



# FICHE PRATIQUE

#71 1 septembre 2017

## ***Candidats au Management de transition (interim management) : optez pour une bonne communication !***

***Nous recevons chaque mois 150 candidatures spontanées pour des missions de Management de Transition. Chaque dossier est consulté par l'un des associés du cabinet pour une première sélection, qui est forcément subjective et rapide. Il existe autant de méthodes que d'associés, mais certaines maladresses sont récurrentes : voici nos recommandations.***

### **LE C.V. >**

*Je n'ai pas besoin de pinailler sur mon CV vu mon expérience et la durée de mon parcours.* Ce qui vous paraît limpide ne l'est pas forcément pour vos lecteurs, dans le contexte où ils liront votre dossier. Le vivier des candidats Managers de Transition est ultra-concurrentiel, s'il y a un outil de communication à perfectionner c'est bien celui-ci.

*J'indique tous les détails de ma carrière, j'aurai plus de chances d'être reçu en « ratissant large ».* Votre CV est une offre de services, pas un bilan de fin de carrière. La clarté du CV doit permettre de retrouver facilement chaque information utile, c'est un argumentaire du projet professionnel : 2 pages suffisent pour un CV pragmatique.

*Je masque une période d'inactivité professionnelle, je transforme un échec en réussite.* En tant que cadre supérieur, cadre dirigeant ou chef de projet, vous allez postuler pour des fonctions qui exigent une grande maturité. La franchise est toujours préférable à l'arrangement de CV. Les parcours des managers de transition avérés sont rarement des longs fleuves tranquilles.

*J'indique des résultats chiffrés pour chaque expérience, ils démontrent mon aptitude au Management de Transition.* Si vous aviez une influence directe sur les résultats cités oui, sinon vous donneriez l'impression de vous approprier les succès des autres.

*Je prends la photo que ma fonction m'impose : mine grave, main sous le menton, micro à la main...* Contentez-vous d'une photo neutre et professionnelle, et à défaut n'en mettez pas.



*J'envoies mon CV tous les mois en changeant une virgule, pour remonter sur le haut de la pile. Votre CV sera effectivement repéré, mais pas dans le bon sens. Le harcèlement n'est pas une bonne communication.*

## **LA LETTRE DE MOTIVATION >**

*Je reprends la totalité de mon parcours et de mes résultats, pour apporter des précisions complémentaires. Le temps de lecture sera réparti sur la LM et le CV, aucun des deux documents ne sera lu avec attention. Soyez bref et pertinent. La forme de la LM est aussi importante que celle du CV, elle justifie le lien entre ce dernier et le cabinet ciblé.*

*Je flatte le cabinet qui est l'un des meilleurs du marché. Il n'y a qu'un seul avantage : il saura que vous êtes un flatteur, vous n'aurez pas à le préciser dans le CV. N'indiquez que des caractéristiques avérées.*

*J'envoie un texte standard à tous mes contacts. Si vous communiquez comme un robot Twitter votre dossier sera traité par un robot classeur. L'envoi de masse ne fonctionne pas en Management de Transition.*

*Je me recommande d'une vague connaissance connue sur les réseaux sociaux. Les vraies recommandations sont utiles, les relations virtuelles sont de l'opportunisme contreproductif.*

## **L'APPEL TELEPHONIQUE >**

*J'appelle les cabinets pour obtenir un rendez-vous, c'est un bon moyen pour se démarquer de la masse des postulants. L'action téléphonique est à manier avec précaution, et dépend beaucoup de l'organisation et des processus internes du cabinet.*

Le bénéfice du coup de téléphone réussi reste éphémère, préférez un bon dossier envoyé à la bonne personne.

## **LA MOBILITE >**

*Je n'indique pas mon adresse pour démontrer ma mobilité. Malgré les recommandations de certains conseils en rédaction de CV, nous pensons que c'est une erreur. En Management de Transition les frais de déplacement peuvent atteindre 20% de la facturation mensuelle, sans parler des missions à l'étranger.*

C'est pour nous un élément important qui concoure à la transparence de nos propositions commerciales.

## **LA REACTIVITE >**

*Je consulte mes mails régulièrement dans la semaine, sauf peut-être en congés. Ce n'est pas suffisant car la réactivité est l'un des piliers de notre métier. La sélection d'un(e) manager au pied levé est la première urgence du cabinet après avoir réalisé le cadrage de*



mission. La demi-journée est considérée comme une bonne réactivité, qui prouve votre motivation à réaliser des missions (ou à défaut à entretenir le contact).

La réactivité va de pair avec l'agilité, quels que soient les contextes : conduite du changement, réorganisation, redressement, restructuration, situation de crise, etc.

## LE PREMIER ENTRETIEN >

Vu le nombre de sollicitations pour intégrer le vivier des cabinets, tout le monde ne peut pas être accueilli en entretien. Chaque cabinet a ses propres règles : Il y a ceux qui n'anticipent pas leurs besoins (ils diffusent des annonces pour chaque nouvelle mission), ou à l'inverse ceux qui sélectionnent beaucoup de managers pour alimenter la base de données de leur SIRH.

Les entretiens en Management de Transition, s'ils sont réalisés en amont de toute proposition de mission, diffèrent des entretiens de recrutement CDI sur de nombreux points. La capacité d'intégrer rapidement une organisation inconnue, la culture professionnelle, le savoir être, l'actualisation des expertises spécifiques, l'aptitude à écouter et à fédérer, en bref tout ce qui constitue le socle général du manager de transition.

## SALAIRE OU HONORAIRES >

*Mes prétentions salariales sont basées sur mes dernières expériences, ou sur des on-dit.*  
Assurez-vous d'abord que vos anciens salaires étaient dans la fourchette du marché, car c'est lui qui fixera votre rémunération en tant que Manager de Transition. Gardez de la flexibilité : une intransigeance marquée sur ce point sensible risque de vous nuire, surtout si vous recherchez vos premières missions.

*Je présente au cabinet un salaire brut et des honoraires pour m'adapter à ses pratiques.*  
C'est une excellente idée, sous condition d'une bonne cohérence entre les deux. Il n'est pas rare que des calculs fantaisistes conduisent à des écarts supérieurs à 30% sur la facturation finale.



En conclusion nous rappelons aux candidats Managers de Transition que, s'ils sont sélectionnés par les cabinets, ils ont aussi tout intérêt à sélectionner leurs cabinets (cf Guide 2017 du Management de Transition). Les sites internet sont toujours très flatteurs, mais pensez à questionner votre réseau : la réputation sur le terrain ou la façon de traiter les candidats ne sont pas falsifiables.