

Le management de transition est-il rentable ?

De plus en plus d'entreprises font appel au management de transition, notamment pour mettre en place des stratégies de réduction de coûts.

« Avoir recours à un expert est effectivement un moyen efficace et pertinent d'atteindre cet objectif » nous explique **Hugues de Lauwe**, cofondateur et directeur d'Hausmann Transition.

Qu'apporte le management de transition en termes de réduction des coûts ?

Hugues de Lauwe : Dans l'histoire récente, le recours aux missions de réduction des coûts s'est intensifié, notamment depuis la crise sanitaire et ses diverses répercussions, comme la volatilité des matières premières, qui a engendré immédiatement d'importants surcoûts.

Pour répondre à ce besoin croissant, nous proposons des Managers spécialisés, rompus à cet exercice difficile. Leur objectif est d'obtenir des résultats concrets rapidement, tout en gardant une vision long terme. En effet, la principale difficulté n'est pas de réduire les coûts, mais de le faire de manière saine et durable. Exemple type, supprimer une flotte de véhicules de fonction sur un périmètre important permet un « Quick win » significatif. Décision cependant susceptible de rendre l'entreprise moins attractive, de provoquer d'éventuels départs vers la concurrence et de générer un manque de compétences dans l'entreprise. Cela risque d'engendrer des surcoûts liés aux nouvelles difficultés à recruter, aux remplacements des talents partis et aux difficultés de fonctionnement en sous-effectif. Un « Quick win » sans lendemain...



La principale difficulté n'est pas de réduire les coûts, mais de le faire de manière saine et durable. »

Hugues de Lauwe, cofondateur et directeur d'Hausmann Transition

Que coûte un manager de transition ?

H. de L. : Réduire les coûts commence souvent par un investissement. La rémunération d'un Manager représente 25 à 35 % de plus qu'un CDI en termes de rémunération. Il évite cependant les coûts de recrutement d'un cadre de haut niveau (+/- 30 % de sa rémunération brute annuelle) et les frais de licenciement/rupture au moment de son départ. Il n'induit aucun surcoût interne et permet une souplesse d'utilisation extrêmement confortable et sans contraintes.

La meilleure preuve de l'intérêt du Management de Transition, en particulier sur le plan de la rentabilité, est son utilisation sans cesse croissante par les entreprises. De manière plus générale, solution agile offrant un spectre de missions particulièrement large, le Management de Transition s'impose comme une solution devenue incontournable.

Si les grands groupes font appel depuis longtemps à cette solution, l'approche s'est également démocratisée auprès des ETI et PME qui y recourent de plus en plus. Confirmant cette tendance, Hausmann Transition confirme une progression de près de 15 % de ce type de mission auprès de ses clients industriels.

Pouvez-vous nous donner un exemple concret ?

H. de L. : Un important site de production d'un équipementier automobile majeur générerait une perte systématique de 5 millions d'euros par an. Dès la première année, l'action de notre Manager a permis de réduire les pertes à 2 millions d'euros. Le site a finalement retrouvé sa rentabilité au bout de 2 ans, après avoir investi sur un Manager de Transition sur une durée de 8 mois... ■



À noter

Sur 2023, les équipes achats attendaient une augmentation moyenne de leur charge de travail de 10,6%.

La hausse des effectifs des achats a été évaluée à 3,2% tandis que la progression du budget de fonctionnement achats a été estimée à 2,8%.

Pour répondre aux enjeux de productivité et d'efficacité, les directions achats anticipent une augmentation moyenne de 5,7% de leurs dépenses technologiques. 44% des entreprises ont mis en place au cœur de leur transformation digitale des outils technologiques d'approvisionnement.

Source : Étude "2023 Keys Issues Report de The Hockett Group"