

## Antéa recrute des cadres dirigeants pour les entreprises et... les cabinets d'audit et de conseil

**Cabinet de conseil en recrutement de dirigeants et de cadres par approche directe et processus de sélection de candidats créé en 1991, Antéa conduit des missions pour des grandes entreprises mais aussi des sociétés de conseil. Un positionnement transversal grâce auquel le cabinet a traversé les différents soubresauts du secteur. Les explications de Francis Piquet, président d'Antéa.**

*Suite de la page 1*

Trouver des dirigeants, des cadres, des experts, des ingénieurs, mais aussi des associés ou des consultants de haut vol, tel est le quotidien d'Antéa. Aujourd'hui, le cabinet intervient en France et en Europe au travers de plusieurs lignes de métiers: la finance d'entreprise, la banque, les marchés financiers & l'assurances, l'audit et le conseil (organisation, stratégie, management, systèmes d'information...), la juridique et le fiscal, les ressources humaines, la supply chain et les NTIC. Ingénieur de formation, le président d'Antéa a exercé chez Andersen Consulting et Altis. Précision: chez Altis, F. Piquet avait conçu la future idée directrice du cabinet de recrutement. "En 1998, les deux structures ont pris des chemins différents, Antéa a pris sa pleine indépendance". Dans sa stratégie de développement, Antéa vise donc à la fois les entreprises et les cabinets de conseil. Pour les entreprises du CAC 40, la société approche régulièrement des experts en consolidation en normes, des contrôleurs de gestion ou des DAF. "Toutes les grandes entreprises recrutent mais ont des besoins très ciblés, explique-t-il. Les cabinets spécialisés doivent donc avoir de bases de données très fines et disposer de 'viviers professionnels' très élaborés". Selon lui, la banque fait partie des secteurs très demandeurs de nouvelles compétences.

### Nouvelle donne dans le monde du conseil

Lorsqu'il intervient pour des sociétés de conseil, Francis Piquet sait bien qu'il doit tenir compte de la nouvelle donne: "Les années de crise ont jeté une nouvelle lumière sur les carrières dans le conseil qui ont un

*peu perdu de leur aura, d'autant qu'il faut reconnaître une certaine tendance à la baisse des rémunérations. En même temps, les cabinets souhaitent intégrer des profils vraiment très professionnels issus notamment de la technologie, de l'ingénierie ou de la filière marketing/commerce".*

Traduction: l'activité n'est pas facile et les candidats doivent souvent justifier de 3 à 6 ans d'expérience professionnelle. Mais surtout: les donneurs d'ordres cherchent évidemment la perle rare et le font savoir aux cabinets de chasse de tête.

### Le recrutement, un investissement lourd pour le donneur d'ordre

Reste la question des honoraires. "Nous fixons avec notre client une partie non négociable qui doit être acceptée par les deux parties au départ de la mission. Ensuite, nous articulons différents systèmes du type success fees, mais nous n'en faisons pas un absolu. L'essentiel à mes yeux c'est l'engagement réciproque, seule garantie de l'efficacité du projet de recrutement", confie Francis Piquet. Plus prosaïquement, l'"acte de recrutement" varie, selon les cas, de 15.000 à 40.000 €. Plus largement, les honoraires des cabinets comme Antéa atteignent environ 25 % de la rémunération annuelle du futur recruté. "Trouver un haut potentiel et le faire venir dans une entreprise ou un cabinet de conseil représente un investissement important. L'accompagnement du donneur d'ordre est pour nous une dimension essentielle, car une fois le candidat trouvé, encore faut-il qu'il s'intègre dans l'entreprise et prouve son efficacité", remarque encore l'intéressé.

Aujourd'hui, les processus de recrutement se sont considérablement complexifiés. Par exemple, pour les cabinets de conseil, Antéa contracte avec le directeur de la structure ou l'associé principal mais de plus en plus avec une forte implication de la RH. "Nous devons également tenir compte des directions achats en plus des RH et bien sûr des opérationnels directement concernés par le recrutement. Plus il y a de parties prenantes et plus la rigueur du contrat permettant de stabiliser les engagements de mission est une phase importante", conclut Francis Piquet. Enfin, Antéa va prochainement s'appliquer ses propres méthodes: il cherche 4 nouveaux consultants dont 2 justifiant de 4 à 5 ans d'expérience dans l'audit et le conseil. Objectif: disposer d'une équipe d'une quinzaine de collaborateurs pour début 2007. ■

Gilles PROD'HOMME