
FAITHFUL EXECUTIVE



MANAGEMENT DE TRANSITION
IDÉES REÇUES & DÉCRYPTAGE

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
- La carte d'identité du manager de transition

03 FAIRE APPEL À FAITHFUL EXECUTIVE.

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

INTRODUCTION



Dans son tout premier livre blanc, FAITHFUL EXECUTIVE a pris l'initiative d'explorer le cœur même de son activité : le Management de Transition.

Cependant, l'approche est quelque peu inhabituelle : remettre en question les idées reçues pour mieux évaluer la pertinence, les enjeux et les avantages d'engager une mission de Management de Transition dans les moments déterminants de la vie d'une entreprise.

En septembre 2023, nous avons mené une enquête auprès de nos Managers de transition et de nos clients pour en savoir plus sur cette solution RH. En l'espace d'une semaine, près de 500 personnes ont répondu à notre sondage pour nous donner des réponses significatives, honnêtes et argumentées, à la fois quantitatives et qualitatives. Nous les remercions pour leur participation !

Après une analyse minutieuse de ces retours, nous avons pu élaborer les trois chapitres de ce livre blanc :

Un aperçu actuel du management de transition en France, illustré par des témoignages, des chiffres et des tendances,

Un retour sur les fondamentaux qui font la spécificité de ce métier, notamment dans le déroulement d'une mission, de ses débuts à ses suites,

Une présentation concrète de l'expertise de FAITHFUL EXECUTIVE pour partager notre approche du métier.

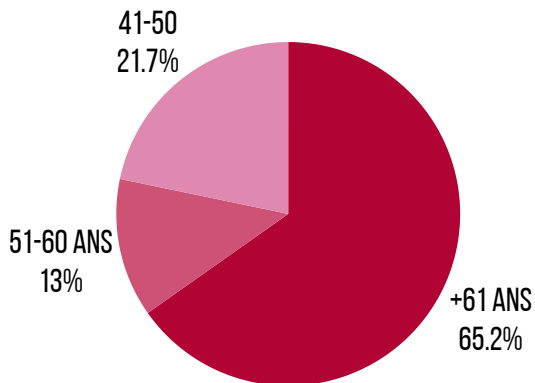
Nous espérons que vous prendrez plaisir à lire ce livre blanc et que vous serez motivé pour vous tourner vers le management de transition si vous ne l'avez pas encore fait !

Dorothee BAUDE

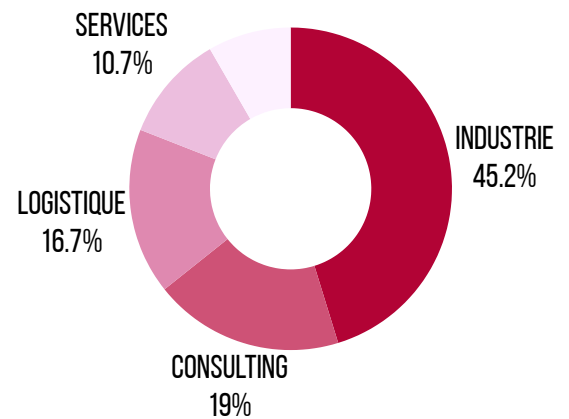
Fondatrice et Présidente
de FAITHFUL EXECUTIVE

LE PROFIL DE NOTRE PANEL

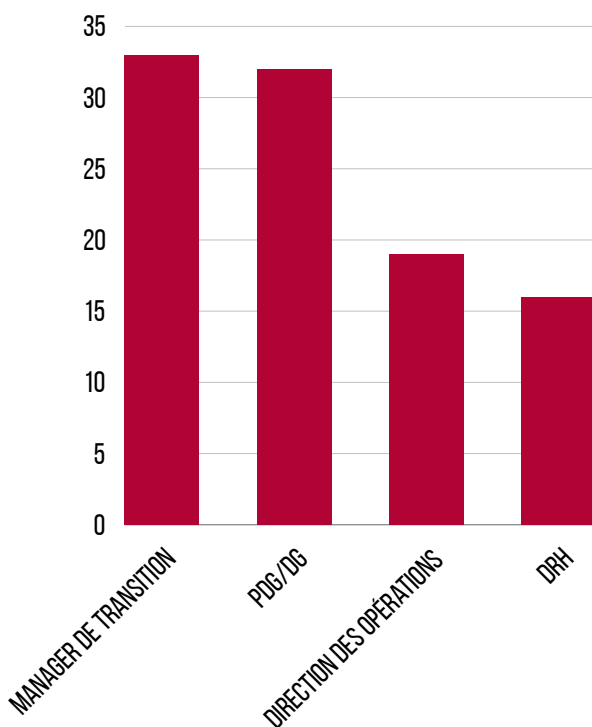
TRANCHES D'ÂGE



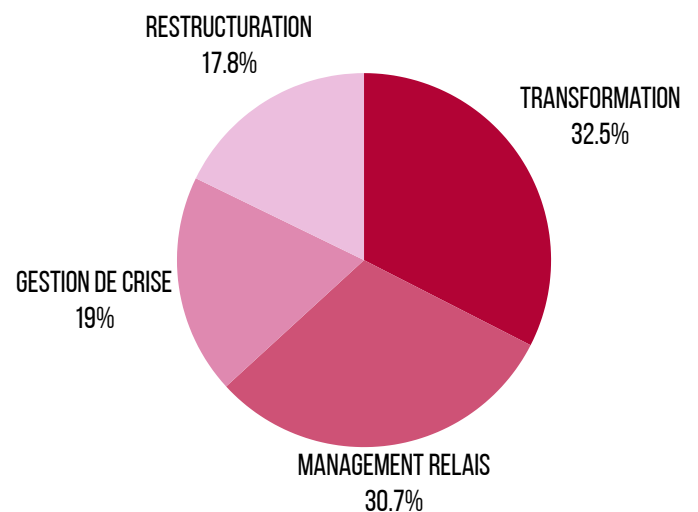
SECTEURS D'ACTIVITÉ



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

Le management de transition a été développé aux États-Unis et aux Pays-Bas dans les années 1970, avant d'arriver en France dix ans plus tard.

Bien que l'Hexagone ait initialement fait preuve de méfiance envers cette forme de travail flexible, elle a progressivement gagné en popularité au cours des années 2000 en raison de l'assouplissement du marché de l'emploi.

Les cabinets de recrutement ont commencé à utiliser le management de transition pour aider les entreprises en difficulté, avant que les grandes entreprises, les PME/PMI et les start-ups ne l'adoptent à leur tour.

Selon le Baromètre de France Transition, le marché du management de transition a généré près de 440 millions d'euros de chiffre d'affaires en 2019.

En 2021, plus de 1 000 missions ont été signées, représentant une hausse d'activité annuelle de 8 %.

Bien que 44 % des missions réalisées concernent principalement l'industrie, le secteur des services connaît une forte progression, représentant 28 % des missions. Les missions elles-mêmes ont également évolué au fil du temps.

Au-delà de la seule gestion de crise ou de retournement, le management de transition est de plus en plus utilisé pour mener des transformations structurelles.

UNE DIVERSIFICATION DE MISE

Les résultats de notre enquête confirment cette tendance à la diversification. Lorsqu'on leur demande ce que représente le management de transition, les réponses sont assez variées.

86 % y voient de l'aide à la transformation, 84 % de la conduite du changement, 79 % de l'intérim de dirigeants, et 77 % de la gestion de crise.

En outre, 58 % et 51 % considèrent respectivement que le management de transition est lié au conseil opérationnel et à la gestion de projet.



Les résultats d'une étude récente ont montré que les missions de management de transition sont assignées à divers objectifs. Les tendances actuelles sont les suivantes :

- 29% : effectuer une transformation importante pour l'entreprise
- 27,5% : résoudre une situation d'urgence
- 24,5% : remplacer temporairement un poste stratégique
- 15% : améliorer les performances de l'entreprise.

Dans tous les cas, les Managers de transition sont considérés comme des experts dans leur domaine par 51% des personnes interrogées, tandis que 49% les considèrent comme des chefs d'orchestre polyvalents. De plus, une écrasante majorité (96%) estime que cette solution est une réponse d'avenir. Ces chiffres témoignent de l'appréciation générale du management de transition, reconnu pour son efficacité dans la gestion de situations complexes.

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

Malgré les résultats positifs, les préjugés subsistent en ce qui concerne le management de transition. Nous allons examiner les principales fausses idées associées à cette option pour vous fournir des réponses claires sur notre point de vue, fondé sur notre expérience de 10 ans. Il est essentiel de dissiper ces croyances erronées pour ajuster les attentes et harmoniser les parties prenantes impliquées dans une mission de management de transition, y compris les entreprises, les cabinets et les 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. »

NOTRE AVIS

>Le management de transition est une solution rapide qui consiste à mettre en place, **en moins de 48 heures, un Manager expérimenté capable de résoudre des situations à hauts enjeux.** Bien que cela puisse entraîner une certaine dépense, le coût reste inférieur à celui de plusieurs recrutements infructueux.

>Les managers de transition sont de **véritables partenaires pour la direction en place.** Ils accompagnent l'équipe avec un mentorat durable et une forte capacité de recommandation pour les prestations, les clients et les fournisseurs spécifiques.

>Leur rôle externe leur permet de challenger les pratiques en place en insufflant une dimension innovante à l'entreprise. Leur intervention crée une **sensation d'avant et d'après qui 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 CESSER INNOVER. »

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

NOTRE AVIS

> À ses débuts, le management de transition était principalement utilisé pour résoudre des problèmes graves tels que des licenciements ou des cessations d'activités. Cependant, aujourd'hui, cette pratique est de plus en plus utilisée pour accompagner les entreprises en forte croissance, telles que les fusions-acquisitions et les lancements d'activités.

> Bien que le management de transition soit désormais appliqué aux situations qui nécessitent une action rapide, cela reste vrai même pour les organisations les plus prospères qui ont un coût d'avance. L'imprévu peut survenir à tout moment !

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. »

NOTRE AVIS

> Bien que le management de transition se concentre généralement sur les sujets de CODIR, il peut également s'étendre aux sujets de **Comex et de Copil**.

> En plus des fonctions traditionnelles de DG, DRH, et DAF, il est également possible d'engager des experts en **ventes, en industrie et sur site**, ainsi que des experts spécialisés dans des domaines tels que la Santé et la Construction.

> Le management de transition est donc une **solution flexible** pour les entreprises de toutes tailles et de tous secteurs.

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. »

NOTRE AVIS

Le management de transition ne se limite pas aux >seniors mais s'adresse à tout manager qui a prouvé son **expertise technique, managériale et comportementale**, indépendamment de son âge.

> Cette expérience peut être acquise rapidement en expérimentant des **situations à forts enjeux**.

IDÉE REÇUE N°5.

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

L'AVIS DE NOTRE PANEL



39% confondent 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. »

NOTRE AVIS

>Le consulting consiste à fournir une feuille de route et des orientations stratégiques. Le management de transition, quant à lui, va plus loin en mettant en place les recommandations pour leur donner une **réalité opérationnelle**.

>L'intérim-cadre, en revanche, adopte une posture différente. Contrairement au Manager de transition, l'intérimaire-cadre est plus susceptible de **chercher à se positionner au sein de l'organisation**.

IDÉE REÇUE N°6.

LE MANAGEMENT DE TRANSITION NE NÉCESSITE PAS FORCÉMENT 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.

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. »



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

NON

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

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

NOTRE AVIS

> Dans la plupart des cas, un cabinet de management de transition est **justifié**. Le cabinet a la capacité de choisir **rapidement et efficacement** les managers de transition les plus adaptés grâce à son réseau de contacts.

> Il aide également à la garantie d'un **accompagnement de qualité** en proposant une feuille de route, un rapport d'étonnement, une correspondance avec l'agenda de mission et un ROI. De cette manière, tout le monde est assuré d'être en **confiance**.

> Cela dit, il est vrai que certains réseaux ont un système de **référencement puissant** et que certains Managers de transition peuvent gérer leur carrière sans l'aide d'un cabinet.

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. »

NOTRE AVIS

> Les managers de transition refusent souvent les offres de contrat à durée indéterminée, car ils ne veulent pas abandonner leur situation agile, opérationnelle, dépolitisée et indépendante.

> Leur rôle de partenaire de réflexion leur offre une étendue d'actions sans précédent, et leur réputation assure une employabilité continue.

> En revanche, le CDI requiert une posture et une relation de subordination que ces professionnels ont depuis longtemps dépassées.

PARTIE 2.

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

Maintenant que nous avons défini notre vision du management de transition, il est temps de passer à l'étape suivante pour profiter pleinement des avantages de cette méthode : comprendre ses cycles en deux étapes clés. D'un côté, nous examinerons le cycle de vie de l'entreprise mandatée pour la mission de management de transition, de l'autre, celui du manager de transition. Vous verrez que ces processus se croisent et se complètent pour assurer le succès de la mission et surmonter tous les problèmes ou obstacles potentiels.

Cycle de vie d'une mission de management de transition du **point de vue de l'entreprise mandatée**



Premier rendez-vous

Planification 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 avec 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 futurs.



Lettre de mission

Afin d'assurer une reformulation précise du premier entretien, il est essentiel de rédiger une lettre de mission sur un document officiel. Cette lettre devrait préciser les objectifs ainsi que les moyens déployés par le cabinet et le/la manager de transition.



Rencontre

Une fois la liste des 3 meilleurs Managers pré-sélectionnés, le cabinet organisera des entretiens individuels pour les conseiller et s'assurer que leur profil correspond aux enjeux de la mission. Une rencontre en personne sera ensuite planifiée entre les trois parties.



Suivi & clôture

Une fois que la mission est signée, le cabinet effectue un suivi régulier pour informer sur l'état d'avancement des travaux. Cela comprend la définition précise de la mission, la feuille de route, le rapport d'étonnement, le reporting ainsi que les indicateurs de performance qualitatifs et quantitatifs. Ce suivi s'étend jusqu'à la fin de la mission.

Cycle de vie d'une mission de Management de Transition côté **Manager de transition**



Sélection

Après une première qualification par téléphone, les candidats sélectionnés se rendent dans les locaux de l'entreprise pour une présentation de la mission. Si la candidature est retenue, la sélection peut être complétée par des références professionnelles, telles que des feedbacks 360, des évaluations et des tests de personnalité.



Onboarding

Assistance du/de la Manager de transition dans l'entreprise pour créer une mission claire et planifiée.



Début de mission

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



Fin de mission

Élaboration d'un cahier des charges durable pour les équipes actuelles, combiné avec un mentorat et/ou un Coaching (pour le Successeur).
Ce document contient des mesures efficaces et durables pour les équipes en place, ainsi que des sessions de mentorat et/ou de coaching pour le futur remplaçant.



PARTIE 3.

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

UNE HISTOIRE UNIQUE EN SON GENRE

Dans le paysage des pure players du management de transition au Moyen-Orient, FAITHFUL EXECUTIVE est un cabinet incontournable. Avec 10 ans d'expérience, un vivier de 15 000 managers de transition, 150 missions réalisées par an et un développement à l'international, la réputation de FAITHFUL EXECUTIVE n'est plus à faire. Ce qui distingue également ce cabinet, c'est le fait qu'il a été créé et est dirigé par une femme : Dorothee BAUDE. Grâce à ses expériences réussies dans l'industrie, cette femme de tête a su gagner en expertise avant de fonder son propre cabinet, dans un milieu encore très masculin.

L'ADN de FAITHFUL EXECUTIVE ? Un service engagé et engageant qui se base sur quatre valeurs humanistes :

Fidélité
Réactivité
Confiance
Ethique

UNE EXPÉRIENCE ÉPROUVÉE

Leader incontesté de son secteur, FAITHFUL EXECUTIVE se distingue par sa capacité naturelle à aborder des sujets CODIR à forts enjeux, toutes fonctions de direction, secteurs et entreprises confondus.

Grâce à son large vivier de managers de transition, le cabinet réalise plus de 150 missions chaque année pour des grands groupes, des ETI, des PME et des start-ups. Notre volume d'activité nous permet de perfectionner notre savoir-faire. Cela se reflète notamment dans ce chiffre significatif : un tiers de notre clientèle renouvelle ses missions avec nous.



NOS CHIFFRES CLÉS

+10

Années d'expérience

+ 18 000

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 DYNAMIQUE

FAITHFUL EXECUTIVE a été fondée et est dirigée par Dorothee BAUDE, une femme de caractère.

Chaque membre de l'équipe de FAITHFUL EXECUTIVE est recruté pour sa compétence.

Leur savoir-faire est fondé sur 15 années d'expérience en expertise ou en gestion, leur capacité à appréhender la complexité des organisations et à comprendre rapidement les besoins, leur aptitude à synthétiser et à trouver des Managers compétents, ainsi que leur capacité à animer des communautés de Managers reconnus. Nous exigeons de nos Consultants et de nos Managers en transition une expertise technique, un leadership, une vision et une culture du résultat.

UNE COMMUNICATION PLURIELLE

Chez FAITHFUL EXECUTIVE, nous accordons une grande importance à la communication. Dorothee BAUDE, la fondatrice et présidente de FAITHFUL EXECUTIVE, est une personne influente qui n'hésite pas à partager ses convictions sur LinkedIn.

Notre site web reflète également cette attention particulière à la communication. Nous alternons entre des articles pédagogiques sur le monde de l'emploi et la gestion de transition, des tribunes d'experts sur des sujets précis, des portraits de personnalités influentes et des podcasts. Nous publions également des vidéos, notamment pour présenter nos meilleurs vœux, nos locaux et nos équipes.

FOCUS SUR NOS ÉVÉNEMENTS

CAREER MINUTES

NOS AVIS GOOGLE



Antoine

1 avis



Collaborer avec l'équipe de Faithful Executive a été une expérience véritablement satisfaisante de bout en bout. Leur équipe, à la fois chaleureuse et hautement compétente, a rendu la recherche d'opportunités professionnelles exceptionnellement aisée pour moi.



André

1 avis



La capacité de Faithful Executive à élaborer des propositions personnalisées et spécifiques à nos besoins souligne un niveau de service attentif et une compréhension approfondie de nos exigences.



Mathilde

2 avis



Faithful Executive représente une collaboration inestimable pour notre entreprise.



Klaus

2 avis



Nous sommes pleinement satisfaits de leur compréhension approfondie des enjeux stratégiques et de la mise à disposition de talents qui s'harmonisent de manière optimale avec notre vision.



Alexandre

1 avis



Nous sommes ravis de collaborer avec FEA&ME, qui nous offre un accompagnement chaleureux et efficace, une vision novatrice et une connaissance approfondie des postes spécifiques que nous cherchions à pourvoir et qui correspondent et s'intègrent à la culture de notre entreprise.



Tristan

1 avis



Les informations sont claires, sans détour. Ça facilite vraiment la prise de décision.



Naeem

1 avis



La clarté et la concision de la communication de Faithful Executive simplifient le processus décisionnel en fournissant des informations sans équivoque.

LE MOT DE LA FIN

Vous avez une question ou une remarque à nous soumettre à la suite de la lecture de notre livre blanc ?

Nous vous écoutons !

D'ici là, n'hésitez pas à vous plonger dans l'univers de FAITHFUL EXECUTIVE en visitant notre site internet, en regardant nos avis sur Google ou en nous contactant directement par téléphone.



CONTACTEZ-NOUS :

MIDDLE EAST

+(33) 06 52 82 22 10

CONTACT@FAITHFUL-EXECUTIVE.COM

WWW.FAITHFUL-EXECUTIVE.COM

