

Delphine Sala, le recrutement sur mesure des fonctions supports

En quatre ans, le cabinet de conseil en recrutement s'est imposé sur le marché des profils à haute valeur ajoutée en s'appuyant sur une solide connaissance du marché et sur une méthodologie éprouvée.



Delphine Sala s'appuie sur un large réseau et le networking, son « baromètre ».

Cabinet spécialisé dans le recrutement des fonctions supports pour les métiers de conseil et les directions de grands groupes, Delphine Sala crée sa structure en 2008, quelques mois avant la crise. Une période qui s'avérera particulièrement morose, synonyme d'une forte diminution des coûts et des recrutements de la part des entreprises. Pourtant, avec une mer plutôt agitée, la boutique de niche a mené sa barque à bon port. Delphine Sala a su se positionner en à peine quatre ans comme la référence sur ce marché.

Un envol préparé

Delphine Sala commence sa carrière en 1991 dans un groupe qui sera racheté quelques mois plus tard par le groupe de conseil en recrutement Robert Half. En 1996, elle quitte ce dernier et rejoint dans les années 2000 Charles Simon Thomas, qui a monté sa propre structure spécialisée dans les recrutements pour les cabinets d'avocats et de conseil en 1994.

Elle travaillera à ses côtés jusqu'en 2008, mais aussitôt les derniers cartons fermés, ses clients lui demandent ses coordonnées : c'est le déclic, elle décide de créer sa propre structure en 24 heures. Seule dans l'aventure, elle conçoit une structure souple, où

elle se laisse le choix de ses clients et de ses missions. « *Mon cabinet s'appuie sur un très large réseau, étendu et confidentiel, que j'ai développé depuis de nombreuses années* », précise-t-elle. La communication renforce sa notoriété, mais n'apporte pas forcément de nouveaux clients : son métier repose sur le networking, à la fois seul baromètre et gage de son professionnalisme. La connaissance de réseaux et d'associations professionnelles demeure essentielle : « *Par exemple j'ai appris que mon nom circule au sein du Cercle des office managers.* »

Une clientèle variée et fidèle

De fil en aiguille, Delphine Sala a su fidéliser sa clientèle existante et développer son portefeuille. Ce dernier regroupe les métiers de conseil aux entreprises (cabinets de conseil, avocats d'affaires et fiscalistes, audit et expertise-comptable, fonds d'investissement, banques d'affaires...) et des directions de grands groupes (directions générales, juridiques, financières...). Lucide, elle précise : « *Je peux, certes, chasser des avocats, mais je n'ai pas les connaissances nécessaires pour les tester!* » Le métier demande précision, honnêteté, et de solides connaissances : « *Trouver un candidat de langue maternelle anglaise avec deux ou trois ans d'expertise, ce n'est pas si facile, mais c'est quelque chose que je maîtrise. De plus, il est important de connaître les besoins, les envies de chaque associé.* » Ses missions durent entre quatre et six semaines. Côté rémunération, elle n'applique pas le système *retainer* : tout est basé sur la réussite, soit un pourcentage de la rémunération annuelle du candidat perçu le jour de son arrivée dans l'entreprise.

La crise ? Quelle crise ?

Alors que le contexte économique actuel incite à réduire les coûts et/ou la masse salariale, Delphine Sala continue d'être sollicitée régulièrement par

des clients à la recherche de profils spécifiques et soucieux des compétences des futures recrues. Car faire appel à un chasseur de têtes pour des fonctions supports a certes un coût, mais représente avant tout un choix stratégique : « *Trouver la perle rare est très compliqué, les profils sont souvent spécifiques et surtout invisibles, les fonctions supports ayant évolué. Un office manager reçoit énormément de candidatures pour un poste, mais n'a pas forcément le temps ni les moyens logistiques de s'en occuper correctement. De plus, je suis garante du recrutement, ce qui pour lui est très rassurant.* »

Alors qu'un phénomène d'externalisation commence à apparaître depuis quelques années, notamment pour les postes d'hôtesse d'accueil, en marketing/communication ou encore pour la gestion des paies, le turnover dans les cabinets d'avocats demeure élevé pour les fonctions supports : une personne reste en poste pour une période de trois ans maximum. Ce phénomène est moins visible en entreprise, les directions juridiques ne connaissant pas ce problème, ou dans une moindre mesure.

Des défis à relever

Delphine Sala le reconnaît volontiers : 2009 a été une année très difficile, avec de nombreux licenciements. « *Mais par effet boomerang, 2010 et 2011 furent synonymes de regain d'activité, avec de nouvelles embauches pour combler les déficits dus à 2009 et surtout grâce à la création de nombreux nouveaux cabinets. La mentalité évolue, les directeurs se rendent compte de la nécessité d'avoir un staff de qualité. Cela dit, la crise de 2008 a eu un impact sur les pratiques actuelles : désormais, les recrutements sont plus longs et plus difficiles.* »

Toujours positive, Delphine Sala conclut : « *J'ai confiance pour 2012, je suis sereine, je m'attends à une activité soutenue.* » ■