

26 Mars 2018

Article 3

# Management RH de transition

Par Céline Campi-Blain, EiviLux, ccb@eivi-lux.com

## Le principe :

- Intervention pendant une durée limitée, quelques heures par jour, par semaine ou par mois.

## Avantages :

- Opportunité adaptée aussi bien aux contraintes de la PME qu'à de grandes structures
- Disponibilité
- Flexibilité
- Solution sur mesure
- Opérationnel dès le 1<sup>er</sup> jour d'intervention
- Objectivité
- Orientation vers les objectifs et les résultats

*Recruter la bonne personne sur le bon poste au bon moment prend du temps et la consultance opérationnelle le temps de la recherche peut s'avérer être la solution idéale.*

## Qu'est-ce que le management RH de transition ?

Il s'agit de la prise en charge d'une fonction de management RH, de manière temporaire, par un intervenant qualifié pour une période limitée et qui se voit confier une mission spécifique pour la durée de son mandat.

Quels en sont les objectifs ?

- ❖ Disposer rapidement de compétences dédiées et focalisées sur la réalisation d'objectifs précis
- ❖ Bénéficier d'une expertise RH diversifiée
- ❖ Avoir recours à des hommes de terrain
- ❖ Se donner le temps de procéder au recrutement tout en maintenant la continuité du service RH
- ❖ Gérer des projets spécifiques

## Quand faire appel au management RH de transition ?

Le management RH de transition est la solution adéquate dans le cadre de projets spécifiques, d'un surcroît de travail, pour pallier les absences ou dans l'attente d'un successeur.

Un manager de transition peut intervenir dans différents types de situation:

- ❖ Situation de crise
- ❖ Conduite de projet
- ❖ Management de relais
- ❖ Changement important (fusion, restructuration, acquisition, création d'un service ...)

Et sur diverses thématiques RH telles que :

- ❖ Stratégie RH
- ❖ Recrutement
- ❖ Administration RH
- ❖ Gestion des talents
- ❖ Formation
- ❖ Représentation du personnel
- ❖ Accompagnement au changement
- ❖ ...

