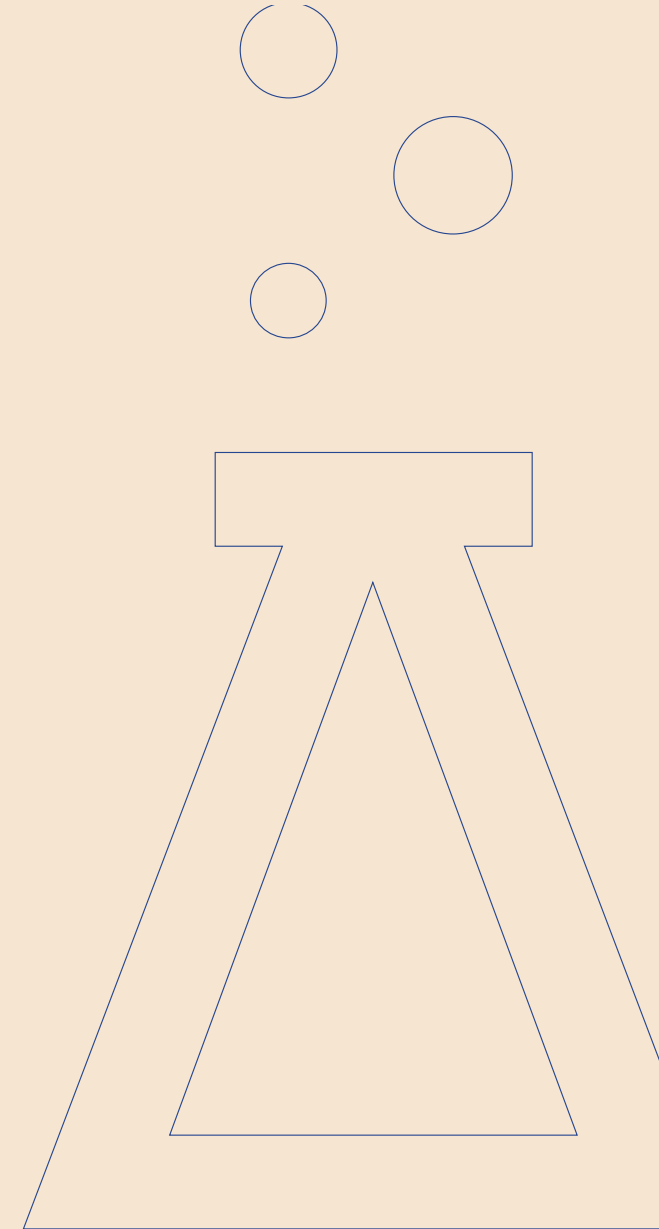
# LE MANAGER DE TRANSITION

Un développement ou un rachat par exemple, sont toujours des situations délicates pour une entreprise. Établir une relation de confiance avec les salariés, modifier une politique de gestion des Ressources Humaines ou accompagner les entreprises soumises à des mutations internes sont des projets qui ne s'improvisent pas. En faisant appel à un Manager de Transition RH, vous bénéficierez de l'expertise d'un cadre opérationnel, qui connaît parfaitement les enjeux des Ressources humaines.

Habités à gérer des situations de crise ou à gérer des périodes de changement stratégique, les Managers de Transition disposent de qualités très particulières. Ils sont patients, rigoureux, déterminés et disponibles.

Les Directeurs des Ressources Humaines de Transition s'installent très vite dans leur fonction. Ils échangent avec leurs nouveaux collègues afin de développer un travail d'équipe le plus large possible. En établissant un contact avec les autres membres de l'équipe de Direction, le DRH de Transition comprend mieux le flux de la communication au sein de l'entreprise.

Les Managers de Transition RH disposent de compétences spécifiques leur permettant d'intervenir dans des environnements et des situations complexes : cession d'entreprise, fusion-acquisition ou encore mutation.



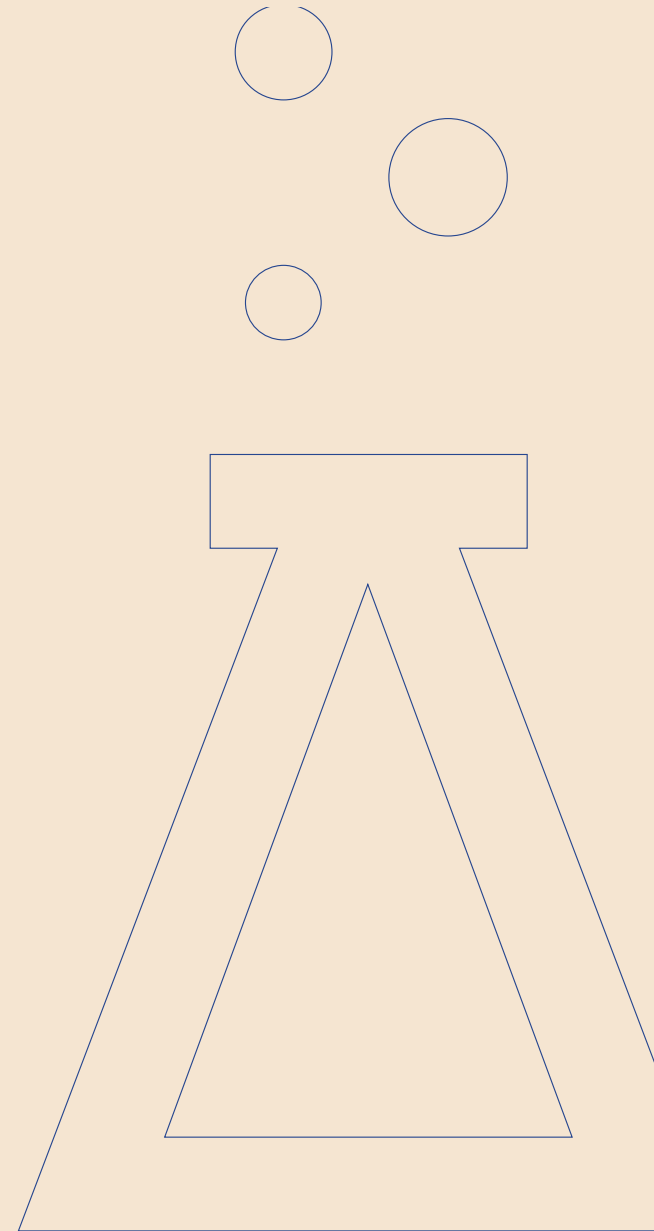
# LE MANAGER DE TRANSITION

Les Missions

Les destinataires

Les Qualités / Les Atouts du Manager  
de Transitions

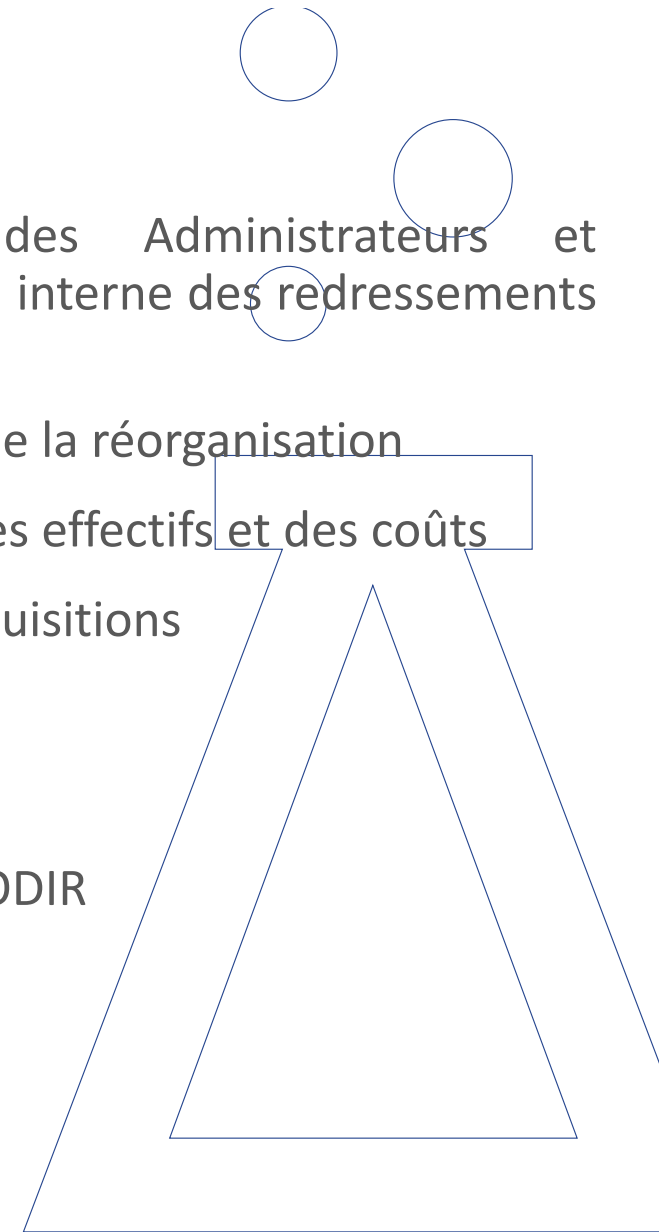
Mode Opérationnel



# LES MISSIONS d'accompagnement



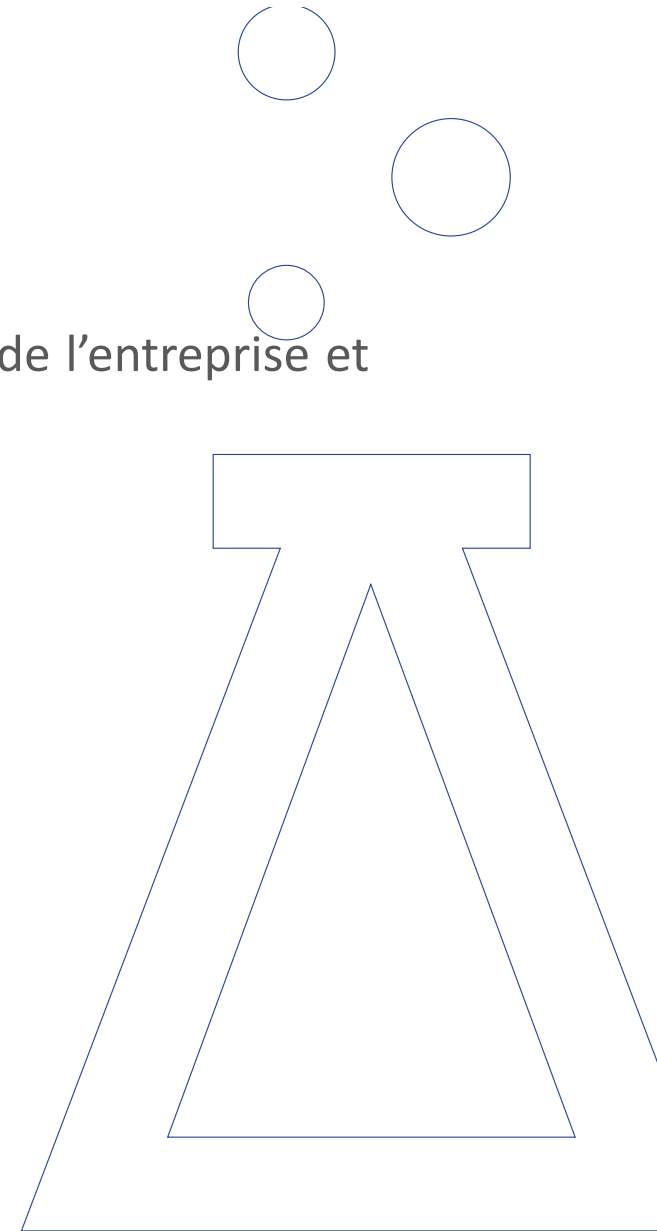
- Accompagnement des Avocats, des Administrateurs et mandataires judiciaires dans la gestion interne des redressements et liquidations
- Accompagnement du changement et de la réorganisation
- Accompagnement dans la réduction des effectifs et des coûts
- Accompagnement lors de fusions / acquisitions
- Accompagnement des PDG et DG
- Accompagnement post-liquidation
- Conseils stratégiques aux COMEX et CODIR





# LES MISSIONS opérationnelles

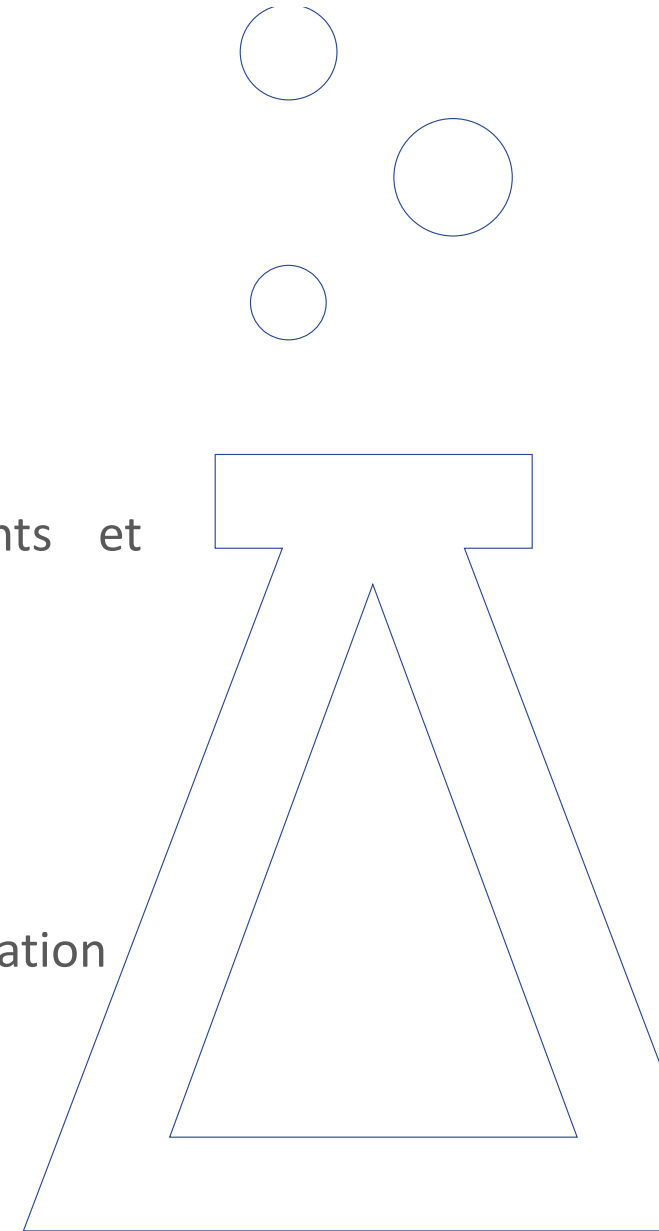
- Audit et état des lieux de la situation de l'entreprise et des services
- Gestion de crise
- Restructuration d'entreprise
- Mise en œuvre d'un PSE
- Gestion de projet
- Urgence Managériale



# LES DESTINATAIRES



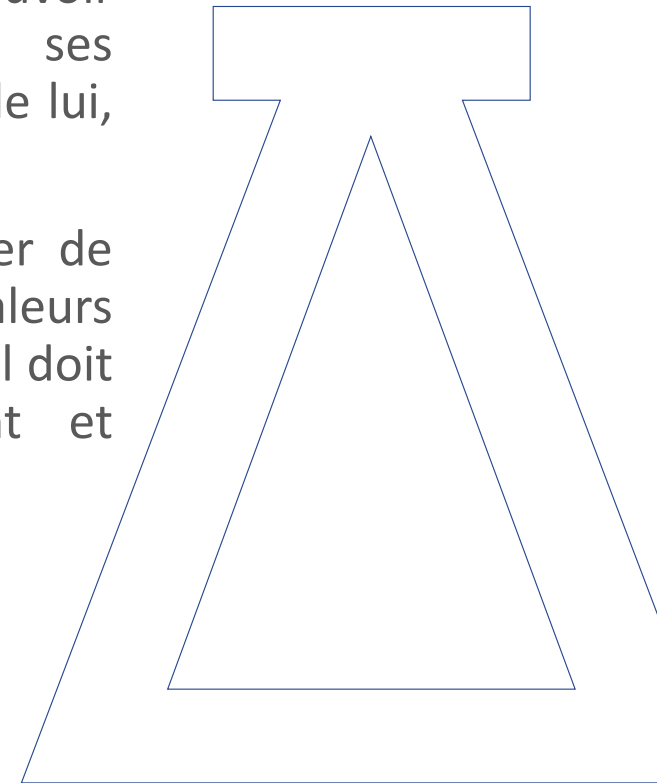
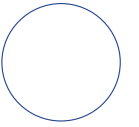
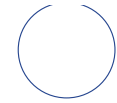
- Liquidateurs Judiciaires
- Administrateurs judiciaires
- Avocats Spécialisés en Redressements et liquidations Judiciaires
- Cabinets de management de transition
- Entreprises en difficultés
- Entreprises en croissance
- Entreprises en restructuration / structuration





## Les Qualités / les Atouts du Manager de Transition

- **Leadership** : Le manager de transition doit être capable de motiver les salariés, de leur faire comprendre les enjeux du changement en cours, de les rassurer : c'est un leader.
- **Écoute et communication** : il doit pouvoir très vite prendre la mesure de ses interlocuteurs, savoir ce qu'on attend de lui, et faire passer ses messages.
- **Adaptabilité et réactivité** : Le manager de transition doit cerner la culture, les valeurs morales et s'y adapter dès son arrivée. Il doit aussi pouvoir réagir immédiatement et modifier sa stratégie en cas d'imprévu.



# MODE OPERATIONNEL

## Ecoute et restitution

- Une mission de management de transition commence par l'expression d'un besoin, le plus souvent par un simple échange téléphonique ou d'un RDV physique
- Ce premier échange doit permettre de définir les éléments suivants :
  - Activité et chiffres clés de l'entreprise
  - Postes à pourvoir / à supprimer / à faire évoluer
  - Contexte et principaux enjeux stratégiques de la mission
  - Calendrier d'intervention
  - Localisation du manager - présentiel - télétravail
  - Durée envisagée de la mission et date de démarrage souhaitée
  - Culture et valeurs de l'entreprise

A l'issue de l'entretien, la Société adresse au client une lettre de mission pour s'assurer d'une bonne compréhension de la mission