

Le conseil qui ne s'arrête pas à la recommandation.

Stratlane intervient en direction de transition, en structuration commerciale et en recrutement de cadres et d'ingénieurs, sur des missions courtes comme sur des mandats pluriannuels. De la TPE à la filiale belge d'un groupe international, la même discipline d'exécution, à toutes les échelles.

PÔLES D'EXPERTISE

- I Direction et gouvernance
- II Croissance commerciale
- III Recrutement de cadres et d'ingénieurs
- IV Transformation RH et talent management

NOTRE PHILOSOPHIE

Une recommandation qui reste dans un rapport n'a jamais redressé une entreprise ni structuré une équipe. Avant de conseiller, les fondateurs de Stratlane ont porté seuls la charge opérationnelle : une direction générale en pleine restructuration, un service RH à bâtir sous contrainte. Cette expérience du terrain reste le socle de la manière dont le cabinet intervient aujourd'hui.

Un plan ne se traduit pas en action pour trois raisons, presque toujours les mêmes. **Il ignore les contraintes réelles d'exécution. Il ne désigne personne. Il suppose des compétences dont l'organisation ne dispose pas encore.** Stratlane traite ces trois points à l'intérieur du même mandat, ce qui suppose d'occuper la fonction plutôt que d'en commenter le fonctionnement.

« Nous ne conseillons pas à distance, nous sommes *aux côtés des équipes*, sur le terrain. »

STRATLANE

FORMATS D'INTERVENTION

Trois formats, arrêtés à l'issue d'un diagnostic initial qui précise le périmètre, l'horizon et le mode d'intervention. Ils se combinent lorsque la situation l'exige.

MANAGEMENT DE TRANSITION

Une fonction occupée sur la durée

Ressources humaines, recrutement, direction générale, direction commerciale ou direction des opérations, occupées le temps de stabiliser une organisation, sécuriser une transition ou conduire une transformation. De plusieurs mois à plusieurs années.

MANDAT DE PROJET

Une transformation à échéance définie

Refonte d'une structure de coûts, réorganisation commerciale, fusion d'équipes après un rachat, refonte d'un processus. La durée est calée sur l'objectif, le plus souvent de quelques semaines à quelques mois.

EXÉCUTION DIRECTE

La ressource qui manque en interne

L'entreprise a identifié ce qui doit être fait mais ne dispose ni du temps ni de la compétence pour le réaliser : structuration générale, positionnement commercial, rentabilité de l'activité. Stratlane prend la réalisation en charge, du diagnostic à l'exécution.

Direction et gouvernance · Réorganisation · Structuration de croissance · Gestion de crise · Recrutement de cadres et d'ingénieurs · Recrutement complexe en environnements segmentés · Développement ou support commercial · Talent management · Marque employeur · **Formation commerciale en entreprise***

* Cinq modules indépendants, chacun déployable sur une journée, en présentiel ou à distance.

PÔLES D'EXPERTISE

Quatre pôles, une seule responsabilité d'exécution.

I. Direction et gouvernance

Direction générale et commerciale par intérim, diagnostic exécutif, gestion de crise, transformation organisationnelle, mandats d'administrateur indépendant.

III. Recrutement de cadres et d'ingénieurs

Recrutement complexe en environnements multisites, multilingues et segmentés. Cadres supérieurs, ingénieurs, profils juridiques et réglementés, en Belgique comme en multi-pays, du sourcing direct à l'intégration.

II. Croissance et développement commercial

Structuration de la fonction business development, pilotage CRM et pipeline, support commercial ponctuel sans reprise de la fonction, partenariats stratégiques.

IV. Transformation RH et talent management

Constitution d'équipes de recrutement internes, harmonisation des process d'évaluation entre sites, outils d'évaluation prédictifs, marque employeur et gestion RH multisites.

CAPACITÉ D'ENGAGEMENT

Sur les mandats de recrutement, la prise en charge est **immédiate** : sourcing direct pratiqué en continu, portefeuille actif, et une habitude des profils que le marché ne délivre pas spontanément, cadres supérieurs, ingénieurs, profils juridiques, transfuges d'un secteur à l'autre.

NOTRE MÉTHODE

Trois temps,
une seule
continuité.

Le diagnostic, l'arbitrage et l'exécution sont portés par les mêmes personnes. C'est ce qui évite la perte de charge entre celui qui recommande et celui qui doit appliquer.

O1

Diagnostic

Lire la situation avant de la commenter.

Entretiens, chiffres, terrain. En sortie : ce qui est structurel, ce qui est conjoncturel, et ce qui doit être traité en premier.

O2

Arbitrage

Trancher plutôt qu'empiler.

Un nombre limité de chantiers, une séquence, un responsable par chantier et un critère de sortie pour chacun.

O3

Exécution

Occuper la fonction, pas la commenter.

Direction de transition, pilotage opérationnel ou recrutement de bout en bout, jusqu'à ce que l'organisation tienne seule.

NOS CONVICTIONS

Trois principes qui déterminent la manière dont nous intervenons.

O1

L'exécution prime sur la recommandation

La valeur ne se mesure pas à la qualité du rapport, mais à ce qui change une fois qu'il est refermé.

O2

La diversité des terrains comme méthode

Hôtellerie, SaaS, télécoms, agroalimentaire, construction, textile international : cette diversité permet de distinguer vite le structurel du conjoncturel, là où un profil mono-sectoriel repère moins de schémas.

O3

Deux disciplines, une seule responsabilité

Une accélération commerciale sans les bonnes personnes pour la porter s'essouffle. Une politique de recrutement déconnectée de la stratégie recrute dans le vide.

DEUX EXEMPLES

Deux terrains, la même discipline.

RÉORGANISATION

Redressement opérationnel,
hôtellerie indépendante

Direction générale par intérim sur un an, pilotage intégral du P&L. Organisation, restauration, conformité technique et réactivation client reprises de bout en bout.

-22 %

Turnover

-12 %

OPEX

100 %

Prestataires réorganisés

Entreprise stabilisée, repositionnée, relancée.

CAPITAL HUMAIN

Recrutement multisite,
groupe agroalimentaire international

Recrutement de bout en bout sur deux sites, mission trilingue, en ingénierie et fonctions corporate. Équipe de recrutement interne constituée et formée sur la durée du mandat.

-50 %

Délai de recrutement

-30 %

Dépendance externes

60

Postes pourvus

Fonction RH structurée et harmonisée.

LES FONDATEURS

COFONDATEUR

Gwenaël Odongui-Bonnard

Direction générale et commerciale par intérim · gouvernance · transformation

Direction de transition depuis 2021 sur des secteurs variés (SaaS, hôtellerie, construction, communication corporate). Enseignant stratégie commerciale à l'ISTEC Bruxelles, certifié PMP, PRINCE2, Executive Sales HEC Liège.

COFONDATRICE

Yvonne Vander Elst

Recrutement global et multi-pays · transformation RH · talent management

Treize ans à recruter et structurer des équipes, de l'agence au groupe international. Pilote aujourd'hui des mandats de recrutement global, de l'agroalimentaire au textile B2B international.