

LE LIVRE DE LA JUNGLE...

du management de transition

Le décodeur métier pour **inside management**

Edition 2012



Un métier,
Un marché,
Des acteurs

Quelques clés pour appréhender et
comprendre le métier du
management de transition



Auteur :

Alexandre MARTIN

Préambule



Dans le cadre d'une mission effectuée au service d'**inside management**, premier cabinet régional spécialisé dans le management de transition, j'ai rédigé ce fascicule en tant que diagnostic et décodeur du métier.

Achevé le 22 Juin 2012, il présente quelques notions essentielles à la compréhension du marché du management de transition, de ses acteurs et des différents types d'interventions qu'il proposent.

Bonne lecture.

Alexandre MARTIN

Table des matières



1. Champ lexical

1

2. Le marché du management de transition français : Vue d'ensemble

3

3. Le management de transition : Pourquoi faire ?

6

4. Les acteurs du management de transition

9

- Les acteurs internationaux 10
- Les spécialistes du métier 11

5. Trucs et astuces

21

6. En résumé...

23



1. Le management de transition : Champ lexical



Vous avez d'ores et déjà une bonne connaissance du terme « management » et de ce qu'il signifie pour le monde de l'entreprise ; des exemples de bon ou de mauvais management sillonnent l'histoire économique nationale et mondiale. Vous n'êtes pas non plus sans savoir ce qu'est une phase de transition ou un phénomène transitoire. Mais le « management de transition », savez-vous clairement ce qu'il en est ?

De la même façon qu'un comptable ne peut poser de diagnostic sans avoir pris connaissance des données financières dont il a besoin, nous vous proposons un champ lexical afin de comprendre les tenants et aboutissants du métier de manager de transition.

Directeur associé

Terme utilisé dans le conseil en général. Dans le management de transition comme ailleurs, il ne veut rien dire. En effet, il couvre une large palette, du salarié associé au capital qui est responsable du développement et de la gestion de ses secteurs d'intervention, au prestataire à qui l'on sous-traite l'encadrement des missions.

Manager intervenant

Personne salariée ou prestataire du cabinet de management de transition, qui intervient ponctuellement sur une mission. Les managers intervenants salariés en CDI des cabinets ont pratiquement disparu des organisations, suite à la crise de 2009 – 2010 qui a démontré l'inefficacité de ce business model (le cabinet se retrouve dans la position de « placer » ses managers, ce qui est contraire aux fondamentaux du management de transition).

Accompagnement du changement

Anticiper les événements économiques majeurs, contrecarrer l'effet dissuasif d'une menace sur un marché, sont deux critères que toute entreprise doit gérer au mieux dans une optique de développement ou de pérennisation. L'accompagnement du changement est le cœur de métier du manager de transition, qui, selon une approche basée sur la proximité et la relation personnalisée, contribue à instaurer un climat de confiance durable avec les clients.

Toute entreprise est amenée, au cours de sa vie, à faire face à des situations d'urgence parfois brutales. Le rôle du manager de transition est de faire partager son expérience en accompagnement du changement, dans une logique de flexibilité et de transparence, avec un surdimensionnement adaptable selon les cas.

Management de crise

Le management de crise est un phénomène ambigu puisqu'il implique de la part des entreprises de gérer des situations qui sont par définition imprévisibles. La mission d'un cabinet spécialisé dans le management de transition est d'accompagner les dirigeants d'entreprise et de leur fournir l'expertise nécessaire au management de crise, que ce soit une crise liée à une forte croissance ou à une crise économique.

Le manager de transition doit avoir les bons réflexes dans une situation d'urgence, pour mener des actions opérationnelles adaptées et mesurées. Le but est d'éviter toute dégradation de la structure, en stabilisant d'abord la situation puis en restaurant la pérennité de l'activité.

Interim management

Le management de transition se traduit par « interim management » en anglais. Il ne doit pas être confondu avec l'interim, qui est rarement utilisé en management de transition. L'interim manager possède des compétences managériales, une faculté d'analyse et une opérationnalité optimale face à des situations complexes. L'interim management concerne des missions limitées dans le temps, qui se déroulent en parallèle à des actions mises en œuvre par l'entreprise elle-même.

2. Le marché du management de transition français : Vue d'ensemble



Un marché à clarifier

Le marché est encore en phase de structuration et de popularisation. Le management de transition représente une réelle opportunité pour les entreprises de bénéficier d'une compétence opérationnelle afin de remédier à une situation inhabituelle.

À l'échelle européenne, le management de transition s'est développé de manière rapide dans nos pays voisins tels que l'Angleterre ou les Pays-Bas (la ville de Londres comporte à elle seule une quarantaine de gros cabinets spécialisés dans le management de transition). La France voit le marché du management de transition prendre son envol au début du 21^{ème} siècle, période marquée par des conditions de travail imposant plus de flexibilité (horaires hebdomadaires, mobilité internationale, etc).

Ainsi la France se compose aujourd'hui d'une trentaine d'acteurs spécialisés dans le management de transition dont plus de 80% sont des cabinets généralistes, et 45% ont une dimension internationale.

Des évolutions fortes sont à prévoir, notamment dues aux bouleversements économiques et structurels que nous connaissons actuellement, à l'intégration des nouvelles technologies dans l'économie, et à un besoin d'adaptation grandissant pour certaines structures qui ne possèdent pas les compétences internes nécessaires. Le management de transition s'inscrit dans un processus de croissance et de mutation, son application est d'ordre à la fois stratégique et opérationnel.

Quelques données chiffrées (2010, 2011)

Toute organisation qui se respecte doit constamment être en mouvement, pour se repenser, s'adapter et anticiper l'avenir

La croissance annuelle du marché français du management de transition est estimée à **20%** en moyenne. Nous mettons en évidence le fait que certains cabinets subissent à l'heure actuelle une baisse d'activité, lorsque d'autres affichent une progression à deux chiffres.

Les principaux cabinets spécialisés en France représentent **60 à 80M€** en cumul de CA.

Sur les 30 cabinets français spécialisés dans le management de transition, **5** d'entre eux comptent pour **50%** du CA total (chiffres fin 2011).

L'intervention des cabinets en management de transition a lieu pour **7 missions sur 10** dans l'industrie, le reste dans le secteur tertiaire.

1 mission sur 2 en management de transition a pour objectif le remplacement d'une personne clé dans l'entreprise, et dans **3 cas sur 4** le manager de transition intervient pour une restructuration d'entreprise.

8 chefs d'entreprise sur 10 reconnaissent une accélération des évolutions de l'entreprise caractérisée par la complexification des organisations.

Le marché et ses humeurs

Opportunités à saisir

Un secteur qui a le vent en poupe, caractérisé par une popularisation croissante du métier et des solutions personnalisées pour chaque entreprise.

Métier encore jeune, tout cabinet a un intérêt personnel à valoriser un savoir-faire spécifique pour se différencier.

L'essor des nouvelles techniques de communication dans le secteur tertiaire. Capitaliser sur une approche en ligne est nécessaire aujourd'hui.

Les principaux cabinets sont basés en région parisienne. Le développement régional est une voie de croissance.

Le regroupement des acteurs du marché (AFMDT, SNMT).

Croissance de l'externalisation et de la mobilité en entreprise.

Menaces à écarter

Rachats de petits cabinets par de plus gros, suite à une certaine maturité du marché au niveau international.

L'approche régionale va prendre plus d'ampleur et suscitera de l'intérêt de la part de cabinets internationaux.

La concurrence s'intensifiant sur ce marché, il devient de plus en plus compliqué de trouver et de prouver des facteurs différenciateurs pour vendre sa propre offre commerciale.

La communication de l'offre est un facteur clé à maîtriser sur ce marché de niche. Quelques acteurs bénéficient d'une trésorerie confortable leur attribuant une capacité redoutable en communication.

Certains acteurs, par leurs pratiques, décrédibilisent l'image du management de transition.

➔ **Tendance majeure à prévoir : la conquête des parts de marché et du volume de missions (en France comme à l'étranger)**

3. Le management de transition : Pourquoi faire ?



Souvent assimilé à un management de crise, le management de transition a pris aujourd'hui du galon. Il devient un management d'accompagnement et de mutation, et s'inscrit dans une démarche stratégique et opérationnelle. Sa contribution est immédiate, et peut être appliquée face à une situation aussi bien positive (fort développement d'une activité, fusion...) que négative (perte d'une personne clé, crise interne...).

Principales raisons de faire appel au management de transition

- ➔ Le management de transition répond le plus souvent à une problématique managériale. Pour des raisons qui dépassent l'étymologie, le management de transition répond à un besoin spécifique allant au-delà des avantages offerts par l'intérim (remplacer un pion noir par un pion noir). Un cabinet spécialisé dans le management de transition sait pertinemment que le capital humain est primordial, et que le choix du manager de transition doit être aussi et surtout en adéquation parfaite avec la culture de l'entreprise cliente et du contexte de changement.
- ➔ Notre tissu économique français étant composé à 98% par des PME-PMI, ce sont bien souvent ces entreprises qui perçoivent le plus directement les impacts des perturbations nationales ou mondiales, qu'elles soient financières, économiques, ou industrielles. La raison principale réside dans leurs structures : elles ne possèdent pas constamment les ressources et les capacités nécessaires pour surmonter les humeurs du marché et doivent faire appel à des sources managériales externes. Leur structure leur confère cependant une très grande flexibilité face au changement, une capacité d'innover et de réagir plus rapidement.

Une réponse face à une situation inédite, avec 3 apports concrets :

1. Une approche spécifique et un regard extérieur

Le manager de transition a une certaine expérience en gestion de situations inédites auxquelles sont confrontées les entreprises (croissance forte, crise du management, réorientation, etc). Contrairement aux managers de l'entreprise concernée par un contexte économique délicat, le manager de transition possède un recul sur la situation et une réactivité souvent plus aigüe. Il apporte un œil neuf et externe, lui permettant de cerner le cœur de la problématique et d'appuyer sur les points clés d'amélioration.

Le manager de transition a, durant l'intégralité de sa mission, l'appui et le soutien du cabinet-conseil dont il dépend, lui imposant un suivi régulier pour assurer une évaluation pertinente.

2. Une position insolite dans l'entreprise

L'intervention du manager de transition est opérationnelle au sein de la structure de l'entreprise.

Son caractère, ses compétences mais aussi son aisance face à de telles problématiques lui permettent de s'exprimer plus ouvertement, plus directement et de manière plus convaincante auprès des équipes afin de leur transmettre sa volonté de redresser efficacement la situation. Des éléments non négligeables de la relation sont à noter :

- Il permet de faire réagir le(s) dirigeant(s) face aux menaces et problèmes éventuels,
- Il vient d'ailleurs, et n'est donc pas pollué par le passé de l'entreprise,
- Il est méconnu des équipes internes, les salariés pourront s'adresser plus facilement à lui et développer davantage de motivation à satisfaire à ses exigences,
- Il ne participe pas aux « jeux politiques » internes.

3. Adapter son comportement face à une situation atypique

Le manager de transition intervient sans porter de jugements liés à l'histoire de l'entreprise, mais il doit avoir une vision claire et rapide de chaque individu, de son importance notamment dans le pouvoir de décision global.

Dans certains cas, il peut se révéler très bénéfique de mobiliser un manager dont les expériences et les compétences proviennent d'un secteur différent. La diversité des managers permet d'intervenir sur l'ensemble des principaux secteurs économiques (distribution, bâtiment, industrie pharmaceutique, agroalimentaire, médical...).

S'il devait être symbolisé par un animal, le manager de transition serait un caméléon. Ses expertises complémentaires lui confèrent une faculté d'adaptation hors du commun, face à tout type de challenge (croissance, transmission d'entreprise, regroupement...), dans de nombreux secteurs.

Exemples concrets de situations nécessitant l'intervention d'un manager de transition :

- Fusion, acquisition, croissance externe
- Développement d'un nouveau marché
- Création d'une nouvelle fonction dans l'entreprise
- Mutation technologique
- Mutation du marché, nouveaux acteurs, nouvelles pratiques
- Gestion des systèmes d'information
- Fort développement/croissance rapide
- Lancement d'un produit/service/process
- Fermeture d'un site...
- Départ/décès d'un cadre/dirigeant

4. Les acteurs du management de transition



Le marché du management de transition est atypique, par sa structure et les différents acteurs que le composent. Il ne faut cependant pas se fier aux apparences. Les chiffres concernant le marché du management de transition impliquent la plupart du temps des entités ayant opté pour une diversification d'activité, et qui, compte tenu d'un ralentissement économique dans leur activité principale, ouvrent une branche en management de transition (recherche de marge). C'est pourquoi plusieurs catégories d'acteurs apparaissent : on distingue les spécialistes puis les « diversifiés ».

Les cabinets internationaux (les diversifiés) sont par définition des acteurs de grande taille, relativement hiérarchisés et rassemblant un peu plus de la moitié du marché français.

Les spécialistes du management de transition en font leur cœur de métier et comptent pour près d'un tiers du marché (s'il est judicieux d'estimer le marché français à 300M€ en 2011). Viennent s'ajouter à cette liste les indépendants, majoritairement composés de managers réorientés professionnellement, qui choisissent de se lancer seuls sur le terrain. La confiance plus importante attribuée aux cabinets structurés ou reconnus limite la réussite des managers indépendants. Leur capacité à intervenir de manière très ciblée (expertise) est en revanche une clé de succès, même si leurs tarifs sont comparables à ceux des cabinets.

Inside management est un jeune cabinet lyonnais spécialiste du management de transition. Ses concurrents (une trentaine en France) sont à 80% généralistes, mais 80% également ont leur siège à Paris. **Inside management**, d'après l'initiative de ses dirigeants, se consacre au développement du métier du management de transition sur le grand quart sud-est de la France, avec la volonté assumée d'être incontournable sur ces régions (fiche détaillée du cabinet page 19).

Les acteurs internationaux : big is king !

Ces cabinets à forte notoriété utilisent le management de transition comme un levier de croissance pour contrecarrer les effets d'un ralentissement sur leur cœur d'activité (bien souvent l'intérim, le recrutement et le conseil expert).

Les chiffres clés

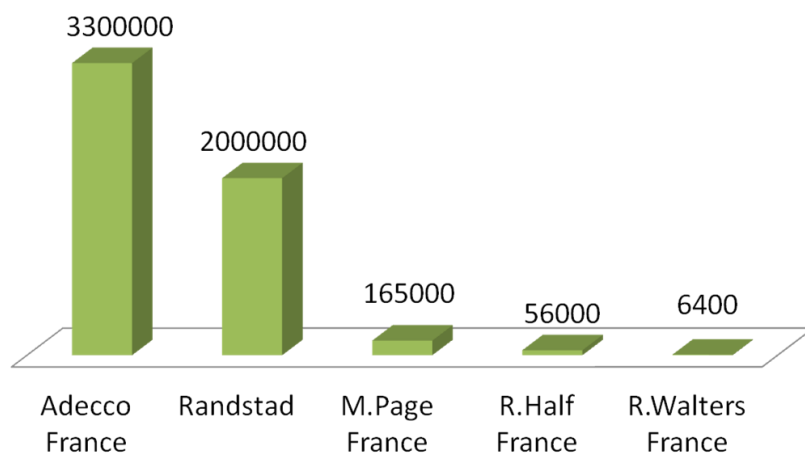
50% du marché du management de transition
150M€ de CA en 2011

Des noms connus

Michael Page, Randstad, Adecco, Robert Half, Robert Walters

Remarque : Le point fort de ces cabinets est leur assise nationale et mondiale qui leur confère une excellente notoriété (mais pas nécessairement une bonne « image »). En revanche, ils sont surtout connus dans leur domaine de prédilection (recrutement et intérim principalement) et sont donc moins reconnus au sein même du marché du management de transition. Ils n'ont pas les bons réflexes que ce métier exige, qui n'a rien à voir avec l'intérim ou le recrutement.

CA récents (2011) en K€



Les spécialistes du métier : à chacun sa technique !

Dans ce métier, la personnalisation de l'offre donne toute sa puissance à la prestation. Un client X ne fait généralement pas appel à un cabinet pour sa marque, sa taille ou sa renommée, mais plutôt parce qu'il désire lui-même travailler en collaboration avec un directeur associé précis. La réputation de chaque personne (et non pas uniquement du cabinet) est un « déterminant à l'achat » dans ce secteur.

La garantie liée à la marque n'existe pas dans ce métier. On ne retrouve pas cette caractéristique dans d'autres secteurs tels que l'expertise financière. Précisons aussi que le management de transition est une prestation qui ne s'achète pas, elle se vend : une entreprise n'aura pas le réflexe d'acheter les services d'un manager de transition si elle n'est pas mise au courant de son propre besoin dans ce domaine. Ces prestations ont la réputation d'être onéreuses, et font rarement l'objet d'un achat spontané.



Comme nous l'avions précisé en tête de ce manuel, cette édition doit permettre d'obtenir une vision claire du métier du management de transition et des différentes entreprises que l'on y retrouve.

Nous vous présentons dans les pages qui suivent, les principales forces en présence sur la scène du management de transition en France :

3. Les associations et groupements de cabinets
4. Les cabinets, au cas par cas

De la même façon que les loups ont permis à Mowgli de se tenir à l'écart des dangers de la jungle...

Le manager de transition mettra votre entreprise à l'abri des menaces sur son marché...



Les associations et groupements de cabinets



L'Association Française du Management de Transition

Il s'agit d'un regroupement de plusieurs cabinets spécialisés dans la profession, les « pure players » qui vont dans le sens d'une popularisation et d'une valorisation du métier. Cela étant, les chiffres annoncés par l'association sont à analyser avec précaution, car même si le nombre de missions enregistrées par l'ensemble des membres a augmenté de près de 30% en moyenne sur 2011, rappelons que certains cabinets ont affiché une baisse d'activité à 2 chiffres.

Nombre d'adhérents	10
CA cumulé (k€)	35000
Représentativité (part de marché)	9%



Syndicat National du Management de Transition

Le syndicat national du management de transition (SNMT), participe à la redéfinition de critères de succès dont doivent faire preuve les entreprises pour se diriger vers la réussite économique. La taille d'une entreprise aujourd'hui impacte moins sur son développement que sa faculté à réagir face au changement. Ayant pour intention d'être un interlocuteur privilégié des pouvoirs publics, le SNMT souhaite donner au métier du management de transition une dimension stratégique et incontournable pour les entreprises en situation managériale complexe.

Nombre d'adhérents	6
CA cumulé (k€)	6000
Représentativité (part de marché)	2%

Les cabinets, au cas par cas : qui sont-ils vraiment ?

« Une société ne peut distancer ses concurrents que si elle établit une différence qu'elle peut préserver », à déclaré Michael Porter, figure célèbre parmi les gourous du management. Un marché n'a évidemment de sens que s'il est animé par une dynamique perpétuelle d'affront entre ses participants. Le management de transition est un secteur qui évolue sans cesse. Marché de niche et encore peu structuré, il est relativement hétérogène. La diversité de ses membres fait qu'il n'existe pas sur ce secteur un business modèle qui prévaut et qui réussit à tous les coups. Bien qu'à 80% généralistes et à 80% situés en région parisienne, les cabinets spécialistes du management de transition démontrent en effet que la taille de leur structure importe moins aux yeux des clients que la relation de confiance durable qui les anime.

Qu'ils soient très hiérarchisés, ou au contraire horizontaux ou unipersonnels, les cabinets de management de transition sont sélectionnés en grande partie par la fiabilité et l'expérience de son ou de ses directeurs associés.

Vous trouverez dans les pages suivantes le portrait robot de chacun des acteurs principaux et actifs du secteur. Ils sont de plus en plus nombreux, on dénombre une trentaine de cabinets spécialisés en France, avec des chiffres d'affaires s'étalant de 70k€ à plus de 10000k€ en 2011.

- | | |
|----------------------------|----------------------------|
| ➤ Valtus Transition | ➤ EIM International |
| ➤ X-PM Transition Partners | ➤ NIM Europe |
| ➤ Robert Walters | ➤ MCG Managers |
| ➤ Newbridge Partners | ➤ Boyden Interim Executive |
| ➤ Actiss Partners Immedia | ➤ Inside management |



Valtus Transition



Dirigeant Philippe SOULLIER

Effectif 18

Création : 2001

Profil Généraliste

Dimension Internationale : ☒

CA 2011 K€ 11800

Siège : Paris

Position Google : 1

Autres Bureaux en France : ☒



XPM Transition Partners

Dirigeant Patrick LAREDO

Effectif 23

Création : 2001

Profil Généraliste

Dimension Internationale : ☒

CA 2011 K€ 9600

Siège : Paris

Position Google : 12

Autres Bureaux en France : ☒

ROBERT WALTERS

Robert Walters



Dirigeant Antoine MORGAUT

Effectif 54

Création : 1985

Profil Généraliste

Dimension Internationale :



CA 2011 K€ 7900

Siège : Paris

Position Google : 6

Autres Bureaux en France:




NEWBRIDGEPARTNERS
SECURE CHANGE

Newbridge Partners

Dirigeant François CHAILLOU

Effectif 4

Création : 2004

Profil Généraliste

Dimension Internationale :



CA 2011 K€ 4600

Siège : Paris

Position Google : 15

Autres Bureaux en France:



Immedia Actiss Partners



Dirigeant Bruno CALBRY

Effectif 1

Profil Généraliste

CA 2011 K€ 4400

Création : 1995

Dimension
Internationale :



Siège : Paris

Autres
Bureaux en
France:



Position Google : 8



EIM International

Dirigeant Jean-Jacques BERARD

Effectif 6

Profil Généraliste

**CA fin 2010
K€** 4200

Création : 1989

Dimension
Internationale :



Siège : Paris

Autres
Bureaux en
France:



Position Google : 7



NIM Europe



AFMDT

Dirigeant	Grégoire CABRI- WILTZER
Effectif	4
Profil	Généraliste
CA 2010 K€	4200

Position **Google** : 9

Création : 2001

Dimension
Internationale : ☒

Siège : Paris

Autres
Bureaux en
France: ☒



MCG Managers

AFMDT

Dirigeant	Michel BERDAA
Effectif	6
Profil	Spécialisé: logement, médicosocial
CA 2011 K€	3300

Position **Google** : 2

Création : 1990

Dimension
Internationale : ☒

Siège : Lyon

Autres
Bureaux en
France: ☒



Dirigeant Bertrand FOUJOLS

Effectif 4

Profil Généraliste

CA fin 2010
K€ 2000

Création : 1990

Dimension
Internationale : ☒

Siège : Lyon

Position  : 10

Autres
Bureaux en
France: ☒

Paris

L'outsider du management de transition : **inside management**

inside[®]
management

inside management

la confiance

est un talent

*Management
de transition*

*Recrutement
sécurisé*

*Expertise
managériale*

Création

Octobre 2011

2 directeurs associés, 15 ans d'expérience

➔ Jacques **BURTIN**



➔ Adrien **JOCTEUR
MONROZIER**



Cibles : PME-PMI, ETI, filiales de grands groupes.

Dimension
Internationale :



inside management est le premier cabinet régional spécialisé dans le management de transition. Une solution complémentaire en recrutement sécurisé donne au cabinet lyonnais un caractère novateur et incontournable dans ce métier.

Siège : Lyon

Autres
Bureaux en
France :



Partenariat

Statut : généraliste

Les valeurs :

Pragmatisme



Contribution



Humilité

Position **Google** : 3

5. Trucs et astuces



Réussir dans ce métier : une recette miracle ?

En France, le constat est clair : le conseil ne s'achète pas, il se vend. Le marché du management de transition n'est pas un oligopole ; il y a en effet un nombre croissant d'offres pour un nombre encore restreint de demandeurs spontanés. D'où l'importance de la prescription et de la recommandation.

La façon de vendre cette prestation, à l'aide d'une approche relationnelle spécifique et d'une force d'engagement, permettra de différencier l'offre en management de transition, et de forger la réputation des cabinets. **Inside management** pourrait recommander la recette suivante :



Conseils :

- ➔ Lire attentivement la recette,
- ➔ Ne pas gaspiller les ingrédients,
- ➔ Surveiller la cuisson très fréquemment.

Intérim et management de transition : le jeu des différences

Bien souvent rebaptisé « intérim cadre », le management de transition se distingue clairement de l'intérim classique par de nombreux points. De manière juxtaposée et illustrée, voici comment l'on distingue les deux activités :

L'intérimaire

un pion blanc
pour
un pion blanc

Remplacement
au pied levé

Intervention
en solo

Assure la
continuité de
l'activité

Influence un
département
spécifique

Le manager de transition

Le chaînon
manquant

Un cabinet en
back-office
permanent

Directement
opérationnel
(expérience)

Influence
l'avenir de
l'entreprise

Contexte
spécifique

6. En résumé...



A travers cette édition, nous avons tenté de clarifier le management de transition, en plaçant chacune de ses facettes sous projecteur. Il s'agit d'un métier et d'une approche managériale encore en phase de popularisation. C'est la raison pour laquelle de nombreuses entreprises de toute taille, issues de secteurs variés, ne sont pas familières avec ce genre de pratiques, voire même n'ont pas conscience des avantages qu'elles auraient à l'utiliser. Voici les points essentiels à mémoriser quant à l'appréhension du management de transition :

1 Situation

Le management de transition fait référence à des situations inhabituelles, temporaires et souvent complexes.

2 Apparences

Le choix d'un cabinet demande une bonne analyse des offres disponibles : attention à la « poudre aux yeux » ! (se méfier des offres outrageusement marketées)

3 Opérationnel

Mise en application immédiate, qui prend effet dès la signature du contrat, pour générer des effets visibles tout au long de la mission

4 Intégration

Le manager de transition s'intègre rapidement dans l'entreprise : le plus souvent en 1 à 2 semaines pour un périmètre national.

Back-office

Le cabinet est le référent du manager durant la mission. Il est un soutien permanent en accompagnant l'intervenant et le client vers la réussite de la mission et vers l'atteinte des objectifs.

Réseau

Dans ce métier, la prescription et les recommandations sont centrales et jouent un rôle déterminant quant au choix du cabinet.

Réactivité

Un cabinet efficace se démarque par sa capacité d'écoute, sa réactivité et sa crédibilité.

Accompagnement

Ce métier s'utilise également pour accompagner et gérer des situations d'urgence (exemple : forte croissance, fusion de deux entités, etc).

Adaptation

Le management de transition est un outil mis à la disposition des entreprises, y compris des structures aux budgets plus modestes (PME-PMI).

inside

Inside management dépoussière le métier en apportant des solutions personnalisées et adaptées à vos projets et vos budgets.



Inside management
17, rue Malesherbes
69006 Lyon

**+33 (0)4 72
29 28 55**

contact@inside-management.com

SAS au capital de 20 000 €
RCS Lyon 535 361 935
TVA intracommunautaire FR 72 535 361 935

www.inside-management.com