



tiré du Guide 2022  
**Capital Humain,  
Leadership & Management**

## CONSEIL EN RESSOURCES HUMAINES

### Classement 2022 des meilleurs cabinets de conseil

Dans chaque groupe, le classement est établi par ordre alphabétique

CABINET	ÉQUIPE ANIMÉE PAR...
<b>INCONTOURNABLE</b>	
Alixio Conseil	Raymond Soubie, Philippe Vivien
LHH	Aurélie Feld, Jean-Marie Thuillier
<b>EXCELLENT</b>	
Deloitte	Philippe Burger
Diot Siaci	G. de Montille, N. Ghetti, M. El Khomri, J.-P. Charlez, C. Coutaud, B. Martinot, C. Thirion
Latitude RH (Groupe Menway)	Christian Ferrari
Manpowergroup Talent Solutions	Sébastien Van Dyk, Bénédicte Guesné
Oasys & Cie	Éric Beaudouin, Olivier Brevet, David Destoc
Onepoint	David Layani
Sémaphores	Yvon Gay, Olivier Dupont, Guy Tisserant, Patrick Taler, Philippe Hancart
Wavestone	Sylvain Franchini
WTW	Laurent Termignon, Ludovic Wolff, Laura Grouberman, Chloé Karam
<b>FORTE NOTORIÉTÉ</b>	
<b>1</b> Accenture	Julien Fanon
Capgemini Consulting	Équipe d'associés
ConvictionsRH	Mathieu Laudereau, Jean-Marc Froment, Jean-Pierre Beylat, Thomas Estadieu, Maider Nebout
Julhiet Sterwen	Alain Riberry, Julien Lever, Marc Sabatier, Florian Gonfreville
KPMG - Carewan by KPMG	Jean-David Aurange, Cécile Decourtray, Philippe Valo, Anne Trinh
PwC	Équipe d'associés
Randstad Risesmart	Arnaud Cartier
Sopra Steria Next	D. Boulestin, O. Devin, J. Larcaze d'Arco, J.-R. Peculier, F. Pedezert, B. Besluau, B. Gauchez Jooly, O. Boucherca
Topics	Bruno Mettling
<b>2</b> Aon	François Auger
Arthur Hunt	Axel Parkhouse, Sara Bertin-Ducasse, Fabienne Pascaud
Ayming	Christian Verhague, Joanna Krawczyk, Delphine Ben Tahar, Gregory Cernay
Bearingpoint	Olivier Parent du Châtelet
C&S Partners	Gérald Bouhourd
Cognizant Business Consulting	Grégoire Forbin
Eurogroup Consulting	Marie-Laure Fayet, Nathalie Rolland
EY France	Fanny Bachelet
Grant Alexander	Anne-Laure Pams, Bruno Chaintron
Greenworking	Olivier Brun, Cécilia Durieu, Félicité de Maigret, Clément Roucher
Groupe JLO	Jean-Luc Odeyer
Groupe Obea	Muriel Sabine, Jérôme Miara
Human & Work	David Mahé
Human(s) Matter	Wilfrid Legendre, Anne-Claire Viémont, Olivier Fronty, Gilles Mounissens, Éric Alonso
Kea & Partners	Thibaut Cournarie
Leyton	Olivier Meynard, Daniel Martins
Spinpart	Carole Benaim, Sophie d'Angleville
<b>PRATIQUE RÉPUTÉE</b>	
<b>1</b> Alternego	Jean-Édouard Gresy, Julien Ohana, Philippe Emont, Patrick Scharnitzky, Marie Donzel, Stéphanie Reetz
Aneo	Fabrice Rémy
Axys Consultants	Delphine Bourgeot, Laurence Suprano, Grégory Saccomani, Frédérique Winckel
CA Ressources Humaines	Frederic Labarthe
Groupe Adh	Denis Hefre, Florence Bénichoux
Identité RH	Gilles Verrier
Magellan Partners	Didier Zeitoun
More Human Partners	Stéphane Moriou, Fabrice de Saint Sauveur, Stéphanie Launay
PerfHomme	V. Mione-Herrera, C. Chomillier, F. Mével, J.-C. Estrampes, I. Sagon, C. Bellaigue, E. Dhenin
Vendôme Associés	Denis Marcadet, Corinne Oremus
<b>2</b> Groupe Ferrein	Jean-Louis Ferrein
Implid Consulting	Karim Quartier, Denis Genest
Axe & Cible - Neovia	Yolande Panneels
Intra Conseils	Audrey Gless
Kohérence	Géraldine Boulhol
LGP Conseil	Gildas Perrot
Ora consult	Daniel Thimen, Jean-Yves Bronner
Oresys	Sylvie Mochet
Peoplefirst	Philippe Maurette
Talisman Partners	Sandra Teboul
UKG	Philippe Raynaud

## VENDÔME ASSOCIÉS : UN CONSEIL STRATÉGIQUE



**Corinne Oremus**

**Leader :** Corinne Oremus  
**Associés :** Corinne Oremus,  
Denis Marcadet  
**Équipe :** 2 associés,  
6 coachs  
**Création :** 2010

**Track record :** le cabinet accompagne les dirigeants et équipes de direction en matière de Conseil RH sur des enjeux complémentaires au recrutement avec une offre de services adaptée à chaque situation : séminaire de direction avec un zoom sur les valeurs du leadership managérial ou la gestion de l'incertitude, coaching de prise de poste lors d'une arrivée en comex, étude de rémunérations ciblée, conseil en gouvernance et plan de succession.

**Différenciation :** le cabinet est expert dans la chasse de têtes par approche directe de dirigeants, de managers et d'experts. Il conseille les entreprises et institutions financières pour leurs recrutements et leur organisation interne. Il assure également, par leur département dédié au conseil RH Care-Vendôme, une activité de coaching, *assessment*, séminaire de direction, accompagnant ainsi cadres et dirigeants dans leur gestion de carrière.

# L'INFLUENCE, EXPRESSION ESSENTIELLE DU LEADERSHIP

Conquérir l'adhésion et fédérer les collaborateurs en quête de sens



**DENIS MARCADET**

Fondateur



**CORINNE OREMUS**

Directeur général

## SUR LES AUTEURS

Depuis plus de trente ans, **Denis Marcadet**, fondateur du cabinet Vendôme Associés, répond aux problématiques de directions générales et centrales et sélectionne dirigeants, équipes et spécialistes dans les fonctions financières et de développement (en banque de financement et d'investissement, fonds d'investissement, *asset management* et entreprises).

**Corinne Oremus**, directeur général, a mené des projets à forts enjeux RH. Elle est en charge des missions de recherche de cadres dirigeants et d'experts et anime l'activité de conseil RH.

**D**ans cette période de crises successives avec des enjeux forts en termes d'évolutions sociologiques, de déséquilibres économiques, de transition climatique et d'autres facteurs anxiogènes, le leadership des dirigeants et managers est particulièrement mis à l'épreuve. L'un de leurs plus grands défis est de mobiliser les collaborateurs sur un objectif commun, d'obtenir leur adhésion et de les maintenir motivés durablement.

**Mais au-delà de la seule question de la croissance ou de la performance, c'est le sens qui guide de plus en plus l'engagement : qu'est ce qui a de la valeur pour moi, pour les autres, pour la société, pour la planète ? J'exerce mon métier au service de quoi ?**

Des besoins de flexibilité dans la gestion d'une semaine de travail, plus d'impatience dans les attentes, de nouvelles opportunités de métiers issus des technologies, tels sont les enjeux aujourd'hui bien identifiés par les managers métiers ou les équipes des ressources humaines. Modèle social et relation au travail ont amené les managers à s'interroger sur comment embarquer dans la durée une équipe, avec quels outils, leviers et ressources...

**Rendre autonome, responsabiliser les collaborateurs, faire preuve de courage et d'humilité.** En écho au Leader « EACH » (acronyme pour Empowerment, Accountability, Courage, Humility), les nouvelles attentes seront satisfaites en fonction de sa capacité à donner plus de pouvoir et d'autonomie aux collaborateurs dans la manière de réaliser leurs missions, de les laisser suggérer, de prendre des initiatives et d'être responsables de leurs actions et décisions.

**Face à des situations inédites et des mutations profondes, la capacité d'influence est donc essentielle à un leadership pertinent car le leader sait qu'il ne peut rien faire d'important tout seul.**

Beaucoup d'études ont déjà rappelé les composantes positives d'un bon leader. À ce titre, retenons les suivantes :

- **la conscience de soi** qui est la capacité à avoir une bonne compréhension de ses émotions, impulsions, besoins, valeurs et une bonne connaissance des effets de son comportement sur les autres ;

- **la maîtrise de soi**, savoir canaliser sa mauvaise humeur et ses impulsions pour les transformer en pensées constructives et en climat de confiance ;

- **La motivation d'accomplissement** qui est ce qui pousse à faire bien, beau, vite, etc. par goût de réussir. L'adhésion est facilitée par la lucidité, l'élargissement du champ de vision, l'attention aux biais cognitifs et l'intégrité ;

- **l'empathie** ou pouvoir se mettre à la place d'autrui et comprendre ce qu'il ressent : faire preuve d'écoute et de bienveillance constructive tout en restant soi-même. Ce qui est d'autant plus important avec les situations de management interculturel, d'accélération de turnover ou d'équipes perturbées par des transformations successives ;

- **le savoir-être et le savoir entraîner** les équipes qui est le résultat de toutes les autres composantes de l'intelligence émotionnelle.

**Ceci implique de la clarté en termes de communication sur les rôles, les attentes et les indicateurs de résultats.**

C'est également incarner un courage managérial qui indique avec confiance les valeurs qui nous servent de moteur, être clair sur qui on est, ce que l'on veut, ce qu'on pense des situations en faisant des *feedbacks* adéquats et en osant dire les choses.

**LES POINTS CLÉS**

- L'incertitude et la complexité impliquent des comportements managériaux profondément revisités.
- Dans l'accompagnement vers l'autonomie et la responsabilisation des équipes, le rôle du leader est renforcé.
- Le management, pris entre divers feux croisés, jongle avec les paradoxes et a, lui aussi, besoin de soutien pour se mettre en phase et jouer pleinement tous ses rôles.
- Principaux axes de travail : influence, capacités de mobilisation, développement et fédération des équipes.

Être en posture d'humilité, c'est être authentique dans son comportement, admettre que l'on peut apprendre des autres et que l'on sait les écouter. Il s'agit de résoudre ensemble des problèmes et non d'entrer en concurrence lors de leur résolution. C'est également reconnaître ses biais cognitifs, prendre du recul et retrouver la lucidité ou l'impartialité nécessaire à la bonne décision.

*« Avec toutes mes responsabilités, la complexité s'accroît, je n'ai pas assez de temps pour rester au contact des équipes, notamment celles en travail hybride ! »*

Par son influence, le leader doit conquérir l'adhésion de son collaborateur, et celui-ci l'accordera s'il se sent digne de confiance, soutenu et valorisé. C'est donc bien au di-

rigeant et manager de redéfinir les priorités, de prendre le temps de comprendre les climats de groupe, les états d'esprit qui s'expriment, les relations de pouvoir, les non-explicitations, les rumeurs et ceci quelle que soit l'organisation en présentiel ou en distanciel des équipes.

**Pour finir, qu'est ce qui donne envie aux équipes de suivre un leader ?**

Sa capacité de mentor, de coach et sa force de persuasion resteront essentielles pour entretenir un esprit d'équipe œuvrant pour un collectif, même avec des métiers qui peuvent être exercés individuellement. Elles permettront également de mieux gérer les énergies où, à l'instar des sportifs de haut niveau, il s'agira d'adapter les temps forts et les

temps faibles et s'assurer de la capacité de l'équipe à renouveler ses ressources.

Par son influence, outre les principes visant à convaincre par des arguments rationnels, le leader sera à même de comprendre les leviers de motivations du collaborateur et ses émotions contradictoires ressenties face à un changement et aux risques inhérents.

**Au-delà de l'objectif à atteindre, le leader sera aussi influent en étant attentif à reconnaître les progrès et efforts menés lors des étapes intermédiaires, il prendra le temps de fêter petits ou grands succès.**

Ces sujets sont régulièrement abordés lors des interventions que Vendôme Associés assure car, pour les dirigeants et managers, ces enjeux sont autant de qualités à exprimer en termes de communication, d'écoute et de gestion des ambiguïtés. Un accompagnement dédié facilitera cette conduite de changement structurel et sera plus que bienvenu, avec méthode, aide et outils pour renforcer impact, bonne posture, légitimité et influence. Les sessions de travail permettent de mieux connaître ses propres modes comportementaux, d'identifier ses ressources, ses limites, ses filtres et biais de perception afin d'en tenir compte pour mieux répondre aux besoins de son équipe. C'est aussi un bon moyen et l'occasion de retrouver du sens dans son action.

**Vision, influence, confiance, écoute, responsabilisation, adaptation et enthousiasme... finalement tout l'art d'être leader en ces temps inédits. ♦**



Executive Search  
Conseil en Ressources Humaines  
ADN Financier



© Vendôme Associés 2016 Photos : Leandro Lopes Création : C&A&T

MORE THAN EXECUTIVE SEARCH  
**CAREER DESIGN**

[WWW.VENDOME-ASSOCIES.COM](http://WWW.VENDOME-ASSOCIES.COM)

18, Rue Royale - 75008 - PARIS