

Dossier de presse

ACTISS PARTNERS

Sommaire

1 Actiss Partners, des dirigeants en action pour des entreprises en mouvement	01
2 Actiss Partners, un cabinet au service du management de transition	03
3 Les Plus Actiss Partners	10
Le Cercle des Managers	10
L'Association Française du Management de Transition	12
Un process de recrutement et de suivi des managers récompensé par le Label Veritas	13
4 L'offre d'Actiss Partners : des réponses ciblées	15
ACTIFONCTION ou comment redresser une fonction vitale de l'entreprise	15
ACTIPROJET ou comment faire aboutir un projet stratégique	18
ACTIFILIALE ou comment permettre à une filiale d'atteindre les objectifs de rentabilité attendus par son actionnaire	22
ACTISS-EXPERTISE , une offre de formation, de conseil et d'assistance	24
SPEED SEARCH , pour répondre aux situations d'exception des entreprises	26
5 Actiss Partners : un cabinet français tourné vers l'international	27
6 Actiss Partners = convivialité et sympathie	28

1 Actiss Partners, des dirigeants en action pour des entreprises en mouvement

ACTISS PARTNERS intervient auprès des entreprises pour y redresser et relancer une fonction, un projet ou une filiale en difficulté. Le cabinet prend en charge les problématiques de fonctionnement inhérentes à toute activité pour que l'entreprise continue d'aller de l'avant.

Gilles Marque a créé ACTISS PARTNERS en 2004.

DEFINITION _____ **Qu'est-ce que le management de transition ?***

Le management de transition consiste à confier provisoirement les rênes de l'entreprise ou de l'un des départements à un expert externe, généralement pour amorcer ou accompagner une phase de changement. Le manager de transition est un professionnel mandaté par des actionnaires ou des dirigeants. Il met à disposition son expérience et ses talents de manager pour prendre en charge une entreprise ou un service, pour régler une situation de crise ou pour conduire un projet d'envergure.

Quelques chiffres ** :

- > D'après le site Internet www.managementdetransition.com, on estime aujourd'hui en France la réalisation de 1200 à 1500 missions de management de transition par an.
- > 2 800 managers de transition exercent en France, 30 % sont des femmes.
- > 21 % des managers de transition sont des Directeurs/Responsables Administratifs et Financiers, 20 % sont des Directeurs/Responsables Ressources Humaines, 17 % sont des Directeurs/Responsables Logistique.
- > 38 % des missions sont réalisées pour des projets, 30 % pour des restructurations et 32 % pour des remplacements.
- > 13 % d'un panel de Directeurs Financiers et DRH de 18 pays pensent que l'aide temporaire dans l'attente d'une solution définitive (embauche...) est la première raison de recours au management de transition par les entreprises.
- > 38 % des entreprises prévoient un recours croissant au management de transition.

* Source : www.wikipedia.com, www.lentreprise.com, Frédéric Georges "Qu'est qu'un manager de transition ? "

** Source : Sondages 2008 et 2009 réalisés par Robert Half Management Ressources

Comment le management de transition se positionne-t-il par rapport au conseil, à l'intérim cadres ou au recrutement classique ?

A la différence du conseil, le management de transition ne s'arrête pas à la théorie ou à la méthodologie. Même si au niveau contractuel, c'est équivalent, le manager de transition est un homme d'action. Le consultant est davantage sollicité pour influencer une prise de décision. D'ailleurs, le conseil et le management de transition ne sont pas incompatibles. Le manager de transition peut par exemple faire appel à une équipe de conseil pour réaliser un audit.

L'intérim cadres permet simplement de tenir une position ou de remplacer une personne à un poste vacant. Le cadre en intérim va tout faire pour essayer de s'intégrer à la nouvelle organisation sans prendre les risques attendus, sans bouleverser les pratiques ou les habitudes même si celles-ci s'avèrent improductives.

Le recrutement est souvent nécessaire mais il reste une opération longue et coûteuse qui n'offre pas à court terme la réactivité et la disponibilité du manager de transition. Là encore, le cadre ou le dirigeant recruté doit s'intégrer progressivement. Le manager de transition est sans passé ni futur dans l'organisation, il a vocation à disparaître une fois ses objectifs atteints.

Pourquoi faire appel au management de transition ?

Pour une PME, faire appel à un manager de transition est l'occasion de s'offrir des services extrêmement pointus auxquels elle n'a généralement pas accès, le temps d'une phase délicate ou d'une mission. Externe à l'entreprise, le manager de transition dispose d'un recul, à la différence du manager permanent. Il offre un œil neuf et de nouvelles perspectives. Il est à même d'entreprendre des réorganisations de fond, bénéfiques dans des entreprises qui restent parfois prisonnières de leurs réflexes et de leurs acquis.

C'est un acteur de changement fortement impliqué mais qui travaille en étroite relation avec les managers d'équipes. Par ailleurs, en dehors des enjeux politiques de l'entreprise, recruté pour un temps donné, le manager de transition est souvent plus enclin à prendre des risques, à critiquer ouvertement et à remettre en cause l'existant.

2 Actiss Partners, un cabinet au service du management de transition

Gilles Marque, dirigeant fondateur d'Actiss Partners



BIOGRAPHIE _____

Gilles Marque est le fondateur et dirigeant d'Actiss Partners.

Animé très tôt par un vif goût du défi, Gilles Marque se consacre en tant que PDG, au lancement et au redressement de deux PME/PMI du secteur B to B. Il en fédère les énergies, augmente les ventes, restructure les services, rétablit la compétitivité.

Cette farouche volonté d'implanter, de développer, d'entraîner, et ce, en situation de crise, le conduit très naturellement à la création d'Actiss Partners en 2004. Mais, avant tout, c'est son leadership qui donne au cabinet un état d'esprit spécifique.

Gilles Marque, 48 ans, titulaire d'une maîtrise de droit (faculté de droit de Bordeaux), et d'un MBA (Reims Management School), a débuté sa carrière comme directeur financier de filiales de multinationales US et allemandes.

INTERVIEW _____

1) Quel a été votre parcours de créateur d'entreprise ?

J'avais envie de développer mes propres idées, mes propres façons de diriger une entreprise. Je n'avais pas pu le faire en tant que cadre puis dirigeant au sein de groupes où les querelles de chapelle, la technostructure et le politiquement correct sont étouffants et infantilisans.

Le plus difficile a bien sûr été de formaliser une offre, mais ensuite le lancement des opérations a été rapide. Il ne faut pas se poser trop de questions annexes au début (forme de la société, capital, business plan détaillé, etc.) et se lancer.

2) A posteriori, aimeriez-vous changer quelque chose dans votre parcours de création d'entreprise ?

Si c'était à refaire, j'irais plus vite sur certaines actions de notoriété.

...

3) Pouvez-vous nous donner l'origine du nom de l'entreprise, Actiss Partners ?

Actiss comme action. Partners, car nous sommes des associés, des partenaires de l'entreprise. Le nom est anglo-saxon, car notre vocation est européenne, internationale.

4) Pourquoi avoir choisi de créer une entreprise dans le domaine du management de transition ? Qu'est-ce qui vous attire dans celui-ci ?

Je constatais depuis un moment que l'on trouve d'un côté des cadres et dirigeants en poste stressés et pressurés, et de l'autre des seniors au fait de leurs capacités qui se retrouvent débarqués de leurs entreprises, et de ce fait oisifs. J'avais envie de rapprocher les uns des autres.

5) Aviez-vous déjà effectué des missions en tant que manager de transition avant la création d'Actiss Partners ?

Non. Mais lors de mes expériences précédentes comme contrôleur de gestion, DAF puis PDG j'ai eu à connaître des situations d'entreprise en difficulté ou en mutation. J'ai été un manager de transition sans le savoir, comme Mr Jourdain.*

6) Que souhaitez-vous apporter au domaine du management de transition ?

Je veux montrer que l'on peut faire de ce métier une activité "noble", loin de l'intérim, du recrutement ou du conseil. Le management de transition, selon moi, doit permettre de tirer de la noyade une entreprise qui est en train de boire la tasse. Il s'agit donc, au-delà des méthodes et des techniques, d'un métier d'hommes, où les hommes de l'entreprise partagent avec ceux d'Actiss Partners un moment fort face à des situations a priori impossibles à redresser.

7) Quelle a été votre expérience la plus forte depuis la création d'Actiss ?

La première mission, bien sûr !

** « Par ma foi ! Il y a plus de quarante ans que je dis de la prose sans que j'en susse rien, et je vous suis le plus obligé du monde de m'avoir appris cela. », Mr Jourdain, Le Bourgeois gentilhomme, Molière*

Jean-Louis Fidric, dirigeant associé d'Actiss Partners



BIOGRAPHIE _____

A la suite de plusieurs missions réalisées en 2006 au sein de la société, il rejoint la direction d'Actiss Partners en 2007. Guide et référent des managers en exercice, Jean-Louis Fidric pilote les missions en entreprise et anime le réseau des managers. Il est également gérant de la filiale de conseil d'Actiss Partners.

Fort d'une triple expérience professionnelle, tant pour des groupes français qu'internationaux, Jean-Louis Fidric est à même de comprendre les multiples contextes et problématiques d'entreprise.

Comme consultant en organisation et stratégie, comme DRH et contrôleur financier, Jean-Louis Fidric a été amené à conduire des projets de développement et des changements rapides dans les organisations, les structures et les systèmes d'information.

"Jean-Louis Fidric est à même de diriger des missions dans un grand nombre de domaines. Son arrivée à la direction d'Actiss Partners consolide notre mode de production et élargit notre champ d'action", souligne Gilles Marque.

Jean-Louis Fidric, 58 ans, est ingénieur civil des Mines de Saint-Etienne, titulaire d'un DEA en sciences de management (Paris IX- Dauphine), et d'un Master en management européen des RH (Reims Management School).

INTERVIEW _____

1) Comment définissez-vous le management de transition ?

Il s'agit d'apporter une aide temporaire de compétences managériales à une entreprise qui traverse une période de crise (de croissance comme de difficultés) ou qui doit mener à bien un projet stratégique. Le manager délégué par Actiss Partners va évidemment remplir cette mission. Mais il va - de par son expérience et son action très opérationnelle avec les équipes du client - apporter également une transformation positive et durable des processus, des méthodes et des outils de travail, du mode de management des hommes. Quand il s'en ira, l'entreprise aura passé un cap délicat, et elle en sortira renforcée pour son développement futur.

...

2) Qu'est-ce qui vous a donné envie de travailler en tant que manager de transition chez Actiss Partners ?

J'ai été attiré par le sérieux de leur démarche comme par le contact très chaleureux que j'ai eu avec Gilles Marque. Au cours de nos discussions, j'ai compris que nous avons la même vision de ce « métier » et la même envie d'y apporter une forte valeur ajoutée pour les clients.

3) Qu'est-ce qui vous a donné envie de vous impliquer dans Actiss Partners en devenant directeur associé ?

J'aime faire des missions de transition pour le « challenge professionnel » qu'elles offrent, mais je goûte moins l'aspect « solitaire » du métier. Durant toute ma carrière, j'ai travaillé en équipe de direction et avec des équipes à manager. En devenant directeur associé chez Actiss Partners, je retrouve le plaisir de piloter des managers en mission, comme de partager des idées avec Gilles Marque et ainsi bâtir ensemble le développement du cabinet. Contribuer à la croissance durable d'une start-up est aussi une motivation forte pour moi qui ait plutôt connu des grandes entreprises.

4) Continuez-vous à faire des missions de manager de transition ?

Oui et j'y tiens. Cela me permet de rester très opérationnel dans mon métier de DRH et de continuer à m'y perfectionner. Ce n'est pas toujours facile à concilier avec un agenda bien rempli par ailleurs !

5) Humainement, qu'est-ce que le poste de directeur associé vous apporte de plus que celui de manager de transition ?

Je forme un binôme avec les managers que je pilote en mission. Nous échangeons des idées, nous bâtissons ensemble les plans d'action, nous partageons des moments forts. Quand une mission se termine, nous avons la satisfaction d'une équipe qui vient de gagner une partie difficile ; c'est très gratifiant.

De plus, nous travaillons sur des problématiques et des contextes d'entreprises très variés : la finance, la production, l'industrie, les services, parfois à l'étranger ..., ce qui me permet de côtoyer différentes cultures d'entreprises.

...

6) Qu'allez-vous mettre en place au sein de la structure pour la développer ?

Nous croyons beaucoup à ces échanges avec les managers que nous envoyons en mission. Nous avons formé à cet effet un Cercle des Managers Actiss Partners : lieu de rencontres amicales comme de perfectionnement à l'exercice de leur métier comme managers de transition. Nous voulons les faire grandir et grandir avec eux.

7) Qu'elles sont vos ambitions et vos souhaits pour Actiss Partners ?

L'ambition est bien sûr de poursuivre une croissance forte de nos activités, mais avec toujours le souci de maintenir une grande qualité des missions effectuées pour nos clients et sans sacrifier la rentabilité. Gage de la poursuite de notre expansion.

8) Comment qualifiez-vous votre binôme avec Gilles Marque ?

Nous sommes différents mais très complémentaires de part nos caractères, nos compétences et nos parcours professionnels Nous nous complétons ainsi bien dans nos rôles respectifs au sein du cabinet. Cela génère aussi des réunions animées entre nous, très stimulantes pour les idées qui en jaillissent.

Bruno Calbry, dirigeant d'Immedia, filiale d'Actiss Partners



BIOGRAPHIE

Bruno Calbry a successivement occupé des fonctions de DAF puis de directeur général notamment dans les secteurs de l'industrie et de l'entertainment. En 1988, il intègre la société Carrar, spin off de Matra, puis rejoint en 1992 Pickwick France, filiale française multimédia du groupe Carlton Communications Plc. En 1994, il rachète via un LMBO cette société pour la rendre profitable dès la première année, avant de la céder fin 1999.

En parallèle et depuis 1995, il fonde le cabinet IMMEDIA et développe une offre de conseil opérationnel, spécifiquement dédiée au management de transition.

La société Immedia devient une filiale du Groupe ACTISS en octobre 2009. Bruno Calbry occupe depuis le poste de Directeur associé marketing et clientèle.

«*Notre positionnement est le même : haut de gamme, méthodologie en mission, approche sur mesure, écoute du client...*», souligne Gilles Marque.

Bruno Calbry, 46 ans, est titulaire d'un DECS Conservatoire Arts et Métiers.

INTERVIEW

1) Comment définissez-vous le management de transition ?

Le management de transition se distingue de l'intérim cadres et du conseil par ses valeurs intrinsèques. Son modèle repose sur la contribution participative et non sur le pouvoir. C'est à partir cette idée, de ma volonté de transmettre mon expérience de l'entreprise, et du constat que ces deux autres métiers apportent des réponses parcellaires, que j'ai créé Immedia et ses solutions.

2) Qu'est ce qui vous a donné envie de vous impliquez dans Actiss Partners ?

Je souhaitais m'investir dans un métier, ne pas être un simple salarié. Etre un véritable acteur. Ce rachat est l'occasion pour nos deux cabinets d'associer notre vision du management de transition. De créer une dynamique structurante dans un secteur en pleine évolution ou l'urgence est devenue la norme pour nos clients.

...

3) Qu'elle image voudriez-vous donner à Actiss Partners ?

L'image de sympathie et de convivialité que véhicule le cabinet depuis sa création. Mais également celle d'un cabinet aux bonnes pratiques, avec une méthodologie sérieuse. Véritable emblème de la déontologie du métier.

4) Comment envisagez-vous l'avenir d'Actiss Partners ?

L'objectif est de voir naître ACTISS Groupe dans quelques mois. Je crois vraiment en son potentiel. Le marché d'aujourd'hui, très comparable à une jungle, est en train de se construire.

6) Qu'allez-vous mettre en place pour développer Actiss Partners ?

Immedia propose à nos clients des prestations plus techniques en Direction administrative et financière et en ressources humaines, soit en management de transition, soit en speed search (recrutement accéléré). L'idée est d'offrir, de façon réactive, une solution pour prendre en charge un projet technique ou pour tenir une position de middle management. Dans 26 fonctions clairement définies, sur un modèle économique progressif rassurant ainsi l'entreprise.

3 Les Plus Actiss Partners

1 Le Cercle des Managers

Actiss Partners a choisi de s'entourer d'un réseau restreint et très qualitatif de managers de transition. Composé d'une trentaine de managers, le Cercle des Managers réunit des profils très expérimentés qui maîtrisent parfaitement les méthodes de travail du cabinet. Ils adhèrent aux valeurs prônées par Gilles Marque et appliquées chaque jour au sein du cabinet : « Réactivité, efficacité, convivialité ».

"Réactivité, efficacité : tous les cabinets de management de transition sérieux le sont, nous c'est la convivialité que nous voulons mettre en avant", explique Gilles Marque.

Unité de réflexion et de formation, ce club est également un lieu d'échanges et de transmission de la méthodologie du cabinet. Actiss Partners organise régulièrement des journées de travail et de formation pour les membres du Cercle.

INTERVIEW _____ Jean-Louis Fidric, directeur associé d'Actiss Partners, animateur du Cercle des Managers

Le Cercle des managers, c'est quoi ?

Le Cercle des managers est un groupe de managers-dirigeants qui ont été sélectionnés par Actiss Partners pour leurs compétences professionnelles et leur capacité à faire des missions de transition. Des managers avec qui nous avons développé une relation privilégiée basée sur la confiance réciproque et les bases d'un partenariat. Le Cercle doit s'agrandir au fur et à mesure du développement d'Actiss Partners mais nous voulons qu'il reste à taille humaine pour ne pas perdre la convivialité et la bonne connaissance mutuelle qui en fait sa force. Ce que nous apporte le Cercle des managers ? De la réactivité face à nos clients, de l'efficacité en mission et du fun entre nous. Son aboutissement ? Des managers heureux comme des associés heureux, au service de futurs clients heureux.

INTERVIEWS de managers Actiss Partners

Que pensez-vous du cercle des managers ?

J'ai intégré cette équipe pour partager les expériences des autres managers d'Actiss, mieux connaître Actiss et participer à son développement. Ce Cercle m'apporte la possibilité d'échanger sur ma pratique, de rompre l'isolement du manager de transition et de me former. C'est un lieu d'échange très convivial et surtout très direct, pas de bluff». Des échanges spontanés, naturels, c'est absolument à préserver... c'est la grande richesse de ce club.

Jean-Yves Banchereau, manager de transition pour ACTISS PARTNERS depuis 2008

Réfléchir avec d'autres managers, partager et échanger sur nos expériences dans des métiers différents ne pouvait que m'être bénéfique et me permettre de mener d'autres missions avec succès. Par ailleurs ces rencontres, au-delà de leur intérêt professionnel, sont très plaisantes et me donnent l'occasion de rencontrer des personnalités riches, aux parcours variés.

Denis Tribouillier, manager de transition pour ACTISS PARTNERS depuis 2008

J'ai intégré le Cercle des managers pour, d'abord, entretenir une étroite relation avec le cabinet Actiss Partners, afin d'être efficace dans les phases de prospection et de réalisation des missions ; ensuite, pour développer mes compétences de manager de transition ; enfin, pour me confronter à d'autres managers et à leurs expériences. Pour conclure, le Cercle des managers m'apporte exactement ce que je recherchais.

Didier Douziech, manager de transition pour ACTISS PARTNERS depuis 2007

2 L'Association Française du Management de Transition (AFMDT)

Actiss Partners est membre fondateur de l'Association Française du Management de Transition (AFMDT).

Créée en septembre 2009, l'AFMDT a pour vocation de rassembler toutes les sociétés de la profession, dont l'activité principale est le management de transition, afin de structurer et consolider le marché.

L'Association Française du Management de Transition fixe les règles d'éthiques et de comportement en vue du développement harmonieux de la profession.

Sa charte d'éthique et de déontologie du métier conditionne l'appartenance des managers à l'association. Huit articles la compose : exercice de la profession, éthique, confidentialité, compétences, qualité, obligation de communication, assurance responsabilité civile professionnelle, exclusivité et non concurrence.

INTERVIEW _____ Gilles Marque, dirigeant fondateur d'Actiss Partners et trésorier de l'AFMDT

1) Pouvez-vous présenter l'association ?

L'AFMDT regroupe 6 cabinets de management de transition. Pour la plupart pure player sur ce marché. L'association a été créée en 2008 et commence à se développer depuis le printemps dernier. La vocation première de l'AFMDT est de regrouper des acteurs du marché du management de transition, afin de fonder les standards majeurs de la profession. Ces standards doivent permettre aux acteurs du marché de trouver auprès des cabinets de management de transition, un niveau de prestation minimum garanti. Mais ils doivent aussi être une assurance pour les managers de transition d'être considérés avec un minimum d'égards.

2) Pourquoi avoir participé à la fondation de cette association ?

Actiss Partners est un pure player sur le marché du management de transition. La société développe constamment de nouveaux outils et de nouvelles approches pour ce métier. Il était donc normal qu'Actiss Partners devienne moteur dans la création d'une association de professionnels du management de transition.

3) Comment voyez-vous l'avenir de l'association et du management de transition ?

L'AFMDT se développera en accueillant de nouveaux cabinets de management de transition qui partagent l'exigence de qualité des membres fondateurs. A long terme, l'ambition de l'AFMDT est de devenir un interlocuteur crédible auprès des pouvoirs publics.

3 Un process de recrutement et de suivi des managers récompensé par le Label Veritas

Depuis mai 2010, un label délivré par le bureau Veritas, certifie la méthodologie développée par ACTISS PARTNERS.

L'Association Française des Managers de Transition, dont ACTISS PARTNERS est membre fondateur, a souhaité officialiser sa définition des standards du métier en demandant au bureau Veritas de certifier son référentiel. ACTISS PARTNERS a été audité et ses process ont été labellisés. Le Bureau Veritas a notamment approuvé le sérieux et la qualité de la méthodologie de recrutement et de suivi des managers, mise en place par ACTISS PARTNERS. Considérant que ces points le distinguent des autres cabinets.

Un recrutement et un suivi très qualitatif

ACTISS PARTNERS a développé une méthode de sélection et de recrutement de ses managers de transition très poussée. Un cahier des charges permet lors d'un entretien avec le Dirigeant de transition de valider - outre sa formation et son expérience professionnelle - son profil managérial, ses process de travail, sa personnalité, ses motivations, son autonomie, etc. L'objectif ? Mettre en évidence le savoir du candidat manager, son savoir-faire et son savoir-être.

"A la différence d'autres cabinets qui privilégient le recrutement de managers en masse, nous avons fait le choix de nous entourer d'un réseau restreint de managers de transition. Nous connaissons ainsi parfaitement le profil professionnel et personnel des managers que nous sollicitons pour répondre aux problématiques des entreprises clientes. Tous maîtrisent parfaitement nos méthodes de travail. C'est une garantie de sérieux et de crédibilité", commente Gilles Marque.

Le suivi

La qualité des missions ACTISS PARTNERS réside également dans le suivi permanent des managers. Un Dirigeant Associé accompagne et soutient ainsi en back-up les managers. Ce pilotage en binôme des opérations garantit aux managers le recul nécessaire à chaque situation tout en lui apportant une autre vision stratégique. Des réunions très régulières favorisent les échanges et garantissent à l'ensemble des intervenants et des décideurs de recevoir au même moment, la même information.

Pourquoi avez-vous choisi de travailler avec le cabinet Actiss Partners ?

"J'ai été contacté par ACTISS PARTNERS dans le cadre d'un projet de mission de direction financière pour une filiale portugaise d'un groupe français du BTP. L'entreprise recherchait un professionnel du management de transition à même d'assurer le projet et maîtrisant le portugais. Avant la mission, la direction d'ACTISS PARTNERS a validé mon profil et ma maîtrise du portugais en me faisant converser 3/4 d'heure avec un interlocuteur vraisemblablement natif du Portugal. Et j'ai été retenu pour le projet."

Quelles sont pour vous les qualités d'ACTISS PARTNERS ?

"Le suivi des missions avec un Directeur en permanence dédié au cabinet. Le suivi est aussi très régulier : hebdomadaire ou tous les 10 à 15 jours, afin de remonter les informations sur ce qu'il se passe sur place. Ces rendez-vous réguliers en début de mission facilitent la mise en place de la mission. Autre point important, le rendez-vous mensuel avec le siège parisien pour expliquer au Comité de Direction ce qui a été fait. Cela peut sembler superflu vu de l'extérieur mais cela apporte de la clarté à la mission. Tout le monde à la même information, au même moment. Je n'ai jamais vu d'autres cabinets de management de transition proposer des rendez-vous réguliers de ce type."

Pour quelles raisons recommanderiez-vous ACTISS PARTNERS à d'autres managers de transition ?

"Ce que j'ai apprécié c'est le professionnalisme du cabinet et la clarté de la communication qu'il entretient avec le client et le manager. Ce n'est pas toujours comme ça ailleurs. Et puis, également la sympathie des membres du cabinet. Je me suis très bien entendu avec eux."

4 L'offre d'Actiss Partners : des réponses ciblées, déjà 49 missions réalisées

1 ACTIFONCTION ou comment redresser une fonction vitale de l'entreprise

En général, une entreprise s'appuie sur trois piliers de direction qui assument des fonctions vitales et stratégiques :

- **la direction des opérations** délivre des produits ou des services de qualité, à coût maîtrisé, dans des délais corrects,
- **la direction commerciale et marketing** veille au niveau des ventes et des marges,
- **la direction financière** garantit la solidité financière de l'entreprise.

Parfois, l'une de ces fonctions est mal ou non assurée et les conséquences pour l'entreprise sont majeures. La qualité des produits est déficiente, le carnet de commande est en baisse ou l'entreprise fait face à de fortes tensions sur la trésorerie.

La solution ACTIFONCTION d'Actiss Partners :

Actiss Partners prend temporairement la tête de la fonction pour réorganiser les opérations, rétablir ou sécuriser le chiffre d'affaires, la marge, la part de marché ou restaurer la transparence et la solidité financière. ACTIFONCTION s'articule selon une méthodologie spécifique. Le dirigeant de transition d'Actiss Partners est délégué dans l'entreprise en temps plein. Il travaille en binôme avec un directeur associé et s'appuie sur les ressources internes. Il développe un travail spécifique, basé sur un diagnostic, un plan d'action et de communication et un pilotage de la mission (points hebdomadaires ou mensuels, reporting).

Quelques exemples de missions _____

Alors que ce groupe cosmétique français détient des positions de leader dans la plupart des pays d'Europe, sa filiale allemande ne parvient pas à décoller. Plusieurs solutions ont été tentées, de la promotion du meilleur vendeur au poste de directeur commercial jusqu'à la prise en charge de la filiale par le service export à Paris.

Actiss Partners prend pendant six mois la direction commerciale sur place de la filiale allemande, réorganise la force commerciale, puis lance la prospection vers des cibles à plus fort potentiel. La filiale atteint pour la première fois ses objectifs de vente.

Une filiale d'un groupe du CAC 40, produisant et distribuant des équipements télécom, a réussi à fortement augmenter ses ventes en deux ans. Mais la production n'arrive pas à suivre. Les délais de livraison clients s'allongent, les stocks augmentent, le climat social se tend. Si rien n'est fait, la belle progression des ventes va être cassée nette, des commandes clients vont être annulées, des clients perdus.

Actiss Partners prend la direction des opérations pendant huit mois. Par son action claire et ferme, Actiss Partners désamorce la tension avec les institutions représentatives du personnel (IRP). La planification est réorganisée, les sous-traitants repris en main, les approvisionnements sécurisés. Une information claire et fiable sur les délais de livraison est délivrée aux forces de vente Monde.

Enfin un directeur des opérations est recruté en CDI, il profite de la présence d' Actiss Partners pour prendre sereinement les commandes du poste.

Au départ d' Actiss Partners, les délais de livraison sont revenus à quatre semaines, le climat social est apaisé, la fonction production dirigée.

FOCUS

La mission d'un manager de transition : une lutte contre le temps

Une caisse de retraite a lancé le recrutement d'un directeur comptable et financier pour remplacer le précédent. Mais le candidat retenu se désiste, un peu effrayé par l'ampleur de la tâche qui l'attendait : revoir tous les process comptables et l'évaluation des provisions, introduire une fonction nouvelle de communication financière à destination des sociétaires et de la CNAM. De plus, la chef comptable vient, elle aussi, de partir. Et nous sommes en décembre, à deux semaines de la date de clôture des comptes !

Actiss Partners prend la fonction de directeur comptable et financière, ressoude les équipes, renoue avec les commissaires aux comptes, procède aux opérations de clôture, en appliquant de nouvelles procédures, enfin en produisant les éléments nécessaires à la communication financière. En quatre mois, la clôture est effectuée en conformité avec les nouvelles règles, un nouveau directeur comptable et financier est recruté et installé.

INTERVIEW _____ Hervé Karacha, manager de transition chez Actiss Partners

1) Quelle a été la principale difficulté de cette mission?

Parmi les difficultés les plus importantes, le fait d'arriver tard sur la mission qui n'a commencé que le 8 janvier alors que les travaux de clôture avaient déjà débuté.

2) Qu'avez vous fait pour vous adapter rapidement dans l'organisation?

Pour s'adapter à une organisation, les règles à suivre me semblent très simples :

- être très présent,
- être très disponible, à tout moment et auprès de tous vos collaborateurs,
- enfin, comme une clôture implique beaucoup d'acteurs, nouer des relations avec toutes les parties prenantes, dans les autres services, mais aussi à l'extérieur, partenaires, tiers, commissaires aux comptes. Ils sont des sources d'informations indispensables pour mener à bien des travaux de clôture.

3) Est-ce que la mission s'est déroulée comme prévu ?

Une mission ne se déroule pratiquement jamais comme prévu. Il y a toujours des impondérables, des points qui n'avaient même pas été envisagés qui apparaissent, et qu'il faut aborder et traiter dans l'urgence. C'est un peu notre force que d'être capable de nous adapter et de surmonter ce type de situation pleine d'imprévus.

2 ACTIPROJET ou comment faire aboutir un projet stratégique

ACTIPROJET a été développé pour accompagner les entreprises dans le développement de nouveaux produits ou de nouveaux marchés et pour faire aboutir un projet stratégique à dominante RH ou finances.

La solution d'Actiss Partners : développement de nouveaux produits / nouveaux marchés :

Actiss Partners prend temporairement la tête du projet. En tant que directeur du développement, le binôme manager/directeur associé d'Actiss Partners s'appuie sur les études de marché existantes ou qu'il réalise pour piloter le lancement du nouveau produit ou l'implantation sur le nouveau marché. A chaque étape, il vérifie la validité du plan de développement, jusqu'à la transmission à une équipe interne définitive.

Exemple de missions _____

Une filiale d'une société américaine, basée à Paris, conçoit et distribue des solutions de conception et de contrôle de cartes électroniques et de circuits intégrés, qu'elle fait fabriquer par des sous-traitants. Elle ne parvient plus à maîtriser ses stocks, ni les process de fabrication chez ses sous-traitants, du fait de la multiplication des références ainsi que de l'augmentation du volume d'affaires.

Un chef de projet logistique Actiss Partners prend alors en charge le projet sous-traitance. Au niveau de l'entreprise, il analyse les process de communication avec les sous-traitants, propose des axes de progrès (physiques, informatiques) et les implante. Chez les sous-traitants il audite les process, et impose des améliorations d'organisation des flux.

A la fin de la mission le contrôle des stocks est rétabli, et les processus de gestion des flux sont harmonisés entre l'entreprise et ses sous-traitants.

La solution d'Actiss Partners : Direction Ressources Humaines et Direction Administrative et Financière :

Actiss Partners prend temporairement la tête du projet. En tant que directeur du projet, Actiss Partners détermine les objectifs de réalisation, de budget et de timing, puis constitue les équipes transversales et les plans d'action, dont il pilote l'exécution.

Exemple de mission _____

Une agence gouvernementale française agissant dans le domaine du développement durable doit lancer un plan de recrutement très ambitieux – 100 postes – pour rattraper une période de gel des embauches et répondre à ses nouvelles attributions de service public.

Mais l'agence n'est pas suffisamment organisée pour réaliser un tel objectif en peu de temps. De plus la conjoncture actuelle rend le recrutement de profils ingénieurs et cadres particulièrement difficile.

Un manager de transition d'Actiss Partners prend en charge le recrutement des 15 premiers postes. A cette occasion, il implante des process de sourcing, de sélection et de recrutement. Il amène également la direction de l'agence à une réflexion stratégique sur le recrutement.

En 5 mois, les 15 premiers postes sont pourvus ou en passe de l'être, les bases d'un service de recrutement opérationnel sont en place.

FOCUS

Le point commun des managers d'Actiss Partners ? Le goût du challenge

Une société de péages d'autoroute crée une filiale de services autour d'un nouveau concept de télépéage multimodal. Elle a pour projet de rassembler dans cette nouvelle structure les équipes commerciales et techniques jusqu'alors disséminées dans plusieurs divisions du Groupe.

ACTISS Partners prend la Direction des Ressources Humaines de la filiale au démarrage de son activité et y implante les structures RH : gestion d'administration et paye, contrats de travail, systèmes de rémunération, formation... Le cabinet monte le dossier du transfert des personnels, et assure la communication interne qui permet aux équipes concernées de bien vivre ce changement. La nouvelle structure est opérationnelle dans les délais attendus.

INTERVIEW _____ Jean-Louis Fidric, directeur associé et manager de transition chez Actiss Partners

1) Pourquoi cette société a-t-elle fait appel à un manager de transition ?

Eurotoll avait un besoin urgent de constituer les futures équipes qui allaient faire passer cette entreprise du stade de projet à celui d'une société exploitante fournissant des services à forte valeur ajoutée à de très nombreux clients en Europe. Il leur fallait un DRH d'expérience pour piloter cette mission. Pour recruter, former, intégrer dans un laps de temps très court (moins d'un an) les futurs collaborateurs, dans des compétences très variées et souvent pointues (CRM, NTIC & réseaux, credit management..). Le groupe Sanef ne pouvait à l'époque mettre à disposition un spécialiste en RH. La filiale a donc fait appel à un manager de transition.

2) Combien de temps a duré cette mission ?

Cette mission a été exceptionnelle dans sa durée (26 mois) par rapport à la moyenne de nos missions (entre 6 et 12 mois). Au départ, il était prévu une mission courte de 3 mois car le groupe pensait pouvoir trouver en son sein les compétences nécessaires et les transférer à la filiale Eurotoll. Cette hypothèse s'est révélée intenable et il a fallu construire les fondations de la société ex nihilo par des recrutements externes. Ce n'est que récemment - au 1er octobre 2008 - que nous avons finalisé le transfert de 34 collaborateurs du groupe Sanef dans Eurotoll, celle-ci ayant démontré sa viabilité sur ce marché nouveau des services de télépéage interoperables en Europe.

3) Quel constat avez-vous établi en entrant dans cette société ?

J'ai été de suite séduit par la vision et l'enthousiasme de la petite équipe formée pour ce projet autour du Président d'Eurotoll. Il leur fallait réussir le lancement opérationnel des services pour les poids lourds dans un temps très court (la réglementation précisait avant le 31 mars 2008). Eux y croyaient ferme, mais pour une grande majorité du personnel au sein du groupe, cela apparaissait comme un pari incertain. La filiale débutait son premier exercice et la perspective de rejoindre cette nouvelle structure ne recueillait que scepticisme ou opposition. Il a donc fallu prouver en interne que Eurotoll pouvait réussir son pari et devenir un émetteur de premier plan contre des concurrents puissants, en construisant sur ses propres forces.

...

4) Vous avez pris la Direction des ressources humaines, comment s'est passée l'intégration avec l'équipe déjà en place ?

Les autres directeurs étant déjà en place sur le projet depuis des mois, il a fallu que je m'intègre et comprenne l'environnement très rapidement. Il était tout nouveau pour moi (les autoroutes, le transport international, les technologies DSRC, GPS..) et j'ai du appréhender le business model novateur qui était en train de se construire (la société émettrice de télépéage) et lier des relations de confiance entre nous, Il m'a fallu faire pénétrer progressivement les préoccupations RH auprès des opérationnels et construire avec leur participation active tous les fondements des processus RH.

Il a fallu démontrer ma capacité à recruter dans des délais très courts toutes les compétences nouvelles dont nous avons besoin, à les former à de nouveaux métiers et outils et à les intégrer dans cette start-up partie de zéro nommée Eurotoll.

5) Quelle a été la principale difficulté de cette mission ? Comment y avez-vous remédié ?

Nous sommes dans un groupe, Sanef, et il y avait une volonté d'utiliser les compétences internes et toutes les synergies au sein du groupe. Donc, il a fallu faire cohabiter et travailler ensemble des personnels régis par des statuts et des conventions différentes. Et ce sur toute la période de lancement de l'activité

d'émetteur jusqu'à ce que celle-ci ait trouvé sa part de marché et un équilibre économique fiable, soit près de 2 ans. Nous venons au 1er octobre de finaliser le rassemblement de toutes les équipes dans la même structure. Eurotoll. Il restera à réaliser par voie de négociation l'harmonisation de ces statuts et conditions de travail.

6) Est-il difficile de partir d'une entreprise dans laquelle on s'est autant investi ?

Oui, bien sûr, car outre l'investissement professionnel, il y a des relations humaines qui ont été tissées avec les collègues de travail avec qui on a vécu des moments très forts. C'est toujours le cas pour un manager de transition. Il restera le souvenir des belles choses accomplies avec une équipe de grande valeur et des contacts qui seront conservés entre nous. Qui sait si une autre aventure ne nous réunira pas dans le futur ?

7) Quelle(s) qualité(s) majeure(s) un manager de transition doit-il posséder par rapport à son investissement dans une entreprise ? Comment cela s'apprend-il ?

Il y a sa propre expérience et le vécu de situations où il faut impulser un changement rapide et profond et mettre en place des processus fiables et optimisés. Mais l'exercice d'au moins une mission de transition est un préalable très important. A défaut de cette première expérience vécue, Actiss Partners prépare et forme ses managers à une future mission de transition lors d'ateliers pour acquérir les méthodologies, les comportements et les réflexes à avoir.

3 ACTIFILIALE ou comment permettre à une filiale d'atteindre les objectifs de rentabilité attendus

Actiss Partners intervient quand une filiale est en retard sur ses objectifs ou ne parvient pas à se relever. Quand les ventes et le carnet de commandes sont en baisse, l'organisation se révèle déficiente, le climat social est de plus en plus tendu, la situation nette est devenue négative, de fortes tensions se font sentir sur la trésorerie, Actiss prend temporairement la tête de la filiale pour la relancer.

FOCUS

Le manager de transition, expert des situations de crise

Une SSII française, filiale d'un très grand groupe japonais, est depuis cinq ans un foyer de pertes. La société a connu plusieurs directeurs généraux et était dernièrement dirigée depuis Londres par le Directeur Technique Europe. Le Groupe veut réorganiser ses activités en Europe, mais a d'abord besoin que sa filiale française atteigne le point mort. Actiss Partners prend la direction générale opérations de l'entreprise, forme un comité de direction transversal, et comprend vite que le manque de performance provient principalement du service technique, incapable de suivre l'offre commerciale. En huit mois, Actiss Partners renverse la tendance, en redéployant le service technique vers une organisation directement axée Clients, en allégeant la structure et en la rendant plus productive et plus proactive. Le résultat est une entité modernisée, en ordre de marche, prête à répondre à une augmentation du volume d'affaires.

INTERVIEW

_____ Henri Largouët, manager de transition chez Actiss Partners

1) Pourquoi cette société a-t-elle fait appel à un manager de transition ?

La mission confiée répondait parfaitement aux critères du management de transition : rupture avec le passé, besoin de résultats rapides, prise d'actions pouvant être chirurgicales. Le recours au management de transition a permis de préparer les conditions de succès d'un changement de Direction axé sur le développement. La SSII dont la Direction Européenne était située à Londres était déjà très familière avec le concept du management de transition bien développé au Royaume Uni. Cette mission se différençait bien d'une mission de conseil: ce qu'il convenait de faire était relativement clair au management de l'entreprise, par contre la mise en œuvre nécessitait bien un opérationnel de terrain.

2) Quel constat avez-vous établi en entrant dans cette société ?

L'audit d'entrée et l'examen des comptes ont permis d'identifier des axes d'économies rapides qui ont été actionnés immédiatement. Le bilan des forces et faiblesses et l'évaluation des équipes en place ont conduit à une réorganisation en profondeur permettant de mieux focaliser sur l'impact Client tout en réduisant les coûts de structure.

...

3) Vous avez pris la Direction générale de l'entreprise, comment s'est passée l'intégration avec l'équipe déjà en place ?

Pour un manager de transition, la phase d'intégration est cruciale : elle doit être très courte. Il faut montrer sa détermination à atteindre le résultat très rapidement et sa capacité à mobiliser les équipes.

Le manager de transition n'est pas destiné à avoir un futur dans l'entreprise, il ne peut être soupçonné d'ambition personnelle ce qui le crédibilise auprès des équipes ses conclusions sont donc factuelles et objectives.

4) Quelle a été la principale difficulté de cette mission ? Comment y avez-vous remédié ?

La SSII avait été constituée par des rachats successifs de sociétés diverses et les cultures spécifiques de chacune de ces sociétés étaient restées bien vivantes . Il était donc important de créer ce ciment, de mélanger les équipes pour créer une véritable mobilisation vers l'avenir.

5) Comment gériez-vous les relations avec le siège de la société ?

Faire passer les objectifs long-moyen terme du siège auprès de la filiale française était l'un des challenges, particulièrement dans un contexte social troublé. Mais aussi faire comprendre au siège les limites de ce qui est réalisable sur le terrain et de ce qui ne l'est pas. La crédibilité du manager de transition et son indépendance permettent de faire passer et accepter ces messages.

6) Comment est impliqué le siège dans la stratégie de management de transition d'une filiale ?

Dans ce cas précis la mission avait été définie par le siège il était donc naturel que le reporting lui soit fait directement. En cours de parcours de la mission un pilotage précis par le siège pouvant conduire à des révisions d'objectifs ou de priorités a été fait en permanence.

7) Est-il difficile de partir d'une entreprise dans laquelle on s'est autant investi ?

Savoir qu'une mission a un terme défini est un moteur puissant pour atteindre les objectifs. Pour autant il est vrai que jusqu'au dernier jour un manager de transition tourne à plein régime. Après la mission, le manager de transition ne tourne pas le dos à l'entreprise, des liens forts ont été créés et il n'est pas rare qu'on l'appelle pour un avis ou un conseil.

8) Quelle(s) qualité(s) majeure(s) un manager de transition doit-il posséder par rapport à son investissement dans une entreprise ? Comment cela s'apprend-il ?

Etre manager de transition, c'est pouvoir intégrer et se faire reconnaître très rapidement dans une entreprise, cela requiert une volonté d'aboutir particulière et un engagement profond voire une adhésion aux objectifs fondamentaux de cette entreprise. Un manager de transition n'est pas un consultant c'est un opérationnel dont l'expérience permet de connaître les solutions appropriées à la résolution d'une problématique particulière qui ne perd pas de vue que la solution n'aura de valeur que par la qualité de sa mise en œuvre et son appropriation par les équipes.

4 ACTISS-EXPERTISE, une offre de formation, de conseil et d'assistance

Actiss-Expertise, filiale créée en 2008, est le centre d'expertise d'Actiss Partners. Unité de réflexion et de formation relative aux problématiques concrètes de prises de décisions et de leur mise en oeuvre.

Actiss-Expertise propose à ses clients une offre spécifique autour de trois thèmes :

Construire un plan d'action autour d'une décision stratégique

A partir d'une analyse de la situation, et de la cible à atteindre, Actiss-Expertise construit un plan d'action précis, pratique à mettre en oeuvre par les équipes internes.

Assister dans la mise en oeuvre de plans d'action

Actiss-Expertise pilote l'exécution d'un plan d'action par les équipes internes : point hebdomadaire/mensuel avec les équipes opérationnelles en charge de la mise en oeuvre, suivi des jalons jusqu'à atteinte des objectifs.

Aider à la négociation

Actiss-Expertise aide le ou les décideurs dans une négociation stratégique pour la faire aboutir : quel est le bon tempo ? Quels pièges à éviter ? Quelles sont les étapes décisives ? Quelle est la communication à mettre en place ? ...

Actiss-Expertise intervient selon trois modes :

Conseil opérationnel

Intervention sur le site du client, par modules de ½ journées

Assistance

Assistance à distance, par téléphone ou email : pour confronter, valider, vérifier, en cas d'urgence, avec une forte réactivité.

Entraînement

Formations courtes et sur mesure des équipes, suivant les besoins identifiés, sur la pratique de négociation ou la mise en oeuvre de décision.

« De la perception affinée des besoins de nos clients dépend la qualité et le succès de nos intervention. Une méthodologie et une adaptation avérée forgent toute notre démarche en amont comme en aval », explique Gilles Marque, dirigeant fondateur d'Actiss Partners.

INTERVIEW _____ Didier Durandy, animateur d'Actiss-Expertise

1) Qu'est ce qui, dans votre parcours, vous a conduit à développer une réflexion sur la prise de décision ?

La décision est centrale dans toute activité : tout ce qu'on réalise, tout ce que l'on construit résulte d'un ensemble de décisions. On peut dire que la décision représente la gestion, c'est-à-dire l'organisation, le contrôle de l'action.

2) Comment en êtes vous arrivé à vous spécialiser dans ce domaine ?

D'abord, j'aime l'action ! Et j'ai toujours souffert de l'indécision autour de moi : « On devrait faire ceci, on n'aurait pas du faire ça... » Ensuite, amené à travailler avec des américains puis des français, j'ai étudié la façon dont mes dirigeants prenaient des décisions et je me suis forgé une philosophie : tout est dans le processus de décision que l'on suit. Enfin, lorsque je me suis lancé dans le consulting, je me suis très vite aperçu que tout ce qu'on pouvait proposer comme modifications, changements, évolutions, projets ne servait à rien si un processus de décision ne s'enclenchait pas dans l'entreprise !

Je suis donc allé aux Etats-Unis étudier « l'art de l'art », entre autres à l'Université de Défense de Washington et je suis revenu avec un « modèle de décision » applicable dans tous les contextes professionnels, et tous les types de problèmes et de projets à traiter chez mes clients.

5 SPEED SEARCH : pour répondre aux situations d'exception des entreprises

Actiss Partners, via sa filiale Immedia, propose aux entreprises, qui souhaitent intégrer rapidement des managers, une **solution de recrutement accéléré** : le **Speed Search**.

Le Speed Search s'adresse aux Dirigeants qui ont besoin de recruter des profils à haut potentiel pour répondre aux urgences de leur entreprise. Pour intervenir, par exemple, sur un projet urgent, pour occuper un poste en vacance (**CDD**) ou encore répondre à un besoin stratégique à long terme (**CDI**).

Le cabinet **sélectionne et prépare le recrutement en amont des meilleurs profils**. Après les avoir testés et validés sur rendez-vous, il organise pour la société, **sous dix jours**, un à trois entretiens avec les managers.

Plus de frais d'annonces, de qualifications des dossiers ou de planification des entretiens. Les coûts sont également mieux maîtrisés, la prestation étant rémunérée non pas au forfait, mais en fonction des résultats.

Une convention non exclusive permet également, aux entreprises qui le souhaitent, d'intégrer en fin de mission les managers recrutés en CDD.

Actiss Partners possède un réseau de **1 400 managers de talents, certifiés et disponibles pour des interventions en France et à l'international**.

Les 26 fonctions proposées dans l'offre Speed Search :

Auditeur Interne	Directeur de Centre de Profit	Directeur Général	Responsable Administratif et Financier
Chef Comptable	Directeur des Relations Sociales	Directeur Général Adjoint	Responsable Consolidation
Contrôleur de Gestion	Directeur des Ressources Humaines	Directeur Industriel	Responsable Ressources Humaines
Credit Manager	Directeur des Services Généraux	Directeur Juridique	Secrétaire Général
Directeur Administratif et Financier	Directeur du Contrôle de gestion	Directeur Supply-Chain	Trésorier
Directeur Comptable	Directeur d'Usine	Financial Controller	
Directeur de Business Unit	Directeur Financier	Fiscaliste	

5 Actiss Partners : un cabinet français tourné vers l'international

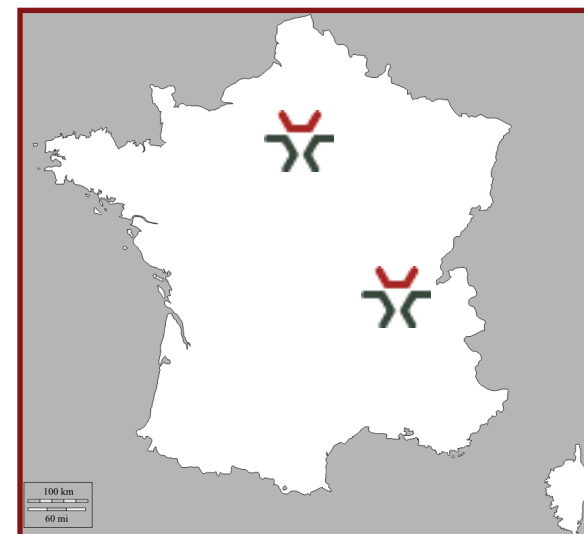
1 Actiss Partners à Paris et à Lyon

Présent depuis 2004 à Paris, Actiss Partners souhaite se développer en France afin de se rapprocher des décideurs provinciaux et accompagner leurs entreprises en difficulté. Actiss Partners est également présent depuis 2009 à Lyon.

2 Le management de transition à l'international

Au lancement d'Actiss Partners, sa première mission est internationale. Aujourd'hui, 30 % des réalisations sont faites en dehors des frontières Françaises (Slovaquie, Italie, Portugal, Irlande, Allemagne). Actiss Partners souhaite poursuivre et accentuer ce développement.

Dans ce sens, Actiss Partners a signé des partenariats au Royaume uni, avec le cabinet Global Executives, et aux Pays-Bas, avec Mons.



Début 2010, Actiss Partners ouvre un bureau en Italie, à Milan.



Actiss Partners connaît bien les problématiques des entreprises italiennes. Plusieurs missions ont déjà été réalisées par des managers de transition du cabinet parisien. Comme l'explique Gilles Marque, « nous ouvrons un bureau en Italie car le PIB est sensiblement identique à celui de la France ». Les perspectives économiques en Italie sont également très encourageantes. La croissance en Italie devrait en effet croître en 2010 et le PIB progresser de 1,1%.

« Notre stratégie de développement en Italie consiste dans un premier temps à cibler les entreprises françaises installées en Italie, la plupart à Milan. L'objectif est de donner de la visibilité à Actiss Partners, en collaborant avec des Groupes déjà bien implantés sur le marché italien (80 % des filiales italiennes des entreprises françaises sont installées à Milan). Dans un second temps, le cabinet ciblera les entreprises 100 % italiennes en situation de crise ou qui souhaitent mettre en place un projet stratégique», souligne Gilles Marque.

* Source : www.diplomatie.gouv.fr/fr

6 Actiss Partners = convivialité et sympathie

La convivialité est un maître-mot chez ACTISS PARTNERS. Dans les relations avec ses managers et avec ses clients.

ACTISS PARTNERS privilégie ainsi toujours les conversations aux présentations classiques de son savoir-faire et de ses managers. Notamment lors des rencontres diagnostiques avec les entreprises qui sollicitent le cabinet. Cette approche facilite les échanges interpersonnels en mettant l'accent sur les aspects concrets de la mission, tels que les envisage le manager. Résultat, le dirigeant se projette davantage dans sa collaboration avec le manager de transition et entrevoit une issue positive à la problématique de son entreprise.

« Épauler une entreprise, c'est non seulement l'aider à se maintenir, mais plus encore contribuer à son développement au sein de notre tissu économique »
explique Gilles Marque, dirigeant fondateur d'Actiss Partners.



“ Actiss Partners prend en compte la dimension humaine et le côté “plaisir” dans ses choix et se veut sympathique ”

Isabelle Ancelet,
Marketing management consultant