

LE MANAGEMENT DE TRANSITION, Cabinet Valtus & François Hureau (AD, Manager de transition)

Réunion plénière AgroDirigeants

26 novembre 2015

Prise de notes (au fil de l'eau)

Définition du management de transition selon Valtus :

- Prise en main opérationnelle d'une situation
- Donc, par un profil surdimensionné

Linkedin : Il existe un Hub du management de transition

Fonctions en fort développement :

- DSI
- Marketing, commercial

Marketing personnel est de la responsabilité du Manager de transition : informer, avertir Valtus

Valtus :

- Pôle Managers (6 pers.) connaît TOUS les managers
- Pôle Opérationnel Excellence sur process interne à Valtus :
 - Confidentialité,
 - Suivi des missions,
 - Prise de missions
- Pôle Finance & contrats

Managers de transition ne sont pas des « coupeurs de têtes » (n'en ont pas le temps) MAIS vont aider les équipes à monter en puissance !

Valtus travaille en exclusivité si possible pour un client, mais est toujours face à une concurrence en interne (les connaissances de ...)

Pour une mission réussie, importance de :

- la préparation de la mission

- la communication
- les 10 premiers jours de cette mission

Success fees :

- oui, ils existent
- payés par le client ou l'actionnaire
- cela fonctionne mieux quand ils sont agréés au cours de la mission, et non pas à priori au démarrage de celle-ci.

Retour d'expérience, François & Valtus :

- même positionnement dans l'entreprise et vis-à-vis du CorDir que les consultants
- les journées sont longues, denses et opérationnelles. Les discussions et influences informelles se font avant/après la journée.
- Il faut une bonne condition physique
- Rémunération un peu moindre qu'un poste salarié en fixe, car pas de véhicules de fonction, mutuelles, bonus, ...
- Les managers de transitions sont surdimensionnés, moins payés, ont un rythme soutenu ... Quelle est donc leur motivation ??
 - Les objectifs de la mission sont clairs
 - Pas pris dans les jeux politiques
 - En connexion transversales avec les autres membres du Codir , sans concurrence
 - Ils refusent souvent d'accepter d'intégrer l'entreprise en tant que salarié

Missions à temps partiel :

- Est en développement
- Sur des plus petites structures
- → il est préférable de diminuer le nombre de jours de la mission plutôt que de diminuer le taux journalier = garder de la flexibilité dans son organisation et son réseau
- → il est préférable d'éviter 2 missions en parallèle

Contrat Valtus avec le Manager de transition :

- Facturation de ses honoraires à partir de Valtus
- Ou par portage salarial
- Ou petit contrat de travail (pour DRH, à cause de son mandat social par exemple)

Budget :

- Valtus facture
- Coût du manager = environ 60% du cout chargé
 - Gros volumes : 100-150 k€/an brut
 - Prix achat des managers : 700 – 1500 €/j
 - Prix de vente des managers : 1000 – 2500 et + €/j
 - A l'international,
 - même prix car pas de contrat d'expat
 - OU il existe certain pays permettant des prix plus élevés (CH, D, ...)

2 000 CV reçus par Valtus par an et validés, seuls 800 slots de rendez-vous one to one sont passibles par an

→ priorisation en fonction du besoin

⇒ Poser sa candidature sur le site internet de Valtus

Tendances du marché :

- Fusion acquisition
- Transformation de l'organisation commerciale

ANNEXES :

VALTUS
MOVING BUSINESS FORWARD. FAST!

FLORENCE VILLEMMAIN
ASSOCIÉE, RESPONSABLE DU PÔLE MANAGERS

▲

T +33 (0)1 44 94 91 74 - M +33 (0)6 27 65 63 99
florence.villemain@valtus.fr - www.valtus.fr
15 rue de Berri 75008 Paris France

VALTUS
MOVING BUSINESS FORWARD. FAST!

BERTRAND FALCOTET
ASSOCIÉ

▲

T +33 (0)1 70 64 95 01 - M +33 (0)6 22 40 06 60
bertrand.falcotet@valtus.fr - www.valtus.fr
15 rue de Berri 75008 Paris France