

**Profession de foi**  
**Elections du 12/06/2025 au**  
**Conseil d'Administration de France Transition**

NOM Prénom : Jean-Philippe Maraval

Membre (EMT/Asso): TALENTS & PROJETS (EMT)

Candidat au : Collège 1 (EMT)

Coordonnées : Mail Portable

[Jp.maraval@talents-projets.com](mailto:Jp.maraval@talents-projets.com)

06 87 47 74 43

**Qui je suis**

**Mon parcours :**

Je suis dans ce métier du management de transition depuis 2006. J'ai d'ailleurs une expérience de première main pour avoir été manager de transition à deux reprises en 2006 et 2007 (direction d'une filiale de La Poste, DG d'une activité de conseil en technologies). J'ai ensuite rejoint comme associé en 2007 l'un des cabinets « premium » de l'époque, Newbridge Partners où j'ai appris le métier. Mi-2010, j'ai lancé Talents & Projets, que je dirige encore. TALENTS & PROJETS est aujourd'hui une activité qui compte un trentaine de personnes dont des senior advisors de haut niveau (ex numéros 2 de Thales, de Safran, DRH adjoint d'Engie, de Sodexo, Comex de Vallourex, DG d'Air France, VP Industry de Faurecia/Forvia, etc.) avec une ambition particulière sur la qualité des processus et du service rendu à nos clients.

En début de carrière, après une formation ingénieur et Insead, j'ai démarré mon parcours dans le conseil, puis dans le secteur des télécoms en Europe avant de diriger de 2000 à 2004 l'une des divisions de BUREAU VERITAS. A titre personnel : marié, trois filles, j'ai abandonné toute ambition jazzo-pianistique après 10 ans d'efforts infructueux... mais ai gardé mon amour du vélo !

**Ma vision du Management de Transition**

Le management de transition connaît un développement passionnant (excepté l'épisode Covid) et a largement trouvé sa place et gagné en crédibilité sur les 20 dernières années.

C'est manifestement un nouveau modèle pour lequel les étoiles « sont bien alignées », au croisement de nouvelles aspirations individuelles et de nouveaux modes d'organisation des entreprises.

Pour les managers – en tout cas ceux qui acceptent l'incertitude inhérente au modèle – c'est une alternative bienvenue au lien de subordination (!) qui caractérise légalement le contrat de travail. C'est un garant de diversité des contextes, de liberté et d'indépendance, à l'opposé des « bullshit jobs » et de la « politique » souvent dénoncée.

De leur côté, les entreprises y trouvent un nouveau levier d'organisation et d'efficacité qui rencontre le fonctionnement en mode Projets. C'est bien sûr un facteur d'agilité et de réactivité qui offre de la souplesse vis-à-vis des rigidités du marché du travail et du fonctionnement par silos. C'est un moyen supplémentaire de trouver la bonne ressource pour des projets importants, en allant la chercher sur un territoire diversifié.

A titre personnel, j'y trouve beaucoup de satisfactions : diversité des contextes et des sujets que je n'aurai pas connus dans mes métiers « d'avant », charme de ne pas savoir de quels sujets demain sera fait, contacts à haut niveau sur des sujets souvent importants.

Le devenir et le futur du métier tend incontestablement vers une extension des missions, et probablement une banalisation du modèle. C'est à la fois une bonne et même une excellente nouvelle, mais aussi un challenge pour renforcer les bonnes pratiques et le positionnement de nos entreprises et des managers, et ainsi éviter la « commoditisation » de notre secteur.

## **Mon ambition pour France Transition**

### **Les raisons qui m'amènent à postuler au siège d'administrateur de la Fédération**

J'ai longtemps travaillé d'arrache-pied à lancer et à développer mon entreprise, en dédiant 100% de mon temps aux clients, aux missions, aux managers, aux moyens, à l'équipe. J'ai envie aujourd'hui de prendre un peu de hauteur de vue et de plus m'investir dans l'ensemble du métier.

Je suis persuadé qu'après les débuts où chacun pouvait espérer « faire son trou » et se développer indépendamment, la montée en puissance du métier exige de se renforcer collectivement. C'est la qualité des pratiques et la crédibilité du secteur qui participera aussi au développement de chacun d'entre nous.

Si notre marché se développe, le nombre des acteurs se diversifie encore plus avec de nouveaux entrants tous les mois. Tous n'ont pas les mêmes pratiques et la Fédération a un rôle structurant dans ce domaine pour maintenir le niveau de valeur ajoutée du métier et éviter sa « commoditisation ».

Enfin, pour participer régulièrement aux vendredis de France Transition, j'ai appris à apprécier le travail qui y est fait et les sujets qui sont promus par la Fédération. Je trouve normal d'y contribuer.

### **Les thèmes que je souhaite porter**

Au-delà des thèmes qui seront choisis collectivement, certains sujets me semblent importants :

- La promotion des bonnes pratiques... et le bannissement des mauvaises (!), au travers du label ou d'autres moyens éventuels
- Le respect dans les relations avec les managers, l'éthique dans les pratiques commerciales
- Accompagner la modernisation de l'image du métier, son intérêt auprès des managers et des entreprises, finir d'éliminer les vieux clichés sur le métier
- La réflexion et la promotion de la responsabilité sociale de notre métier qui dispose de vrais atouts (employabilité des seniors, réactivité des entreprises, etc.)
- La veille stratégique et réglementaire sur notre marché (et éventuellement à l'international)
- La validation et l'accueil de nouveaux adhérents