

# LES 6 « A » DU MANAGEMENT DE TRANSITION AU SERVICE DU CAPITAL-INVESTISSEMENT

Les entreprises financées par le Capital-Investissement disposent d'atouts spécifiques : gouvernance bien construite, accès aux fonds propres, réseaux d'affaires. Elles doivent exécuter des plans de transformation dans des calendriers exigeants. Le Management de Transition apporte les réponses fiables pour franchir les étapes-clés du cycle de vie du partenariat entreprise-investisseur, que nous catégorisons en 6 grandes rubriques :

PILOTÉE PAR BERNARD LE BOURGEOIS ET DOMINIQUE AGRECH, LA PRACTICE DE PROCADRES INTERNATIONAL, DÉDIÉE AU PRIVATE EQUITY, PROPOSE DES SOLUTIONS DE TRANSITION SPÉCIALEMENT CONSTRUITES POUR RÉPONDRE AUX BESOINS DES GÉRANTS DE FONDS ET DES ENTREPRISES FINANCÉES PAR LE CAPITAL-INVESTISSEMENT.

## A assister les fonds dans la phase de qualification et de due-diligences

La réactivité et la rapidité de qualification d'une opportunité sont clés pour faire la différence en période d'investissement.

Le management de transition s'adapte à cette spécificité du Private Equity et s'investit pour mobiliser de manière innovante son vivier de managers experts sectoriels. Il s'agit au départ de missions courtes, éventuellement inférieures à un mois. Les mots-clés sont calendrier serré et vision globale de l'entreprise sur son marché.

En cas de concrétisation d'un investissement la mission du manager peut évoluer vers une assistance ultérieure.

Deux grandes options sont alors :

- Le pilotage et la coordination des premiers mois post-closing pour assurer la bonne mise en place des préconisations pré-investissement.
- Une prise de fonction comme manager de transition à un poste clé, en attente d'un recrutement.

## A accélérer une restructuration ou la préparation d'une sortie

La rapidité de mise en place est cruciale dans les changements d'organisation, avec en ligne de mire le respect du business plan et du calendrier de sortie :

Un recrutement prend 4 à 6 mois, le management de transition permet de pourvoir le poste en quelques jours. Le manager peut ensuite participer au recrutement du futur titulaire du poste, après avoir conduit la partie la plus difficile du processus de changement.

La préparation des sorties est un cas spécifique, les managers de transition de haut niveau occupent au moment critique des postes-clés dont la pérennité n'est pas assurée post exit.

## A adopter les bonnes pratiques en matière de compliance

Lors de prises de décisions à fort enjeu commercial, l'éthique professionnelle et la compliance sont essentiels en matière de responsabilité, et de valorisation ultérieure des actifs immatériels. Le cadre réglementaire se complexifie (RGPD) et appelle des compétences nouvelles.

Le management de transition propose aux Fonds et à leurs participations, des Compliance Managers expérimentés en droit et finance, qui se sont spécialisés lors des missions et grâce des formations exclusives.

## A ctiver le processus de transformation dans l'entreprise

Pour la mise en place d'un nouvel ERP, l'intégration d'une acquisition, l'externalisation d'une force commerciale ou une restructuration industrielle, le management de l'entre-

« POUR LA MISE EN PLACE D'UN NOUVEL ERP, L'INTÉGRATION D'UNE ACQUISITION, L'EXTERNALISATION D'UNE FORCE COMMERCIALE OU UNE RESTRUCTURATION INDUSTRIELLE, LE MANAGEMENT DE L'ENTREPRISE A GÉNÉRALEMENT BESOIN D'UN RENFORCEMENT LIMITÉ DANS LE TEMPS. LE MANAGEMENT DE TRANSITION APPORTE UNE RÉPONSE SOUPLE ET FIABLE. »

prise a généralement besoin d'un renforcement limité dans le temps ; le management de transition intègre à l'équipe de direction un PMO (Project Office Manager) qui :

- Conduit la transformation en professionnel autonome.
- Assure un reporting indépendant et objectif du respect de la feuille de route.

## A pporter la solution en situation de crise

La reprise en mains de situations critiques est une expertise forte des entreprises spécialistes du management de transition qui assurent :

- Le remplacement rapide de dirigeants, si besoin.
- La définition et mise en application des premières actions urgentes ; le diagnostic de la situation et l'élaboration d'un plan d'actions de restructuration et de retournement
- Le Management du plan d'actions et la gestion de la communication.

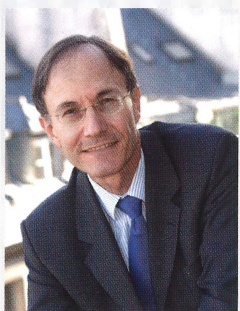
## A gir de façon socialement responsable

La dimension humaine des missions est exigeante et complexe. Associés et managers de transition veillent à la prise en compte des enjeux sociaux et humains lors de l'exécution de leurs missions. Procadres a par exemple mis en place un programme de formation avec ELEAS, cabinet leader du management de la qualité de vie au travail et de la prévention des risques psychosociaux.

Les managers bénéficient ainsi de formations sur-mesure, et d'une ligne d'appel exclusive pour bénéficier d'un soutien expert face à l'apparition de troubles psychosociaux, de tensions excessives au sein d'équipes, ou de manifestations – même isolées – de souffrance au travail. ■



Bernard Le Bourgeois est Managing Director



Dominique Agrech est Senior Advisor

En partenariat avec :

**PROCADRES**  
INTERNATIONAL