

Baromètre Managers 2024

France Transition (Enquête 2023)

Le Baromètre Manager 2024 de France Transition présente les résultats de l'enquête menée en 2023 auprès des managers de transition en France ayant accepté d'y participer.

Cette deuxième édition offre un aperçu détaillé du profil, de l'activité et des attentes des 2 457 managers de transition répondant.

Copyright : France Transition



Synthèse

1 Participation accrue

Avec 2 457 réponses de managers (+60% par rapport à l'an dernier) et 2 656 missions déclarées, la base de notre baromètre 2024 est très significative.

2 Profil stable

Le profil des managers de transition reste globalement stable par rapport à l'an dernier : en moyenne, ils sont âgés de 56 ans, ont presque 7 ans d'expérience dans la pratique du management de transition et ont réalisés déjà 5 missions.

On constate un léger rajeunissement avec une proportion plus grande de manager de 45-55ans.

3 Féminisation limitée

La féminisation reste faible dans le management de transition : les femmes ne constituent que 22% de nos répondants.

Elles sont légèrement plus jeunes que les hommes, mais avec la même expérience de l'activité.

Activité en 2023

1

Taux d'activité

78% des Managers de Transition interrogés ont été en mission en 2023, pendant une durée moyenne de 7,7 mois.

2

Répartition des missions

La répartition des missions par métier en 2023 est très stable, avec près de deux tiers des missions en DAF, Direction Industrielle, DG et DRH. La part des missions réalisée par des femmes est très variable selon le métier : elles sont sous-représentées sur les missions de DG et Opérations et sur-représentées sur les missions de DRH.

3

Obtention des missions

En 2023, 35% des missions ont été obtenues par les managers de transition en direct et 65% sont intermédiées, dont 49% par les EMT.



Contractualisation et rémunération

967€

TJM net moyen

Le taux journalier moyen perçu en 2023, avec un TJM brut de 1 161€

44%

Contractualisation directe

Des missions facturées via structure propre (SAS, SARL)

-11%

Écart femmes-hommes

De TJM moyen entre les managers femmes et hommes

Les modes de contractualisation se répartissent principalement entre la facturation directe via structure propre (44%) et le portage salarial (40%). Le taux journalier moyen (TJM) est resté relativement stable par rapport au baromètre précédent, avec un montant net de 967€ perçu par les managers de transition.

L'analyse des rémunérations révèle un écart significatif entre les genres, les femmes managers de transition percevant en moyenne un TJM inférieur de 11% à celui des hommes. Cette disparité est particulièrement marquée dans les missions de Direction Générale et de Direction commerciale.



Satisfaction et perspectives

Satisfaction globale

Les managers de transition interrogés en 2024 sont satisfaits ou très satisfait de leur activité dans toutes ses composantes. Les motifs d'insatisfaction sont minimes, le plus significatif restant la précarité liée à l'activité.

Perspectives de carrière

70% des managers de transition considèrent le rester : 47% aspirent à rester exclusivement Manager de Transition et 23% restent ouverts au Management de Transition comme à un emploi salarié.

Opportunités de CDI

Dans 34% des missions, le Manager de Transition s'est vu proposer, de manière formelle ou informelle, de prendre le poste de manière permanente.

Méthodologie de l'enquête

- 1 Période de l'enquête**

Ce Baromètre 2024 est la deuxième édition du Baromètre Manager de France Transition. Il est basé sur une enquête menée en ligne au mois d'avril 2024 auprès des Managers de Transition en France et portant sur leur activité en 2023.
- 2 Nombre de répondants**

2 457 managers ayant réalisé au moins une mission de management de transition dans leur carrière - ont répondu à l'enquête 2024 (1 540 en 2023).
- 3 Répartition des répondants**

22% des répondants sont des femmes (18% en 2023).
1 919 répondants (78%) ont été en mission en 2023.
- 4 Nombre de missions**

Ces 1 919 managers ont indiqué avoir réalisés 2 656 missions en 2023.
20% de ces missions ont été réalisées par des femmes.
- 5 Chiffres déclaratifs**

Il n'est pas possible de faire un parallèle mathématique entre les données du Baromètre Managers et les données du Baromètre de EMT, tous deux publiés par France Transition.
L'échantillon n'est pas comparable (individus Vs. entreprises), et les chiffres communiqués déclaratifs.

L'âge des managers de transition

Âge moyen

Les répondants ont en moyenne 56 ans.

Répartition par tranche d'âge

On constate un léger rajeunissement

31% ont entre 45 et 55 ans (28% l'année dernière)

58% entre 55 et 65 ans (61% l'année dernière)

Différence hommes-femmes

Les femmes managers de transition sont en moyenne 2 ans plus jeunes (54,2 ans).

L'Expérience des managers de transition

1 Expérience moyenne

Les répondants ont en moyenne 6,7 années d'expérience dans le MT.

2 Répartition de l'expérience

29% ont moins de 2 ans et 53% moins de 5 ans d'expérience (respectivement 6,6 années, 37% et 55% en 2022).

3 Comparaison hommes-femmes

L'expérience des femmes dans le management de transition est en moyenne de même durée que celle des hommes.



Nombre de missions

Moyenne de missions

Les répondants ont réalisé en moyenne 4,9 missions de MT dans leur carrière (en moyenne 5,3 missions en 2022)

Répartition des missions

37 % ont réalisé de 1 à 2 missions et
35% de 3 à 5 missions .

Différence hommes-femmes

Les femmes ont réalisé un nombre moyen de missions légèrement inférieur (4,3 missions - 46% moins de 2 missions).



Compétences métier des managers de transition



Direction Générale

33% des managers de transition déclarent des compétences en Direction Générale.



Opérations

26% des managers de transition déclarent des compétences en Opérations.



Finance

22% des managers de transition déclarent des compétences en Finance.



Ressources Humaines

16% des managers de transition déclarent des compétences en Ressources Humaines.



Répartition des compétences par genre



Nombre de compétences déclarées

Les hommes déclarent en moyenne 1,8 compétences contre 1,4 pour les femmes.



Direction Générale et Opérations

Une sous-représentation significative des femmes dans ces fonctions de direction.



Ressources Humaines

Une présence féminine nettement plus importante dans les métiers RH.

Activité des managers de transition en 2023

Taux d'activité

78% des MT interrogés ont été en mission en 2023.

Durée moyenne des missions

La durée moyenne des missions était de 7,7 mois.

Comparaison hommes-femmes

Il n'y a pas de différence significative entre hommes et femmes sur ce point.



Répartition des missions par métier

1 Direction Administrative et Financière

19% des missions réalisées en 2023 étaient des missions de DAF.

2 Direction Générale

15% des missions réalisées en 2023 étaient des missions de DG.

3 Direction Industrielle

15% des missions réalisées en 2023 étaient des missions de Direction Industrielle.

4 Direction des Ressources Humaines

15% des missions réalisées en 2023 étaient des missions de DRH.



Répartition des missions par genre



Part globale des femmes

La part des missions réalisée par des femmes est de 20% en moyenne.



Sous-représentation

Les femmes sont sous-représentées en Direction Générale (6% des missions) et Direction Industrielle (5%).



Sur-représentation

Les femmes sont sur-représentées en Direction des Ressources Humaines (50%).

Répartition des missions par secteur

1 Industrie

50% des missions de management de transition ont eu lieu dans le secteur de l'industrie.

2 Services

28% des missions de management de transition ont eu lieu dans le secteur des services.

3 Distribution

11% des missions de management de transition ont eu lieu dans le secteur de la distribution.



Répartition des missions par type

1 Transformation : 32%

Le type de mission le plus fréquent, représentant la plus grande part des interventions en management de transition.

2 Relais : 30%

Second type de mission le plus courant, formant avec les missions de transformation 62% du total des interventions.

3 Gestion de crise : 19%

Une catégorie plus spécifique, représentant une part plus modeste des missions totales.

4 Conduite de projet : 15%

Des missions ciblées constituant la plus petite portion des interventions en management de transition.

La majorité des missions de management de transition sont des missions de transformation et de relais, représentant ensemble 62% du total. Les missions de gestion de crise et de conduite de projet constituent une part plus modeste.

Différences de types de missions par genre



Répartition pour les femmes

La répartition est sensiblement différente pour les femmes : 33% transformation, 36% relais, 10% crise, 15% conduite de projet.

Sous-représentation des femmes

Les femmes sont sous-représentées en gestion de crise.

Sur-représentation des femmes

Les femmes sont sur-représentées en missions de relais.



Répartition géographique des missions

1

Île-de-France

43% des missions ont lieu en Île-de-France.

2

Auvergne-Rhône-Alpes

11% des missions ont lieu en région Auvergne-Rhône-Alpes.

3

Missions à l'étranger

7% des missions ont lieu à l'étranger.

Intermédiation des missions

49%

Via EMT

Des missions sont obtenues via des Entreprises de Management de Transition (Vs. 52% sur 2022)

35%

En direct

Des missions sont obtenues directement par les managers (Vs. 33% sur 2022)

Chez les femmes spécifiquement, la répartition est plus orientée vers l'intermédiation (48% EMT, 30% direct, 12% chasseur, 3% fournisseur de services professionnels).



Intermédiation par type de mission et formes de contractualisation

Missions moins souvent intermédiées

L'intermédiation est moins fréquente certains types de mission : DG, Direction Commerciale, Marketing et Développement Durable.

Contractualisation directe à 44%

44% des missions sont contractualisées et facturées directement par les managers via leur propre structure (SAS, SARL...).

40% des managers font appel au portage salarial.

Taux Journalier Moyen (TJM)

TJM net

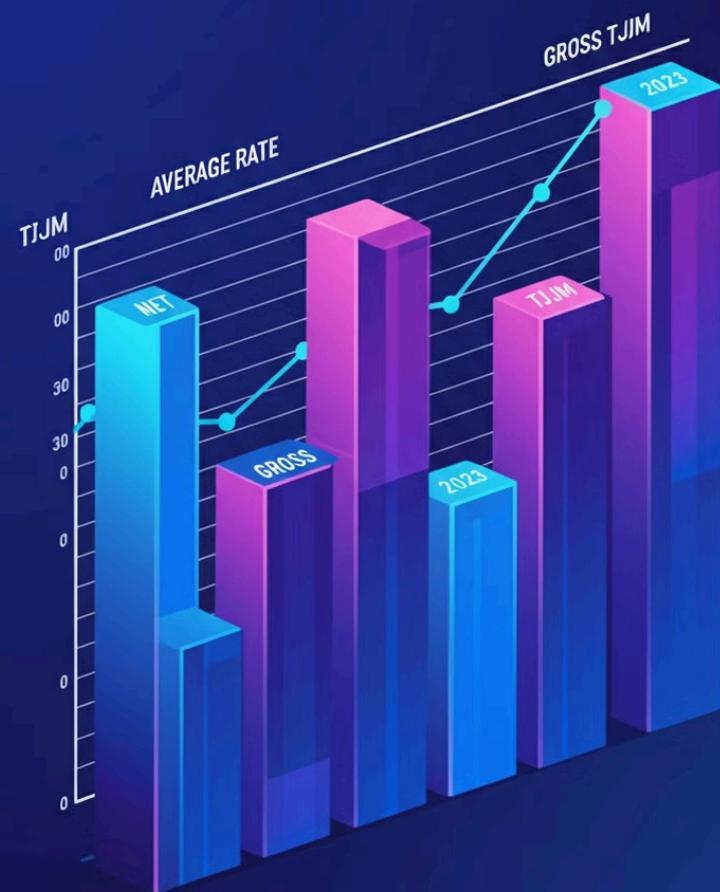
Le TJM (Taux Journalier Moyen) net perçu par le Manager de Transition est de 967€ en 2023.

TJM brut

Le TJM brut facturé au client final est de 1 161€.

Évolution

La variation par rapport au baromètre 2023 est minime (957€ et 1 207€ respectivement).



TJM et intermédiation

Mission directe

0%

TJM brut client: Base de référence

+7%

Avantage sur le TJM net manager

Sans intermédiaire, le TJM client est plus bas mais le manager perçoit un meilleur taux net.

Mission via EMT

+27%

Surcoût pour le client (+278€)

24%

Taux d'intermédiation prélevé par l'EMT

L'intermédiation EMT augmente le TJM client de 278€ mais réduit le TJM net manager de 72€ (-7%).

L'analyse des TJM déclarés par les managers montre que les missions intermédiées via EMT présentent un TJM client final supérieur de 278€ (+27%) par rapport aux missions non intermédiées. Cependant, le TJM net perçu par le manager est inférieur de 72€ (-7%) sur ces mêmes missions. Cette différence s'explique par un taux d'intermédiation moyen de 24% appliqué par les EMT.



TJM et expérience



Corrélation positive

Plus l'expérience en Management de Transition est importante, plus le TJM est élevé.

TJM par métier

Direction Générale & Transformation

TJM le plus élevé pour les missions de DG et de Transformation

Marché France

Pas de variation significative par secteur ou région en France

Missions Internationales

TJM supérieur de 13% pour les missions à l'étranger

Les missions de Direction Générale et les missions de Transformation affichent les taux journaliers les plus élevés (respectivement 1 294€ et 1 306€).

Les missions de Direction Commerciale, Qualité et RSE, obtiennent les TJM le plus bas (respectivement 988€, 887€ et 867€).

Les autres métiers se valorisent entre 1042€ (Direction Juridique) et 1250€ (DSI).

Les variations restent limitées entre les différents secteurs d'activité et régions françaises. Les plus rares missions internationales se démarquent avec une prime significative.

Écart de TJM entre hommes et femmes

1 Écart global

Le TJM des MT femmes est en moyenne inférieur de 11% à celui des hommes.

2 Écarts par métier

L'écart est particulièrement important sur les métiers de DG (-23%) et de direction commerciale (-17%).

3 Constance de l'écart

L'écart est constaté quelle que soit l'expérience dans le management de transition ou la nature de la mission (crise, transformation, relais), et que la mission soit intermédiée ou non.



Proposition de CDI

Fréquence des propositions

Dans 34% des missions, le Manager de Transition s'est vu proposer, de manière formelle ou informelle, de prendre le poste de manière permanente.

Variation par type de mission

Cette fréquence est plus élevée sur les missions de DG, Direction des SI, Commerciale et du Développement Durable.

Impact de l'intermédiation

La possibilité de rester après la mission est indépendante du fait que la mission soit intermédiée ou non.



Ce que les managers de transition apprécient particulièrement dans leur choix professionnel

Les managers de transition valorisent plusieurs aspects de leur métier, qui s'articulent de manière complémentaire :

1 Indépendance professionnelle

2 Liberté de Parole et d'action

3 Diversité des clients et des missions

4 Transmission des savoirs

5 La dimension projet et l'orientation résultats

6 Développement des compétences et de l'expérience

Satisfaction des managers de transition

Niveau global de satisfaction

Le niveau de satisfaction des managers de transition reste élevé avec une note moyenne de 3,1 sur 4 (3,3 sur 4 dans le baromètre 2023).

Éléments de satisfaction

Tous les éléments de satisfaction recueillent un bon score et il n'y a pas de différence significative selon l'âge ou entre femmes et hommes.

Éléments supplémentaires

Les éléments de satisfaction supplémentaires spontanément mentionnés sont le bon niveau de rémunération et l'équilibre entre le temps en mission et en inter-mission.

Éléments d'insatisfaction

- 1 Précarité de l'activité
- 2 Mobilité géographique
- 3 Etre surdimensionné pour les missions
- 4 Intensité de l'engagement
- 5 Perception sociale (image de "mercenaire")



Satisfaction vis-à-vis des EMT

Points forts

La satisfaction des Managers de Transition à propos des EMT est la plus haute sur le processus de sélection, le cadrage de la mission et l'accord de confidentialité/exclusivité.

Points faibles

Elle est la plus basse sur le lux d'opportunités présentées, le partage de la valeur et la transparence contractuelle.

Préoccupations et aspirations des managers de transition

1 Principales préoccupations

Les principales préoccupations des managers de transition sont d'avoir un niveau d'activité suffisant, d'avoir des missions intéressantes et d'augmenter/maintenir leur TJM.

2 Différences hommes-femmes

Les femmes sont davantage préoccupées que les hommes par leur employabilité et la dimension impact/RSE dans les missions.

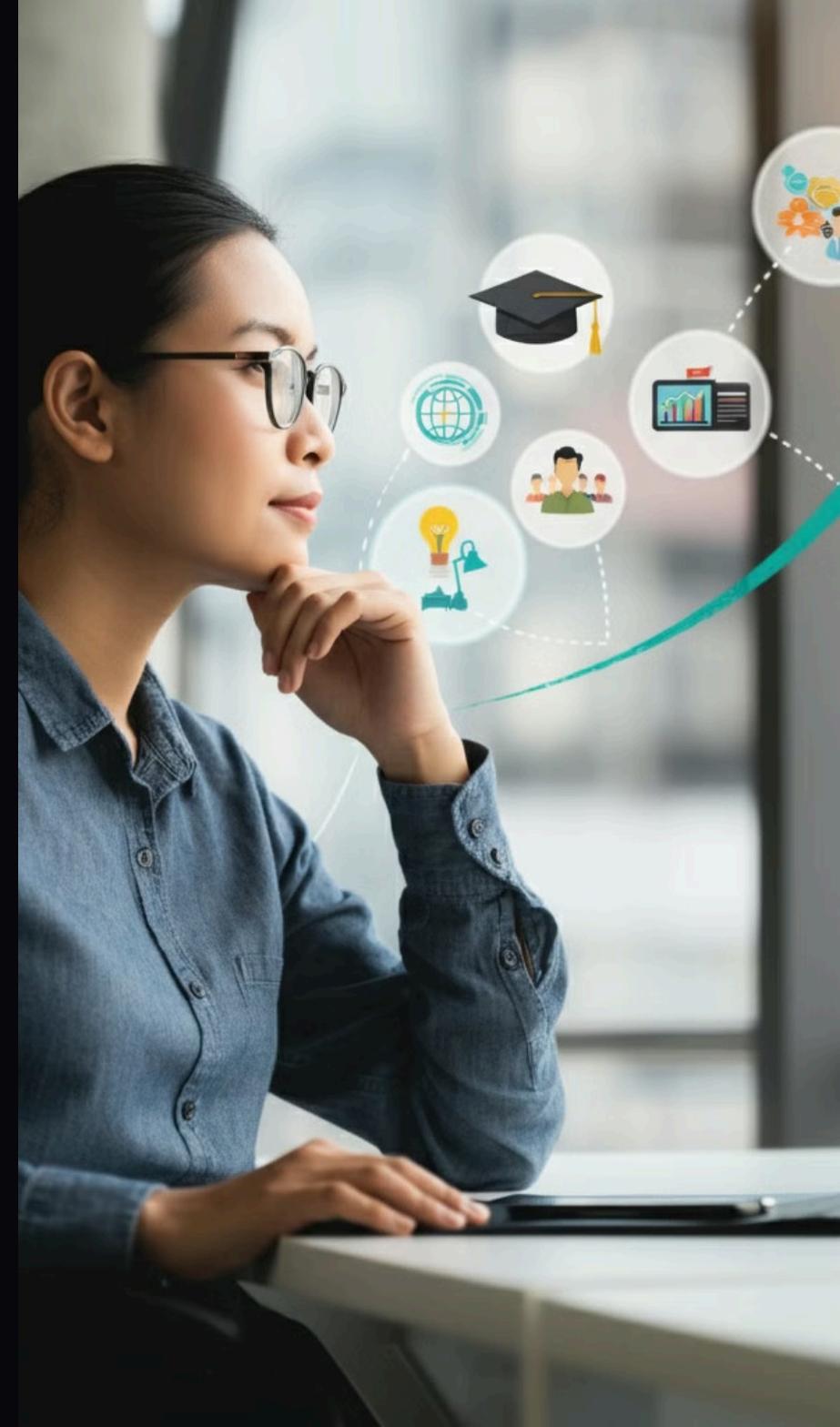
3 Aspirations futures

70 % des managers de transition envisagent le rester :

47% aspirent à rester exclusivement MT

23% restent ouverts au MT comme à un emploi salarié.

Plus l'âge augmente, plus l'aspiration à rester MT est forte (54% entre 55 et 65 ans).



Pour plus d'informations

Pour découvrir toutes nos ressources et actualités, visitez notre site web :

francetransition.org

Des questions ? Notre équipe est à votre écoute :

info@francetransition.org

FRANCETRANSITION
FÉDÉRATION DES ACTEURS DU MANAGEMENT DE TRANSITION

