



## « Même les recrutements doivent relever d'une approche sur-mesure »

### Delphine Sala

fondatrice, Delphine Sala-Conseil, recrutement dédié aux fonctions support

Diplômée d'une école de commerce, Delphine Sala a travaillé durant cinq ans au sein du Groupe Robert Half à Paris avant de rejoindre Simon Thomas pour lequel elle a travaillé dix ans en tant que spécialiste des fonctions administratives des cabinets de services professionnels. En 2008, Delphine Sala crée sa propre structure dédiée aux fonctions supports des métiers du conseil aux entreprises et directions de grands groupes. Delphine Sala-Conseil en recrutement est un cabinet dédié aux fonctions supports des métiers de conseil aux entreprises (cabinets de conseil, avocats d'affaires et fiscalistes, audit et expertise-comptable, fonds d'investissements, banques d'affaires, etc.) et des directions de grands groupes. S'appuyant sur une solide connaissance du marché et sur une méthodologie éprouvée, Delphine Sala accompagne ses clients dans la recherche de profils à haute valeur ajoutée pour des fonctions administratives de qualité.

**Décideurs. Les cabinets d'avocats accordent de plus en plus de place aux fonctions supports. Cette tendance est-elle selon vous pérenne ?**

**Delphine Sala.** Les cabinets d'avocats ont pris conscience que les fonctions supports ne sont pas qu'un centre de coûts. Un cabinet bien staffé est un cabinet qui fonctionne et qui peut évoluer de façon sereine. Les fonctions supports sont un investissement à long terme. Cette tendance me semble en effet pérenne, dans la mesure où de nombreux associés issus de cabinets connus ont créé leur propre cabinet de niche. Ils ont donc une vision bien définie de ce qui est nécessaire en cabinet, notamment des fonctions supports correspondant à leur esprit entrepreneurial.

« Un cabinet bien staffé est un cabinet qui fonctionne et qui peut évoluer de façon sereine »

Les fonctions supports sont davantage considérées et, ce pour le bonheur de tous. Par exemple, revenons en arrière: il y a quelques années, les cabinets organisaient des soirées « wine & cheese » où seuls les avocats et associés étaient conviés. Désormais, il arrive fréquemment que le personnel administratif y

soit aussi invité. Les liens sont davantage renforcés et un nouvel esprit d'équipe voit le jour.

**Décideurs. Les candidats hésitent-ils à rejoindre des structures aussi spécialisées que les cabinets d'avocats ?**

**D. S.** Les candidats n'hésitent aucunement à travailler dans les cabinets d'avocats, le côté prestigieux de l'environnement et l'exigence du poste attirent en règle générale des candidats qui ont une réelle envie de s'investir.

**Décideurs. Quel est le process de recrutement classique ? A-t-il évolué parallèlement à l'importance accordée aux fonctions support ?**

**D. S.** Aujourd'hui, de plus en plus d'associés s'investissent dans les ressources humaines, et participent aux recrutements. En règle générale, une première sélection est faite par la personne en charge des recrutements au sein du département RH. Puis, les candidats sont présentés à l'associé en charge des recrutements. Après validation de ces candidatures, la personne est présentée soit au responsable du département au sein duquel elle sera amenée à travailler, ou à l'associé dont elle dépendra. Auparavant, il y avait peu d'associés référents en matière RH.

**Décideurs. Quels sont les profils les plus prisés ?**

**D. S.** Les profils les plus prisés sont surtout les bilingues, voire les langues maternelles anglaises. Et ce à quelque niveau que ce soit. Cependant, il m'est assez difficile de définir un profil type. En effet, les recrutements sont davantage du sur-mesure que du placement à l'identique. Un candidat dans une certaine structure ne pourra s'épanouir, alors qu'il trouvera ses marques dans un environnement différent. Pour cette raison, il me faut connaître le contexte du recrutement, savoir si l'esprit start-up est présent, ou bien si le cabinet est déjà bien implanté. Tous ces éléments sont nécessaires afin d'appréhender les attentes des candidats et de trouver une adéquation avec celles du client. Il faut qu'il y ait une osmose qui se crée, et que chacun soit satisfait. Si d'un côté il y a une frustration, le recrutement ne pourra fonctionner. Que ce soit au niveau des assistantes, des documentalistes, du marketing, des paralegals, des informaticiens, des comptables, chaque poste doit avoir un descriptif clair. ●