

LE TEMPS

management de transition Vendredi 14 février 2014

La location de dirigeants prêts à l'emploi gagne la Suisse romande

Par Dejan Nikolic

Procadres International estime que 85% des firmes ne disposent pas de plan de succession élaboré. Le cabinet de placement de cadres experts en situation de rupture évalue le potentiel romand à 400 sauvetages par an

Gérer les situations exceptionnelles, et souvent dans l'urgence, c'est leur métier. Burn-out ou démission d'un dirigeant, congé sabbatique d'un administrateur, conduite de projet sensible, redressement de société, plan social, etc.: les managers de transition peuvent être appelés à reprendre provisoirement les rênes d'une entreprise, d'une filiale ou d'un département en difficulté. Le temps que la crise (positive comme négative) soit passée ou que le cap stratégique fixé ait été atteint.

Apparue dans les années 1970 aux Pays-Bas, cette fonction de pompier de l'industrie a depuis essaimé dans le monde entier. Jusqu'en Suisse, où l'on retrouve aujourd'hui plusieurs spécimens outre-Sarine. «Le marché Suisse romand est encore sous-exploité. Il offre un potentiel de 300 à 400 missions par an [1500 en France, ndlr]», signale Olivier Taburet, associé chez Procadres International. Ce cabinet français spécialisé dans le relais opérationnel de haut vol – disposant d'un bassin d'environ 2000 profils de leaders intérimaires en Europe – vient de s'implanter à Genève.

A en croire Guy Dufour, également associé du groupe, 85% des entreprises en Europe anticipent mal la continuité de leurs opérations. «Et même si on s'est préparé au pire, tout processus de changement comporte un risque d'enchaînement chaotique», témoigne Gilles Ruckstuhl, un serial manager reconverti dans le conseil. Expérience faite, même si la direction de relais implique un coût plus élevé (honoraires majorés de 30%, négociables sur la durée, ndlr) par rapport à un recrutement en direct, le retour sur investissement reste avantageux. Même son de cloche du côté de Nicole Leyre, directrice financière chez KBA-NotaSys à Lausanne, leader mondial des instruments d'impression fiduciaire et de sécurité. «La différence entre un consultant et un manager de transition, c'est que ce dernier met en œuvre ses conseils d'amélioration», résume-t-elle.

Généralement surdimensionnés par rapport au poste, ces cadres «opérationnels sur le champ» sont par ailleurs de sérieux partenaires de sociétés de capital-investissement (démarrage, développement, transmission, cession ou restructuration d'entreprises). Que font-ils entre deux mandats? «Certains professionnels enchaînent les missions. D'autres cherchent à s'aménager des temps creux. Mais je peux vous dire qu'après un financement d'acquisition par emprunt [leveraged buy-out, ndlr], ce qui constitue une expérience de surexposition particulièrement exigeante, une période de repos n'est pas un luxe», conclut Sylvain Tessier, manager de transition.

LE TEMPS © 2014 Le Temps SA