LIVRE BLANC

MANAGEMENT DE TRANSITION
IDÉES REÇUES & DÉCRYPTAGE

OCTOBRE 2022 // REACTIVE EXECUTIVE

SOMMAIRE

Un sommaire en trois temps pour vous présenter notre vision du management de transition.

01 Déjouer les (fausses) croyances.

- Un peu d'histoire
- Une diversification de mise
- Certaines idées reçues ont la peau dure : réajustons les attentes !

02 Comprendre le cycle d'une mission.

- Cycle de vie d'une mission de management de transition côté cabinet
- Cycle de vie d'une mission de management de transition côté manager de transition

03 Faire appel à REACTIVE EXECUTIVE.

- Une histoire pas comme les autres
- Une expérience avérée
- Une expertise vivante
- Une communication plurielle

INTRODUCTION

Pour son tout premier livre blanc, REACTIVE EXECUTIVE a choisi d'explorer ce qui est au cœur même de son activité : le management de transition. Avec un parti pris un peu particulier. Celui de déjouer les idées reçues pour mieux explorer la pertinence, les enjeux et les bénéfices d'engager une mission de management de transition dans les moments clés de la vie d'une entreprise.

Pour ce faire, nous avons diffusé une enquête en septembre 2022 auprès de nos managers de transition et de notre clientèle pour les interroger sur cette solution RH. Après une semaine, près de 500 personnes se sont prêtées au jeu pour nous offrir un éventail de réponses significatives, honnêtes et argumentées. Quantitatives autant que qualitatives. Nous les en remercions !

Analysés au cordeau, ces retours nous avons nous ont permis de nourrir les trois chapitres de ce livre blanc :

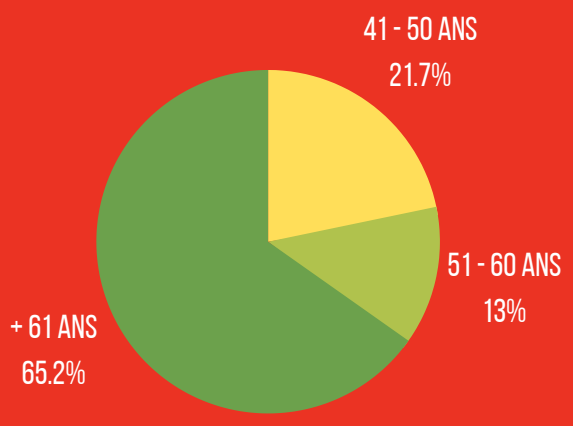
- Un panorama actuel du management de transition en France à travers une vision illustrée de témoignages, de chiffres et de tendances.
- Un retour sur les fondamentaux qui font la spécificité de cette solution à travers une description empirique du déroulé d'une mission, de ses débuts à ses suites.
- Une présentation incarnée de l'expertise de REACTIVE EXECUTIVE pour partager notre approche du métier.

Nous vous souhaitons une belle lecture en espérant qu'elle déclenche chez vous l'envie de vous tourner vers le management de transition, si ce n'est pas déjà fait !

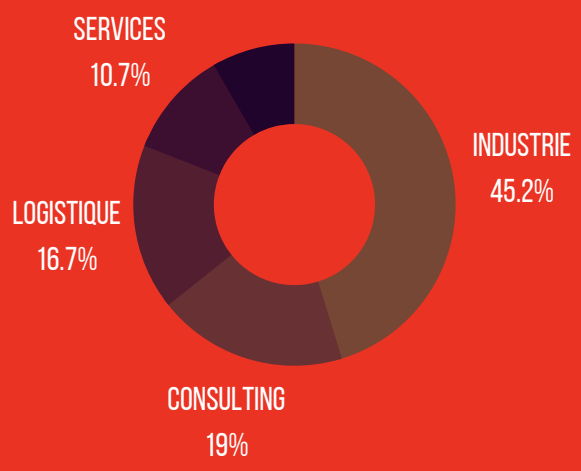
Dorothée BAUDE
Fondatrice et présidente de REACTIVE EXECUTIVE

PROFIL DE NOTRE PANEL

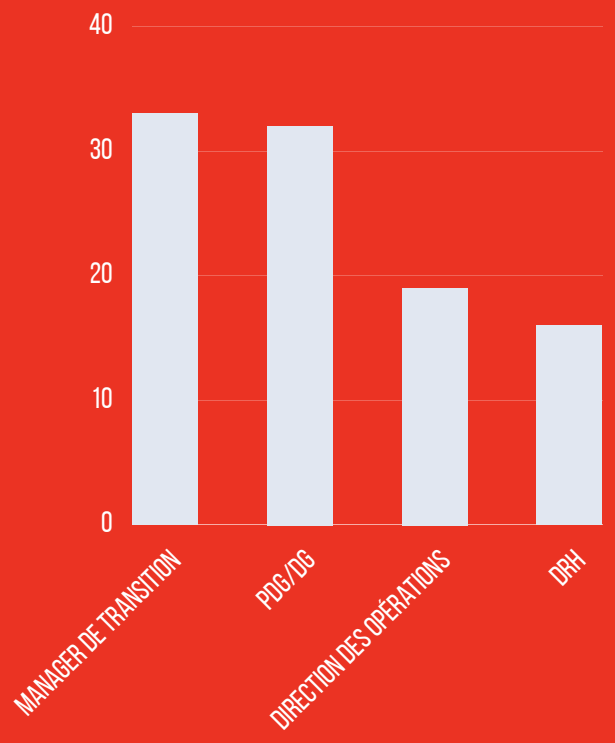
TRANCHES D'ÂGE



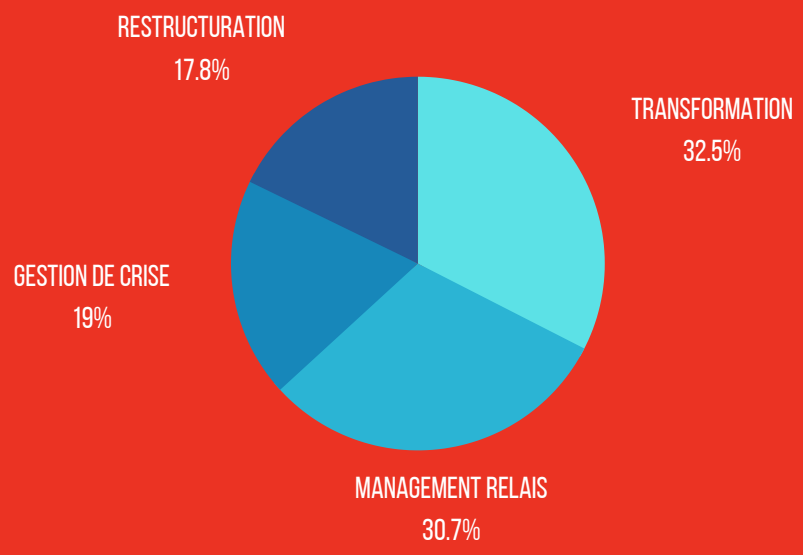
SECTEURS D'ACTIVITÉ



FONCTIONS



RECOURS AU MANAGEMENT DE TRANSITION



PARTIE 1.

DÉJOUER LES (FAUSSES) CROYANCES ASSOCIÉES AU MANAGEMENT DE TRANSITION POUR AVOIR LES BONNES ATTENTES.

UN PEU D'HISTOIRE

Attardons-nous un instant sur l'histoire du management de transition. Né aux États-Unis et aux Pays-Bas dans les années 1970, il arrive en France 10 ans plus tard. Peu habitué à une telle flexibilité de l'emploi, l'Hexagone l'accueille d'un œil méfiant. Il faut attendre les années 2000 et avec elles, un assouplissement du marché de l'emploi, pour noter un véritable déploiement de ce métier. Porté par les cabinets de recrutement qui s'en emparent pour sauver les entreprises en situation de crise, le management de transition s'installe dans le paysage des grands groupes avant de s'inviter dans les PME/PMI et les start-ups.

En 2019, le marché du management de transition pèse près de 440 millions d'euros de chiffres d'affaires, selon le Baromètre de France Transition. Plus de 1 000 missions auraient été signées sur l'année 2021, enregistrant une hausse d'activité annuelle de 8%. Si le secteur principalement concerné par cette solution reste l'Industrie avec 44% des missions réalisées, les Services affichent une forte progression (28% des missions). De la même manière, les missions concernées par le management de transition se diversifient : au-delà de la seule gestion de crise ou de retournement, il s'agit de plus en plus de mener des transformations structurantes.

UNE DIVERSIFICATION DE MISE

Cette tendance à la diversification est confirmée par les chiffres de notre enquête. Sur la question de savoir ce qu'est le management de transition, les réponses se talonnent. 86% estiment que c'est de l'aide à la transformation ; 84% de la conduite du changement ; 79% de l'intérim de dirigeants et dirigeantes ; 77% du management de crise. Plus loin, ils sont 58% et 51% à considérer respectivement que le management de transition s'apparente à du conseil opérationnel et à de la gestion de projet.

L'autre aspect où les réponses se suivent de près concerne les objectifs assignés à une mission de management de transition. Là encore, plusieurs tendances se dégagent : à 29%, il s'agit de mener une transformation importante pour l'entreprise ; à 27,5% de résoudre une situation d'urgence ; à 24,5% de remplacer temporairement un poste stratégique ; et à 15%, d'augmenter les performances de l'entreprise.

Dans tous les cas, les managers de transition sont perçus à 51% comme des personnes expertes dans leur domaine d'activité, et à 49% comme des chef·fes d'orchestre polyvalent·es. Surtout, une écrasante majorité (96%) est convaincue que c'est une solution d'avenir ! Autant de chiffres qui illustrent, en soi, l'estime que les gens ont à l'égard du management de transition, reconnu quasi-unaninement pour son efficacité à gérer des situations d'envergure.

CERTAINES IDÉES REÇUS ONT LA PEAU DURE : RÉAJUSTONS LES ATTENTES !

Ce bilan positif n'empêche pas la persistance de préjugés à l'égard du management de transition. En reprenant une par une les principales idées reçues associées à cette solution, nous allons vous fournir des réponses claires sur ce qu'elle représente à nos yeux, avec les 10 ans de recul qui sont les nôtres. Déjouer les fausses croyances nous semble essentiel pour ajuster et harmoniser les attentes de toutes les parties prenantes d'une mission en management de transition : entreprises, cabinets et managers de transition.

LE MANAGEMENT DE TRANSITION EST UNE SOLUTION D'AVENIR, SELON NOTRE PANEL

« LE MANAGEMENT DE TRANSITION EST UNE TRANSITION IDÉALE AVANT DE TROUVER LA OU LE BON COLLABORATEUR. »

« LE MANAGEMENT DE TRANSITION PERMET DE MODIFIER EFFICACEMENT LES MODES DE MANAGEMENT DES ENTREPRISES. »

« LE MANAGEMENT DE TRANSITION PERMET DE MAÎTRISER LES CRISES POUR OPTIMISER LE COÛT DES ENTREPRISES. »

« LE MANAGEMENT DE TRANSITION OFFRE LE LUXE D'INTRODUIRE DE L'EXPERTISE DANS L'ENTREPRISE SANS OBLIGATION D'EMBAUCHE ET SANS PRISE DE TÊTE. »

IDÉE REÇUE N°1.

LE MANAGEMENT DE TRANSITION EST UN COÛT PLUS QU'UN INVESTISSEMENT.

L'AVIS DE NOTRE PANEL

14% estiment que oui, le management de transition représente avant tout un coût.

86% estiment au contraire que le management de transition est un investissement sur l'avenir.

OUI

« LE MANAGEMENT DE TRANSITION RÉPOND SOUVENT À LA DÉFAILLANCE DES MANAGERS EN PLACE. »

« ON N'OBTIENT PAS TOUJOURS LA VALEUR AJOUTÉE ATTENDUE. »

« C'EST UN COÛT PONCTUEL QUI DOIT MENER À DES GAINS À LONG TERME. »

NON

« SI LA MISSION EST BIEN CIBLÉE, C'EST UN VÉRITABLE INVESTISSEMENT. »

« L'EXPERTISE ET LE SAVOIR N'ONT PAS DE COÛT. »

« LE MANAGER DE TRANSITION ASSURE UNE PÉRENNITÉ VIA DU MENTORING ET DU COACHING. »

L'AVIS DE REACTIVE EXECUTIVE

> Le management de transition consiste à déployer en moins de 48h00 la femme ou l'homme providentiel qui, grâce à ses compétences fonctionnelles, solutionne une situation à forts enjeux. Une telle intervention a forcément un coût mais un coût mécaniquement moindre qu'une succession de recrutements ratés.

> Les managers de transition s'avèrent de véritables sparring partners pour la direction en place. En cela, elles et ils assurent un mentorat durable auprès des équipes avec une forte capacité de recommandations (prestations, clients, fournisseurs spécifiques), ce qui n'a pas de prix !

> Leur rôle extérieur leur permet de challenger l'existant en impulsant une dimension innovante à l'entreprise. La sensation d'un avant et d'un après est palpable.

IDÉE REÇUE N°2.

LE MANAGEMENT DE TRANSITION NE RÈGLE QUE DES CAS CRITIQUES.

L'AVIS DE NOTRE PANEL

20% estiment que la fonction première du management de transition est effectivement de régler des cas critiques.

80% estiment au contraire que le management de transition couvre un périmètre d'action bien plus large.

OUI

« LA GESTION DE CRISE EST, SELON MOI, LA RAISON D'ÊTRE DU MANAGEMENT DE TRANSITION. »

« LE MANAGER DE TRANSITION A UN RÔLE DE POMPIER DE SERVICE DANS 80% DES CAS. »

NON

« LE MANAGER DE TRANSITION AIDE UNE ENTREPRISE À RESTER EN BONNE SANTÉ ET À SANS CESSE INNOVER. »

·« LE MANAGER DE TRANSITION RÈGLE TOUTES LES SITUATIONS DE TRANSFORMATION, DONT CERTAINES SONT PLEINES D'OPPORTUNITÉS. »

L'AVIS DE REACTIVE EXECUTIVE

> Si, à ses débuts, le management de transition en France était réservé au solutionnement de situations de crise tels que des licenciements ou des cessations d'activité, c'est nettement moins le cas aujourd'hui.
> Le management de transition accompagne de plus en plus des situations de forte croissance : rapprochements, M&A et lancements d'activité.
> Ce qui reste vrai, c'est que le management de transition est appliqué aux situations d'urgence, même au sein des organisations les plus fertiles qui ont un coût d'avance. L'imprévu guette toujours !

IDÉE REÇUE N°3.

LE MANAGEMENT DE TRANSITION EST RÉSERVÉ AUX POSTES CODIR.

L'AVIS DE NOTRE PANEL

25,5% considèrent que le management de transition est bel et bien réservé aux postes de direction.

74,5% estiment que le management de transition s'adresse également à d'autres types de fonctions.

OUI

« LE MANAGER DE TRANSITION DOIT ÊTRE PROCHE DE LA DIRECTION CAR LA PLUPART DU TEMPS, C'EST LUI QUI INDUIT DES DÉCISIONS. »

« SI ON VEUT UNE CONCRÉTISATION ET UNE PÉRENNITÉ DE LA TRANSFORMATION, IL EST IMPORTANT QUE LE MANAGER DE TRANSITION SOIT MEMBRE DU CODIR. »

NON

« UNE MISSION EN MANAGEMENT DE TRANSITION PEUT SE RÉALISER DANS TOUTES LES FONCTIONS D'ENCADREMENT ET DANS TOUS LES PROCESSUS DES ENTREPRISES (RH, SÉCURITÉ, FINANCES, COMMERCE, TECHNIQUE.) »

« LE MANAGEMENT DE TRANSITION RÉSOUT TOUS LES PROBLÈMES QUE L'ENTREPRISE NE PEUT RÉSOUDRE SEULE, MÊME SI CE N'EST PAS AU CODIR. »

L'AVIS DE REACTIVE EXECUTIVE

> S'il est vrai que le management de transition adressent principalement des sujets CODIR, il peut également s'étendre aux sujets Comex et Copil.

> Aux traditionnelles fonctions de DRH, DGA et DAF, s'ajoutent des directions commerciales, industrielles et site, voire des expertises de niche, notamment dans le secteur de la Santé et de la Construction.

IDÉE REÇUE N°4.

LE MANAGEMENT DE TRANSITION NE S'ADRESSE QU'AUX SENIORS.

L'AVIS DE NOTRE PANEL

40% jugent que oui, le management de transition est uniquement réservé aux seniors.

60% pensent qu'à l'inverse, le management de transition s'ouvre de plus en plus à d'autres générations.

OUI

« IL FAUT AVOIR UN PEU D'EXPÉRIENCE VOIRE DE DIPLOMATIE POUR RÉALISER DES CHANGEMENTS DANS UNE ENTREPRISE. »

« LA PRISE DE RECUL, LE VÉCU DE CERTAINES SITUATIONS ET LES ANNÉES DE MANAGEMENT SONT DES ATOUTS PRIMORDIAUX POUR RÉUSSIR. »

NON

« LES ÉVOLUTIONS DE CE MÉTIER FONT APPEL À DES PROFILS SPÉCIALISÉS ET PLUS JEUNES (WEB MARKETING, IA, USINE 4.0). »

« PAS DE SENIORITÉ EN ÂGE MAIS EN EXPÉRIENCE ET EN EXPERTISE. TOUTE PERSONNE INTELLIGENTE PEUT ÊTRE MANAGER DE TRANSITION. »

L'AVIS DE REACTIVE EXECUTIVE

> Le management de transition n'est pas réservé aux seuls seniors mais à des managers qui ont démontré une expertise technique, managériale et posturale, quel que soit leur âge.
> Cette expérience peut s'acquérir rapidement à travers l'expérimentation de situations à forts enjeux.

IDÉE REÇUE N°5.

LE MANAGEMENT DE TRANSITION RELÈVE DU MÊME MÉCANISME QUE L'INTÉRIM-CADRE OU LE CONSULTING.

L'AVIS DE NOTRE PANEL

39% font l'assimilation entre les 3 solutions que sont le management de transition, l'intérim-cadre et le consulting.

61% identifient une vraie distinction entre le management de transition, l'intérim-cadre et le consulting.

OUI

« OUI CAR LE MANAGEMENT DE TRANSITION EST CONDUIT SOUS FORME DE MISSIONS : CE SONT LES MÊMES PROCESSUS. »

« C'EST LA MÊME CHOSE : IL S'AGIT DE FAIRE APPEL À DES EXPERTS SELON LE BESOIN. »

NON

« L'INTÉRIMAIRE EST SOUMIS AUX RÈGLES POLITIQUES DE LA SOCIÉTÉ OÙ IL TRAVAILLE ; LE MANAGER DE TRANSITION EST UN PARTENAIRE DE LA DIRECTION. »

« LE MANAGER DE TRANSITION MET EN ŒUVRE, LE CONSULTANT PRÉCONISE. »

« DIFFÉRENCES DE STATUT JURIDIQUE. »

L'AVIS DE REACTIVE EXECUTIVE

> Le rôle du consulting ? Indiquer une feuille de route et donner des grandes orientations stratégiques. Celui du management de transition ? La même chose avec, en plus, la mise en œuvre des préconisations pour leur donner une réalité opérationnelle.

> Concernant l'intérim-cadre, il y a une vraie différence de posture. Un·e manager de transition ne cherchera pas à se positionner dans l'organisation là où l'intérimaire-cadre en aura davantage la tentation.

IDÉE REÇUE N°6.

LE MANAGEMENT DE TRANSITION NE NÉCESSITE PAS NÉCÉSSAIREMENT L'INTERVENTION D'UN CABINET.

L'AVIS DE NOTRE PANEL

33% pensent qu'il n'est pas nécessaire de passer par un cabinet pour recourir au management de transition.

67% considèrent l'intervention d'un cabinet. utile, voire indispensable, pour réussir une mission de management de transition.

OUI

« ON PEUT ÊTRE MANAGER DE TRANSITION INDÉPENDANT EN CRÉANT SA PROPRE STRUCTURE ET EN ADHÉRANT AUX BONS RÉSEAUX. »

« UN BON RÉSEAU SUFFIT À RÉUSSIR SES MISSIONS DE TRANSITION. »

NON

« LE MANAGEMENT DE TRANSITION DOIT POUVOIR S'APPUYER SUR LES RESSOURCES D'UNE STRUCTURE : EXPERTISE, MÉTHODOLOGIE ET SURTOUT, APPORT DE MISSIONS. »

« TRAVAILLER AVEC UN CABINET EST PLUS FACILE POUR LES ARBITRAGES AVEC L'ENTREPRISE. »

L'AVIS DE REACTIVE EXECUTIVE

> Dans la majorité des cas, un cabinet de management de transition a sa raison d'être. Le fait de connaître un certain nombre de managers de transition le met en capacité de discerner efficacement et rapidement celles et ceux qui correspondront le mieux à la mission.
> Un cabinet s'avère utile pour garantir un accompagnement de qualité : feuille de route, rapport d'étonnement, alignement avec l'agenda de mission et ROI. C'est une sérénité de plus pour tout le monde.
> Après, il est vrai qu'il existe des réseaux dotés d'un système de référencement puissant et des managers de transition capables de gérer seul·es leur carrière.

IDÉE REÇUE N°7.

L'ARRIVÉE D'UN·E MANAGER DE TRANSITION PEUT PROVOQUER DE L'APPRÉHENSION DANS LES ÉQUIPES EN PLACE DANS LA MESURE OÙ IL PEUT VOULOIR SE POSITIONNER DANS L'ORGANISATION.

L'AVIS DE NOTRE PANEL

46% considèrent légitime le fait que les équipes se sentent menacées par la présence d'un·e manager de transition.

44% estiment qu'une telle appréhension n'a pas lieu d'être dans les équipes en place.

OUI

« CERTAINES SOCIÉTÉS ONT TENDANCE À PROPOSER DES CDI POST-TRANSITION. »

« LA PLUPART DES MANAGERS DE TRANSITION LE FONT PAR OBLIGATION ET PEUVENT AVOIR LA TENTATION DE TROUVER UNE SITUATION PLUS STABLE. »

« OUI MAIS À NE PAS FAIRE. ON PERD SON ÂME, C'EST À-DIRE SA POSTURE EN TANT QUE MANAGER DE TRANSITION SI ON A EN TÊTE UNE EMBAUCHE. »

NON

« PAR DÉFINITION, LE MANAGER DE TRANSITION N'EST QUE DE PASSAGE : CE SERAIT LA NÉGATION DU RÔLE DU MANAGER DE TRANSITION ET TRÈS CONTREPRODUCTIF. »

« LE MANAGER DE TRANSITION DOIT EFFECTUER SA MISSION EN SACHANT QU'IL PARTIRA UN JOUR. »

« CELA NE CORRESPOND PAS À L'ÉTHIQUE DE CE MÉTIER. »

L'AVIS DE REACTIVE EXECUTIVE

> S'il arrive que les managers de transition soient sollicité·es pour un CDI, elles et ils déclinent de manière assez systématique, n'ayant pas envie de quitter l'agilité de leur situation, opérationnelle, dépolitisée et indépendante.
> Leur statut de sparring partner leur confère un champ d'action sans commune mesure et leur réputation, une employabilité garantie. À l'inverse, le CDI nécessite une posture établie et un lien de subordination dont ces personnes se sont depuis longtemps affranchies.

PARTIE 2.

COMPRENDRE LE CYCLE D'UNE MISSION DE MANAGEMENT DE TRANSITION POUR EN MAXIMISER LES BÉNÉFICES.

Maintenons que nous avons défini ce que représente le management de transition selon nous, nous pouvons passer à une autre étape tout aussi clé pour profiter durablement des bienfaits de cette solution : son cycle, explicité en deux temps. D'un côté, nous analyserons celui du cabinet mandaté pour opérer la mission de management de transition ; de l'autre, celui de la ou du manager de transition. Vous allez voir : les processus se croisent et se complètent pour garantir le succès de la mission et déminer toutes les problématiques ou freins potentiels.

CYCLE DE VIE D'UNE MISSION DE MANAGEMENT DE TRANSITION CÔTÉ CABINET

Premier rendez-vous

Organisation d'un premier rendez-vous entre le cabinet et une personne clé de l'entreprise mandataire (DRH et/ou membre du CODIR) pour se familiariser à la culture de l'entreprise, comprendre les enjeux de la mission, les leviers de croissance, la structure de la direction, la gouvernance, le dimensionnement et les projets à venir.

Lettre de mission

Rédaction d'une lettre de mission sur un document officiel pour garantir une reformulation exacte par le cabinet de ce qui a été compris lors du premier rendez-vous en précisant les objectifs et les moyens déployés, aussi bien du côté du cabinet que de la ou du manager de transition.

Rencontre

À partir d'une short list des 3 meilleur·es managers pré-selectionné·es, réalisation d'entretiens individuels par le cabinet pour les briefer et s'assurer de leur correspondance avec les enjeux de la mission, avant une rencontre en présentiel des trois parties.

Suivi & clôture

Une fois la mission signée, suivi du cabinet pour rendre compte de l'avancée des travaux de la ou du manager de transition : cadrage de la mission, feuille de route, rapport d'étonnement, reporting, indicateurs de performance qualitatifs et quantitatifs, etc. Et ce, jusqu'à la clôture de la mission.

CYCLE DE VIE D'UNE MISSION DE MANAGEMENT DE TRANSITION CÔTÉ MANAGER DE TRANSITION

Sélection

Au terme d'une première qualification téléphonique, la ou le manager retenu·e est reçu·e dans les locaux du cabinet pour un brief de la mission. Si la candidature est validée, la sélection peut être complétée par des références professionnelles (feedback 360, assessment et tests de personnalité)

Onboarding

Accompagnement de la ou du manager de transition dans l'entreprise pour construire un agenda de mission précis et cadencé.

Début de mission

Production d'un rapport d'étonnement pour entrer rapidement dans le déroulé opérationnel et stratégique.

Fin de mission

Création d'un cahier des charges avec des leviers d'action durablement efficaces pour les équipes en place, complétés par du mentorat et/ou du coaching (de la ou du futur remplaçant).

PARTIE 3.

FAIRE APPEL AU MANAGEMENT DE TRANSITION EN GÉNÉRAL, ET À REACTIVE EXECUTIVE EN PARTICULIER : UN PACTE DE CONFIANCE

UNE HISTOIRE PAS COMME LES AUTRES

REACTIVE EXECUTIVE est un cabinet qui compte dans le paysage des pure players du management de transition en France. Sa réputation n'est plus à faire avec ses 10 ans d'expérience, son vivier de 15 000 managers de transition, ses 150 missions réalisées à l'année et son développement à l'international, notamment sur le marché africain et du Moyen-Orient. Au-delà de ces chiffres, REACTIVE EXECUTIVE a la singularité d'avoir été créé et d'être dirigé par une femme : Dorothée BAUDE. Aguerrie aux environnements les plus complexes grâce à ses expériences successives dans l'Industrie, cette femme de tête a expérimenté le métier de manager de transition de l'intérieur avant de créer son propre cabinet. Fait rare dans un milieu encore très masculin !

L'ADN de REACTIVE EXECUTIVE ? Un service engagé et engageant qui s'articule autour de quatre valeurs humanistes :

- Réactivité : détacher des managers de transition en 48h au pied levé, réagir vite, s'ajuster rapidement.
- Passion : avoir l'expertise de nos secteurs et de nos métiers, prendre plaisir à travailler.
- Vérité : tenir un discours de vérité avec bienveillance.
- Transparence : avancer ensemble dans une communication alignée.

UNE EXPÉRIENCE AVÉRÉE

De par son positionnement de leader porté à son niveau d'excellence d'après le classement Leaders League en 2021, REACTIVE EXECUTIVE se distingue par une capacité naturelle à adresser des sujets CODIR à forts enjeux, toutes fonctions de direction, secteurs et entreprises confondues. À ce jour, le cabinet réalise plus de 150 missions à l'année dans toute la France pour des grands groupes, ETI, PME et start-ups, grâce à son large vivier de managers de transition. Ce volume d'activité créé et aiguise notre savoir-faire, comme en témoigne ce chiffre significatif : 1/3 de notre clientèle renouvelle ses missions avec nous.

NOS CHIFFRES CLÉS

+10
Années d'expérience

+ 15 000
managers de transition

+ 15%
missions réalisées à l'international

+ 150
missions réalisées en 2021

+ 67%
missions réalisées en Île-de-France

+ 59%
missions de transformation

UNE EXPERTISE VIVANTE

Outre une DG de poigne en la figure de Dorothée BAUDE, REACTIVE EXECUTIVE se distingue par une équipe structurée autour de trois directions :

- La direction des opérations qui se compose de 14 personnes, parmi lesquelles nous comptons des consultantes et des consultants, des business developers, des RH, des talents managers, des experts du recrutement et des psychologues du travail.
- La direction administrative, financière et RH gérée par deux profils experts de la finance.
- La direction Communication & Marketing animée par quatre spécialistes en la matière.

Chaque personne recrutée chez REACTIVE EXECUTIVE l'est pour une bonne raison : son savoir-faire. Ce savoir-faire est basé sur une quinzaine d'années d'expérience acquise sur une fonction d'expertise ou de management ; sur une capacité à appréhender la complexité des organisations et à aller haut dans les organigrammes ; sur une aptitude à comprendre vite le besoin, à le synthétiser et à trouver un·e manager idoine ; et sur une aisance à animer une communauté reconnue de managers. L'exigence à l'égard de nos consultant·es fait écho à celle appliquée à nos managers de transition. Là aussi, nous attendons de l'expertise technique, du leadership, une vision et une culture du résultat chevillée au corps.

UNE COMMUNICATION PLURIELLE

Dernier point et non des moindres. REACTIVE EXECUTIVE soigne ses communications. À commencer par Dorothée BAUDE, fondatrice et présidente de REACTIVE EXECUTIVE, qui n'hésite pas à prendre la parole et à partager ses convictions sur LinkedIn, s'imposant comme une personne influente dans son milieu.

Il suffit également d'aller sur notre site internet pour se rendre compte de la densité et de la diversité de nos actualités. Nous alternons entre pédagogie (articles sur le monde de l'emploi et le management de transition), engagement (tribunes d'un·e expert·e sur un sujet précis), rencontres (« Dans la peau de », portraits de personnes influentes et podcasts) et vidéos (meilleurs vœux, présentation de nos locaux, de nos équipes, etc.)

FOCUS SUR NOS CAREERS MINUTES

NOTRE ÉVÉNEMENT LE PLUS DIFFÉRENCIANT ? L'ORGANISATION DE NOS CAREER MINUTES, UN RENDEZ-VOUS MENSUEL UNIQUE EN SON GENRE QUI RÉUNIT, TOUS LES MOIS DANS NOS BUREAUX PARISIENS, DES MANAGERS DE TRANSITION. SE PRÉSENTANT SOUS LA FORME DE PETIT-DÉJEUNER CONFÉRENCES, CES CAREER MINUTES PROPOSENT DES MOMENTS DE CONVIVIALITÉ PRIVILÉGIÉS, DESQUELS SURGISSENT DES COLLABORATIONS DE QUALITÉ. À CE JOUR, PRÈS DE 1 000 MANAGERS Y ONT PARTICIPÉ.

LE MOT DE LA FIN

Vous avez une question ou une remarque à nous soumettre à la suite de la lecture de ce livre blanc ? Nous sommes à votre écoute ! D'ici là, n'hésitez pas à vous plonger dans l'univers de REACTIVE EXECUTIVE en visitant notre site internet, en regardant nos avis sur Google ou en nous contactant directement par téléphone.

CONTACTEZ-NOUS

120 AVENUE DES CHAMPS-ÉLYSÉES, 75008 PARIS
+(33) 01 82 83 40 90
CONTACT@REACTIVE-EXECUTIVE.COM

WWW.REACTIVE-EXECUTIVE.COM