

MANAGEMENT DE TRANSITION

Les 7 vérités du management *de transition*

*Ce que les dirigeants
préfèrent parfois ignorer*

■ manag-in · Talent on offer · 2026

Au fil des chapitres

00

Introduction

La raison d'être de Manag-in

Du pompier au stratège de la transformation

01

Chapitre 1

Le manager de transition face aux zones grises

Savoir décider quand la donnée manque

02

Chapitre 2

La culture cachée de l'entreprise

Premier allié ou premier ennemi du manager de transition ?

03

Chapitre 3

Manager de transition ou chirurgien d'entreprise ?

Quand l'urgence impose une approche "trauma unit"

04

Chapitre 4

Quand les « sachants » ne savent plus

L'expert interne vs le regard neuf du manager de transition

05

Chapitre 5

Ego contre ego

La rencontre périlleuse entre le dirigeant et le manager de transition

06

Chapitre 6

Comment doubler la taille de sa PME ?

L'art d'orchestrer une hypercroissance sans implosion

07

Chapitre 7

Et on fait toujours les mêmes erreurs !

Le cycle des faux pas stratégiques en entreprise

Conclusion

Le management de transition comme boussole en temps d'incertitude

Les 7 vérités du management de transition

Nous sommes entrés dans une ère d'instabilité permanente. Les crises se succèdent et s'empilent : pandémie mondiale, tensions géopolitiques, inflation, ruptures technologiques, exigences environnementales, pénuries de talents. Ce qui était autrefois perçu comme une « crise » est désormais l'état normal de l'économie. Dans ce contexte, les modèles classiques de gouvernance montrent leurs limites.

C'est ici que le management de transition trouve toute sa pertinence.

Des origines à aujourd'hui

Le management de transition est né aux Pays-Bas dans les années 1970 comme réponse d'urgence. Longtemps, l'image du manager de transition a été celle du « pompier » : on l'appelle quand la maison brûle, il éteint l'incendie, puis il repart.

Du pompier au stratège de la transformation

Mais au fil des décennies, le rôle du manager de transition a profondément évolué. Il n'est plus seulement le sauveur d'une situation désespérée. Il est devenu un acteur clé des transformations structurelles : digitalisation, internationalisation, intégration post-acquisition, restructurations complexes.

La raison d'être de Manag-in

C'est pour répondre à cette situation que Manag-in a été créé. **Notre conviction est simple : le management de transition ne doit pas être un luxe réservé aux grands groupes.** Grâce à un modèle digital, nous réduisons les coûts et accélérons la mise en relation entre entreprises et managers expérimentés. Nous croyons que chaque entreprise, quelle que soit sa taille, doit pouvoir accéder aux meilleurs talents au moment où elle en a besoin.

1

Le manager de transition face aux zones grises

Savoir décider quand la donnée manque

Dans un monde idéal, les décisions importantes se prendraient sur la base de données claires, fiables et exhaustives. Dans la réalité, surtout en période de crise ou de transformation, les dirigeants doivent composer avec des informations incomplètes, parfois contradictoires, souvent obsolètes. Ces zones d'incertitude, que nous appelons « zones grises », sont le quotidien de nombreuses entreprises.

Les pièges classiques des zones grises

1. La paralysie par l'analyse : multiplication des études, des comités et des validations, sans jamais passer à l'action.
2. L'illusion des 100 % d'information : croire qu'une décision sera meilleure si elle repose sur des données parfaites — qui n'arrivent jamais.
3. Les biais cognitifs : excès de confiance, aversion au risque, biais de confirmation.
4. Le poids politique : crainte de prendre une décision impopulaire, attente que d'autres tranchent.

Le rôle du manager de transition dans les zones grises

Le manager de transition est mandaté précisément parce qu'il peut agir là où l'organisation hésite. Sa neutralité et son expérience multisectorielle lui permettent de prendre des décisions rapides et assumées. Il applique souvent des principes simples :

- Agir avec 70 % d'information pertinente plutôt que d'attendre 100 %.
- Prioriser les décisions réversibles et rapides pour créer du mouvement.
- Communiquer clairement ce qui est su, ce qui est incertain, et pourquoi une décision est prise.
- Restaurer la confiance des équipes en montrant qu'une direction existe.

Cas vécus : décider malgré l'incertitude

■ PME industrielle (200 salariés)

Une entreprise familiale faisait face à une chute brutale de commandes. Le manager de transition a identifié deux secteurs alternatifs. En trois semaines, un nouveau plan d'attaque a été lancé. Résultat : un contrat couvrant 40 % du chiffre d'affaires perdu.

■ ETI agroalimentaire (1 000 salariés)

En pleine crise sanitaire, le manager de transition a appliqué la règle des 70 % : tester rapidement une ligne pilote plutôt que d'attendre. Le pari a permis de conquérir un nouveau marché avant les concurrents.

■ Scale-up technologique (300 salariés)

En hypercroissance, le manager de transition RH a convaincu de recruter immédiatement 10 profils clés. Résultat : les délais ont été tenus et les investisseurs rassurés.

■ Intégration post-acquisition

Le manager de transition a imposé un calendrier clair et une équipe projet resserrée. La bascule a eu lieu en 4 mois, évitant la double gestion coûteuse.

Méthodes pour décider en zone grise

- La règle des 70 % : agir dès que l'on dispose de 70 % d'information pertinente.
- Le timeboxing : fixer un délai strict pour prendre la décision.
- Décisions réversibles vs irréversibles : trancher vite sur les premières.
- La matrice d'impact : évaluer rapidement l'effet sur la trésorerie, les clients et les équipes.
- Les « pré-mortems » : imaginer à l'avance pourquoi une décision pourrait échouer.

Témoignages

« Décider sans tout savoir, c'est un métier en soi. La clé est d'assumer le risque et de communiquer pourquoi on agit. »

— Manager de transition, secteur industriel

« Les dirigeants attendent souvent la dernière donnée. Moi, je leur dis : la donnée parfaite n'existe pas, mais l'opportunité peut disparaître. »

— Manager de transition, secteur services

« Mon rôle est de donner une direction, même imparfaite. Les équipes préfèrent avancer dans le flou que rester paralysées. »

— Manager de transition, secteur digital

7 réflexes pour décider en zone grise

- 1 Identifier la décision critique à prendre immédiatement.
- 2 Rassembler 60–70 % d'informations pertinentes.
- 3 Fixer un délai clair pour trancher (timeboxing).
- 4 Distinguer décisions réversibles et irréversibles.
- 5 Expliquer le raisonnement à l'équipe.
- 6 Mesurer rapidement l'impact et ajuster.
- 7 Assumer la décision et en faire un point d'ancrage collectif.

Les zones grises sont inévitables dans la vie des entreprises. Ce qui distingue celles qui avancent de celles qui stagnent, ce n'est pas la quantité d'informations disponibles, mais la capacité à décider malgré l'incertitude. Le manager de transition incarne cette compétence rare : transformer le flou en action.

2

La culture cachée de l'entreprise

Premier allié ou premier ennemi du manager de transition ?

« La stratégie échoue rarement sur Excel, mais souvent à la machine à café. »

Ce ne sont pas les plans financiers ou les organigrammes qui font échouer les transformations, mais la culture de l'entreprise. La culture n'est pas écrite dans un manuel, mais vécue dans les gestes, les mots, les rituels quotidiens.

Pourquoi la culture est décisive

- Les habitudes implicites (réunions, validation, circulation de l'information).
- Les valeurs vécues (ce qui est récompensé, ce qui est sanctionné).
- Les rituels informels (pause café, langage, humour interne).
- Les résistances collectives (« on a toujours fait comme ça »).

Le rôle du manager de transition : anthropologue autant que stratège

Le manager de transition ne se contente pas de déployer une stratégie. Il agit aussi comme un anthropologue : il observe les rituels informels, décrypte les jeux de pouvoir et les non-dits, repère les alliés et les opposants, ajuste son langage et son style de communication.

Cas vécus

<p>■ ETI industrielle (2 000 salariés)</p> <p>Un projet de transformation digitale a échoué car la culture d'ingénieurs privilégiait la perfection technique à la rapidité. Le manager de transition a révélé ce biais et introduit une logique d'expérimentation rapide.</p>	<p>■ PME familiale (150 salariés)</p> <p>Dans une entreprise où la succession du fondateur était taboue, le manager de transition a instauré un dialogue discret et aidé à préparer la relève.</p>
<p>■ Scale-up technologique (400 salariés)</p> <p>La culture start-up freinait la structuration nécessaire. Le manager de transition a expliqué que la mise en place de process n'était pas une perte de liberté.</p>	<p>■ Mission Manag-in — PME industrielle (250 salariés)</p> <p>Le manager a pris le temps de comprendre les codes implicites et de montrer que la transformation visait à préserver l'héritage. La résistance s'est transformée en soutien actif.</p>

Méthodes pour décoder la culture

- Multiplier les entretiens informels dans les premiers jours.
- Observer les espaces informels (pause café, échanges de couloir).
- Identifier les mots récurrents, les blagues internes, les tabous.
- Cartographier les résistances et les relais d'influence.
- Chercher les signaux faibles : retards, silences, absences aux réunions.

« Une stratégie peut être parfaite sur le papier, mais si elle heurte la culture, elle est condamnée. »

— Manager de transition, secteur industriel

« Dans mes missions, j'observe d'abord comment les gens parlent à la machine à café. C'est là que je comprends la vraie culture. »

— Manager de transition, secteur services

« On me demande d'être stratège, mais souvent je commence par être anthropologue. »

— Manager de transition, secteur digital

7 signaux faibles à repérer dès la 1ère semaine

- 1 Les sujets dont on ne parle jamais en réunion.
- 2 Les personnes systématiquement absentes ou silencieuses.
- 3 Les phrases « on a toujours fait comme ça ».
- 4 Les blagues ou ironies récurrentes.
- 5 Les rituels informels plus puissants que les règles écrites.
- 6 Les managers de proximité écoutés plus que la direction.
- 7 Les signaux de loyauté implicite (qui protège qui, qui suit qui).

La culture cachée d'une entreprise est son ADN invisible. Le manager de transition, par son regard externe et sa capacité à décoder les signaux faibles, transforme cette culture en levier. Comprendre avant d'agir : voilà le secret d'une mission réussie.

3

Manager de transition ou chirurgien d'entreprise ?

Quand l'urgence impose une approche « trauma unit »

En médecine d'urgence, chaque seconde compte. À l'arrivée d'un patient, le médecin urgentiste ne dispose pas de toutes les informations. Il doit établir un diagnostic rapide, appliquer les gestes vitaux et stabiliser l'état du patient avant de le transférer. Cette approche, appelée « trauma unit », trouve un parallèle évident dans le management de transition.

L'approche trauma unit appliquée à l'entreprise

1. **Diagnostic immédiat** : comprendre la situation en quelques heures, identifier la menace vitale.
2. **Gestes vitaux** : sécuriser la trésorerie, rassurer les clients clés, rétablir le dialogue social.
3. **Stabilisation** : mettre en place un plan court terme pour éviter la récurrence immédiate.
4. **Transfert** : passer le relais aux équipes internes ou à une direction pérenne.

Cas vécus

<p>■ PME industrielle (120 salariés)</p> <p>La trésorerie ne permettait plus que trois semaines de survie. Le manager de transition a suspendu les dépenses non vitales, renégocié les lignes de crédit et accéléré les encaissements. En quinze jours, le cash a été stabilisé.</p>	<p>■ ETI de services (2 000 salariés)</p> <p>Une grève massive paralysait la production. Le manager de transition a instauré une médiation et proposé un plan de sortie en 48 heures. La reprise a été immédiate.</p>
<p>■ Scale-up SaaS (350 salariés)</p> <p>La perte de son plus gros client menaçait 40 % du CA. Le manager de transition a redéployé l'équipe commerciale sur de nouveaux marchés. En trois mois, de nouveaux contrats ont été sécurisés.</p>	<p>■ Mission Manag-in — PME logistique (200 salariés)</p> <p>Un manager de transition spécialisé en restructuration a été mobilisé en moins de deux semaines. En appliquant une approche trauma unit, la mission a permis de sauver 80 % des emplois.</p>

Méthodes pour gérer l'urgence

- Créer une cellule de crise restreinte, décisionnelle et réactive.
- Fixer un rythme serré de décisions (réunions quotidiennes, points flash).
- Prioriser les actions à impact vital (cash, clients, communication).
- Documenter chaque décision pour préparer le transfert.
- Prévoir dès le départ la sortie de crise et la passation.

« Une crise, c'est toujours une question de secondes. Le premier réflexe est de sécuriser le cash. Tout le reste vient après. »

— **Manager de transition, secteur industriel**

« Mon rôle n'est pas de soigner la maladie chronique, mais de stabiliser l'état d'urgence. Le chirurgien passe, le médecin de famille prend le relais. »

— **Manager de transition, secteur services**

L'approche trauma unit n'est pas réservée aux situations de catastrophe totale. Elle est utile dès qu'une organisation se retrouve en état de choc. Le manager de transition, par sa rapidité d'exécution et sa capacité à garder la tête froide, est l'équivalent du médecin urgentiste pour les entreprises.

4

Quand les « sachants » ne savent plus

L'expert interne vs le regard neuf du manager de transition

« Celui qui sait trop comment ça marche ne peut plus imaginer comment ça devrait marcher. »

Dans toute organisation, il existe des experts qui connaissent parfaitement les processus, les produits, les clients. Leur expertise est précieuse. Mais elle peut aussi devenir un piège : l'excès de familiarité aveugle, habitue aux dysfonctionnements et inhibe la remise en question.

Le piège des « sachants »

- Normalisation des dysfonctionnements : ce qui est anormal devient acceptable.
- Résistance au changement : l'expert défend son périmètre même si une évolution est nécessaire.
- Tunnel cognitif : l'expert ne voit plus les signaux extérieurs.
- Peur de la remise en question : reconnaître qu'une pratique est obsolète.

La valeur du regard neuf

Le manager de transition apporte ce que les experts internes ne peuvent plus apporter : un regard neuf. Il n'est pas influencé par l'histoire de l'entreprise. Il voit immédiatement ce qui ne fonctionne pas, ce qui est possible, et ce qui est prioritaire. Ce regard est d'autant plus précieux qu'il est couplé à une expérience multisectorielle.

Méthodes pour réintroduire le regard neuf

- L'audit rapide : identifier trois dysfonctionnements évidents que les équipes ont cessé de voir.
- Les questions naïves : poser les questions que personne n'ose plus poser en interne.
- Le benchmark externe : comparer les pratiques internes avec d'autres secteurs.
- La confrontation bienveillante : mettre en lumière les incohérences sans dévaloriser.
- Le transfert de compétences : repartir en laissant les équipes capables de maintenir le regard critique.

« En arrivant dans une entreprise, je pose les questions que tout le monde devrait poser. Souvent, personne n'y a répondu depuis des années. »

— Manager de transition, secteur industriel

« Les experts internes me disent parfois : « on ne peut pas faire autrement ». Après quelques semaines, on trouve toujours une autre façon. »

— Manager de transition, secteur services

« Mon avantage, c'est de n'avoir aucune dette envers le passé de l'entreprise. Je regarde ce qui est, pas ce qui devrait être. »

— Manager de transition, secteur digital

5 questions pour réintroduire le regard neuf

- 1 Pourquoi faisons-nous cela de cette façon ?
- 2 Que se passerait-il si nous arrêtons cette activité demain ?
- 3 Comment font les meilleurs acteurs du secteur ?
- 4 Qu'est-ce que nos clients voient que nous ne voyons plus ?
- 5 Quelle serait la décision d'un nouveau dirigeant arrivant aujourd'hui ?

L'expertise interne est une richesse. Mais elle doit être régulièrement confrontée à un regard externe pour rester vivante et efficace. Le manager de transition est ce regard : temporaire, neutre et bienveillant. Il ne remplace pas l'expert interne, il le complète. Ensemble, ils forment la combinaison gagnante.

5

Ego contre ego

La rencontre périlleuse entre le dirigeant et le manager de transition

« Quand deux égaux se rencontrent, l'issue dépend de l'ego. »

Cette phrase résume parfaitement l'un des tabous du management de transition : la confrontation potentielle entre l'ego du dirigeant en place et celui du manager externe. Chacun est légitime, chacun est expérimenté, chacun a une vision. Mais si ces deux énergies s'opposent au lieu de s'aligner, la mission peut imploser avant même d'avoir commencé.

Les tensions typiques entre dirigeants et managers de transition

1. **Rivalité** : le dirigeant craint que le manager fasse de l'ombre à son autorité.
2. **Défiance** : le manager perçoit le dirigeant comme trop attaché à ses habitudes.
3. **Syndrome du territoire** : chaque partie défend son périmètre au lieu de collaborer.
4. **Communication tronquée** : non-dits, méfiance, silences stratégiques.

Cas vécus

<p>■ DG sous pression (grande ETI, 3 000 salariés)</p> <p>Le DG voyait le manager de transition comme un concurrent potentiel. Il bloquait ses initiatives et limitait son accès aux équipes. La mission a perdu trois mois avant qu'un médiateur n'impose une clarification des rôles.</p>	<p>■ PME familiale (fondateur charismatique)</p> <p>Le manager de transition, mandaté pour préparer la succession, a d'abord été rejeté comme un intrus. En valorisant l'héritage du fondateur, il a fini par être accepté.</p>
<p>■ COMEX divisé (groupe international)</p> <p>Le manager arrivait dans un COMEX déjà fracturé. Une communication ouverte et des résultats rapides ont progressivement rééquilibré les perceptions.</p>	<p>■ Mission Manag-in — PME industrielle (250 salariés)</p> <p>Grâce au cadre digital et transparent de Manag-in, la relation s'est rapidement transformée en partenariat. Le dirigeant s'est senti épaulé plutôt que remplacé.</p>

Méthodes pour transformer le duel en duo

- Clarification initiale des rôles et responsabilités.
- Transparence sur les objectifs de mission.
- Communication régulière, sans zones d'ombre.
- Valorisation du dirigeant en place : le manager n'est pas là pour briller, mais pour faire briller la mission.
- Gestion de l'ego personnel : l'humilité est une compétence clé.

« La première victoire, c'est quand le dirigeant cesse de me voir comme un rival et commence à me voir comme un allié. »

— Manager de transition, secteur services

« J'ai appris que mon ego est un outil : il me donne confiance, mais il doit rester sous contrôle. »

— Manager de transition, secteur industriel

« Avec certains dirigeants, le risque d'implosion est réel. Mais quand l'alchimie prend, l'efficacité est décuplée. »

— Manager de transition, secteur digital

5 clés pour passer du duel au duo

- 1 Établir un pacte de confiance dès le départ.
- 2 Définir clairement le périmètre et les attentes.
- 3 Communiquer régulièrement sur les avancées.
- 4 Valoriser les succès partagés.
- 5 Garder l'humilité : le manager est au service de la mission, pas de son ego.

La rencontre entre l'ego du dirigeant et celui du manager de transition est un moment de vérité. La clé réside dans la clarté des rôles, la transparence des échanges et l'humilité. Le manager de transition n'est pas là pour prendre la lumière, mais pour éclairer le chemin.

6

Comment doubler la taille de sa PME ?

L'art d'orchestrer une hypercroissance sans implosion

L'hypercroissance est souvent présentée comme un rêve pour les dirigeants de PME. Pourtant, l'hypercroissance est plus dangereuse que la stagnation. Elle met à rude épreuve le cash, les équipes, les process et la gouvernance. Mal préparée, elle conduit à l'implosion. Bien orchestrée, elle transforme une PME en champion solide et pérenne.

Les pièges classiques de l'hypercroissance

1. **Le cash qui s'évapore** : plus de chiffre d'affaires ne signifie pas plus de trésorerie. Le BFR explose souvent.
2. **Les process inexistantes** : les méthodes artisanales ne suffisent plus quand l'échelle change.
3. **Les RH débordées** : recrutement massif, intégration chaotique, turn-over accéléré.
4. **La gouvernance insuffisante** : décisions trop centralisées ou trop dispersées.
5. **La culture en tension** : perte d'identité, clivage entre anciens et nouveaux.

Cas vécus

<p>■ PME industrielle (20 M€ à 40 M€ en 3 ans)</p> <p>La trésorerie ne suivait pas la croissance commerciale. Le manager de transition a mis en place un contrôle de gestion rigoureux, renégocié les délais fournisseurs et sécurisé une ligne de crédit.</p>	<p>■ Scale-up digitale (100 à 400 salariés en 18 mois)</p> <p>L'absence de process RH provoquait un chaos interne. Le manager de transition RH a instauré un processus d'onboarding, renforcé les équipes RH et mis en place des rituels managériaux.</p>
<p>■ ETI familiale en croissance externe</p> <p>L'entreprise avait multiplié les acquisitions sans harmoniser ses systèmes. Le manager de transition a orchestré l'intégration : alignement des systèmes financiers, harmonisation des pratiques RH.</p>	<p>■ Mission Manag-in — PME technologique (250 salariés)</p> <p>Grâce à Manag-in, la PME a mobilisé un manager de transition financier pour structurer le contrôle de gestion et préparer une levée de fonds, et un second manager RH pour sécuriser les recrutements.</p>

« Une PME peut mourir de son succès : sans pilotage du cash, la croissance devient toxique. »

— Manager de transition, secteur industriel

« Le plus grand risque de l'hypercroissance, ce n'est pas le marché, c'est l'interne : des équipes épuisées, une culture éclatée. »

— Manager de transition, secteur digital

« Mon rôle est de construire des fondations invisibles pour que la maison ne s'écroule pas quand on ajoute un étage. »

— Manager de transition, secteur services

7 pièges de l'hypercroissance et comment les éviter

- 1 Confondre chiffre d'affaires et trésorerie → piloter le cash quotidiennement.
- 2 Recruter trop vite sans process → instaurer un onboarding structuré.
- 3 Ignorer la culture → préserver les rituels et les valeurs identitaires.
- 4 Reporter la gouvernance → créer un comité de direction solide.
- 5 Accumuler les acquisitions sans intégration → harmoniser dès la première fusion.
- 6 Sous-estimer la fatigue des équipes → instaurer des rituels de feedback.
- 7 Négliger la préparation à l'international → anticiper les enjeux juridiques et culturels.

Doubler la taille d'une PME n'est pas qu'un défi commercial : c'est un défi de structure, de gouvernance et de culture. L'hypercroissance mal maîtrisée est une bombe à retardement. Le manager de transition, par son expérience et sa capacité à agir vite, donne aux dirigeants les moyens de croître sans implorer.

7

Et on fait toujours les mêmes erreurs !

Le cycle des faux pas stratégiques en entreprise

Recruter trop tard, ignorer la culture, repousser l'inévitable : ces erreurs, les managers de transition les observent partout, dans les PME comme dans les grands groupes. Et pourtant, elles se répètent encore et encore. Pourquoi ? Parce que sous pression, les dirigeants reproduisent des schémas connus, même s'ils sont inefficaces.

Les 3 erreurs universelles des dirigeants

1. **Sous-estimer la culture** : croire que la stratégie sur PowerPoint suffit.
2. **Repousser l'inévitable** : différer une décision douloureuse.
3. **Vouloir tout contrôler seul** : refuser de déléguer ou de s'entourer d'expertise externe.

Pourquoi ces erreurs se répètent malgré l'expérience

- **Biais d'optimisme** : croire que « cette fois-ci, ça ira ».
- **Biais de statu quo** : préférer l'inaction au risque du changement.
- **Biais d'ego** : penser pouvoir tout résoudre seul.

Cas vécus

<p>■ Ignorer la culture — ETI industrielle</p> <p>Un plan de transformation digitale a échoué car les équipes ne comprenaient pas le sens du changement. La résistance n'était pas technique mais culturelle. La transformation a redémarré une fois la culture prise en compte.</p>	<p>■ Repousser l'inévitable — PME familiale</p> <p>Un site déficitaire plombait la rentabilité, mais le dirigeant refusait de le fermer par attachement affectif. Après deux ans de pertes, la décision a été imposée par les créanciers.</p>
<p>■ Vouloir tout contrôler seul — start-up en croissance</p> <p>Le fondateur gérait tout : finance, RH, clients. L'entreprise a explosé sous la charge. Le manager de transition a pris en main la structuration, libérant le fondateur pour se concentrer sur la vision.</p>	<p>■ Mission Manag-in — PME logistique (180 salariés)</p> <p>Avec l'appui de Manag-in, un manager de transition a été mandaté pour conduire le projet. En apportant une expertise externe et un cadre clair, il a permis d'exécuter la décision sans paralysie interne.</p>

« Dans 80 % des missions, je vois les mêmes erreurs. Ce n'est pas un problème de compétence, mais de courage. »

— Manager de transition, secteur industriel

« Repousser une décision douloureuse coûte toujours plus cher que de l'affronter tôt. »

— Manager de transition, secteur retail

« Mon rôle est d'apporter un regard externe pour briser les cycles répétitifs. »

— Manager de transition, secteur digital

3 questions pour éviter les erreurs récurrentes

- 1 Quelle décision douloureuse suis-je en train de repousser ?
- 2 Qu'est-ce que ma culture d'entreprise rend difficile à accepter ?
- 3 Quelles compétences externes pourraient éclairer mon angle mort ?

Les dirigeants ne sont pas condamnés à répéter les mêmes erreurs. Mais pour y échapper, il faut accepter de regarder en face la culture, d'affronter les décisions difficiles et de s'ouvrir à un regard externe. Le manager de transition, par sa neutralité et son expérience, est un briseur de cycles.

Les fondateurs de Manag-in

Une équipe de dirigeants expérimentés réunis autour d'une conviction commune : démocratiser le management de transition pour toutes les entreprises, quelles que soient leur taille et leurs ressources.

Gérard Arnaud

Co-fondateur & CEO

Après plus de 30 ans d'expérience de management en tant que dirigeant d'entreprises françaises et internationales dans des industries variées (Automobile, Banque, Distribution), j'accompagne depuis 7 ans les managers et dirigeants dans le management. Titulaire d'un diplôme d'Ingénieur (INSA Lyon), d'un MBA (Néoma) et d'une Certification de Coach (Centre international du Coaching).

Bruno Blaser

Co-fondateur

Mes expériences et compétences professionnelles se sont construites tout au long de mon parcours avec et au service d'entrepreneurs indépendants, franchises et coopératives. Mes décisions stratégiques et opérationnelles m'ont amené à transformer, développer et redresser les groupements d'indépendants pour lesquels j'ai exercé des missions et mandats de direction.

Patrice Hournon

Co-fondateur

Professionnel chevronné dans le domaine des achats, de l'offre et de la supply chain, avec une expertise étendue dans la distribution spécialisée. Plus de 20 ans d'expérience en tant que dirigeant dans les achats, l'approvisionnement et la supply chain. Titulaire d'un master en marketing des achats de l'université Paris XI.

Le management de transition comme boussole en temps d'incertitude

Tout au long de ce livre blanc, nous avons exploré sept vérités que les dirigeants préfèrent parfois ignorer — mais que les managers de transition rencontrent sur le terrain, jour après jour. Zones grises, cultures invisibles, crises soudaines, ego fragiles, hypercroissance ou erreurs répétées : ces situations constituent la réalité de la vie des entreprises dans un monde instable.

Le fil rouge est clair : dans un environnement où l'impermanence devient la norme, le management de transition n'est plus un recours ponctuel mais une forme moderne de gouvernance agile. Il incarne trois promesses :

- **La lucidité**, pour nommer les problèmes que l'on préfère parfois éviter.
- **La rapidité**, pour transformer l'incertitude en décisions concrètes.
- **La neutralité**, pour dépasser les jeux de pouvoir et recentrer l'organisation sur sa mission.

Notre conviction est simple : chaque dirigeant, quelle que soit la taille de son entreprise, mérite de ne pas rester seul face à l'incertitude.

En démocratisant l'accès à des talents expérimentés, Manag-in ne se contente pas de répondre à des urgences : nous aidons les entreprises à franchir des caps critiques, à se transformer durablement et à éviter de rejouer les mêmes erreurs. Le management de transition est là pour transformer les crises en opportunités, et l'impermanence en moteur de résilience.

manag-in

■ Talent on offer



www.manag-in.com