

CONSEIL

Aktehom redonne du sens au métier de consultant

Spécialisée dans l'aide à la maîtrise des procédés de production, la société de conseil Aktehom propose à ses clients des solutions en mode projet avec des équipes de consultants bâties sur mesure. Une méthode aux antipodes de la simple délégation de moyens humains pratiquée par de grands cabinets.



Si l'effectif des laboratoires pharmaceutiques s'effrite sur le territoire français, il n'en est pas de même chez tous les acteurs du monde pharmaceutique. C'est ainsi que la société Aktehom, spécialisée dans le conseil et l'expertise, envisage de recruter 10 à 12 personnes en 2015. Et, au total, plus d'une vingtaine de nouveaux collaborateurs sur les trois ans à venir. Cette société a été créée en février 2005 par 6 cofondateurs dont la volonté était d'apporter des solutions à haute valeur ajoutée à des clients issus de laboratoires pharmaceutiques et biotechnologiques. À ce jour, elle emploie 47 personnes (dont 44 consultants) et dispose d'un bon maillage géographique avec trois implantations à Paris, Lyon et Colmar, auxquelles s'ajoute un bureau à Bruxelles. La raison de la croissance d'Aktehom est un carnet de commandes bien garni mais aussi un besoin de consolider et renforcer ses compétences pour l'avenir. La société a pour spé-

cialité l'aide à la maîtrise des procédés de production, en intervenant sur toutes les facettes du métier : le couple produit/procédé, l'analytique, la réglementation, la qualité... « Nous aidons nos clients à faire des choix pertinents à court mais aussi long termes, et notamment en anticipant les évolutions de la réglementation et leur mise en œuvre. Avec l'implémentation des ICH, nous avons du travail pour plus de dix ans », estime Guillaume Cardon, le président de la société.

Dans ce monde du conseil, Aktehom se distingue par une ambition affichée d'intégrer à ses projets une composante humaine. « Dans tous nos projets, nos clients nous adressent des demandes techniques, méthodologiques, scientifiques... De notre côté, nous essayons d'y ajouter une composante humaine, en travaillant sur l'organisation du travail, l'accompagnement des hommes sur les projets, la résistance au changement. Pour cela, nous proposons des démarches d'accompagnement pour aider les entreprises à faire évoluer leurs



CHRISTELLE PETROSSI, DIRECTRICE DES RESSOURCES HUMAINES ET DE LA COMMUNICATION.

organisations, leur mindset, les comportements des équipes et des collaborateurs », ajoute Christelle Petrossi, directrice des ressources humaines et de la communication. « Pour nous, l'aspect humain est un des fondements de notre société. Le nom Aktehom signifie d'ailleurs des actes et des hommes. C'est un aspect fondamental pour nous, pour nos clients, pourtant rarement pris en compte dans les missions de conseil », complète Guillaume Cardon.

Compte tenu de la variété de ses missions, des connaissances et compétences à maintenir et développer, Aktehom a choisi de travailler en mode projet pour offrir à ses clients des solutions parfaitement adaptées à leur besoin. En d'autres termes, pour chaque mission, Aktehom bâtit une équipe de consultants en puisant dans ses effectifs selon les compétences, les expériences et les aspirations de chacun. En fonction de l'avancement du projet, cette équipe est amenée à évoluer en nombre et en compétences. L'idée étant de mobiliser les meilleurs spécialistes au bon moment, sous le pilotage d'un chef de projet. À ce stade, Guillaume Cardon met en garde sur les différentes réalités qui se cachent derrière le mot « consultant ». En effet, il n'existe qu'un seul terme pour désigner les sociétés

AKTEHOM RECRUTE

Le cabinet de conseil envisage de recruter 10 à 12 consultants en 2015. Le profil recherché est celui de pharmaciens, ingénieurs ou doctorants spécialistes des procédés pharmaceutiques et biotechnologiques. Les postulants devront bénéficier de préférence d'une expérience professionnelle de 4 à 10 ans. Mais la société se réserve la possibilité d'intégrer 2 ou 3 débutants dans ses équipes. « Nous cherchons à intégrer des collaborateurs qui ont

envie de faire ce métier de consultant par vocation et qui ne recherchent pas un tremplin pour se faire embaucher par nos clients », ajoute Christelle Petrossi. « C'est un métier exigeant au plan de la connaissance, des compétences et des relations humaines. En contrepartie, il permet une grande liberté et autonomie dans l'organisation du travail. C'est un métier passionnant qui amène un enrichissement intellectuel important. »

3 questions à



© Aktehom

Guillaume Cardon

président d'Aktehom

Est-il facile de trouver des candidats pour embrasser cette profession de consultant ?

Le métier de consultant n'a pas toujours bonne presse. Cela fait une trentaine d'années que de grands cabinets déploient d'importants efforts de communication pour attirer des jeunes diplômés issus de formations prestigieuses et les envoyer chez des clients en quasi-intérim. Le problème est que l'on continue d'appeler ces jeunes diplômés des consultants. Cela a contribué à dégrader l'image du métier. Aujourd'hui, nous nous battons pour réhabiliter ce mot de consultant. Nous visitons des écoles, comme l'école des Mines d'Albi, des Insa ou l'IPIL à Lyon pour expliquer que derrière ce mot de consultant, il y a deux réalités : le renfort capacitaire mais aussi le « conseil » et l'apport de « solutions » aux entreprises pour leur permettre de mieux maîtriser leurs organisations et leurs procédés de produc-

tion. Dans le deuxième cas, le cabinet de conseil doit intégrer une organisation interne extrêmement performante pour développer un « savoir-faire société », en parallèle du développement des compétences individuelles des collaborateurs. Pour nous, le marché de l'emploi reste très tendu. Nous devons déployer beaucoup d'efforts pour arriver à recruter de nouveaux collaborateurs convaincus par le métier tel que nous le concevons.

Comment décelez-vous de nouveaux candidats ?

Nous utilisons les réseaux sociaux, les cabinets de recrutement, le bouche à oreille et quelques annonces. Nous essayons de nous faire connaître à travers la publication d'avis d'experts, comme nous le faisons depuis quelques années dans la revue *Industrie Pharma* (voir p 58). La difficulté est d'arriver à susciter de bonnes candidatures, à nous faire connaître. Lorsque nous arrivons au stade de l'entretien, nous avons moins de difficulté à convaincre sur nos valeurs et modes de fonctionne-

ment. Nous avons plus de difficultés liées à notre notoriété qu'à notre image.

Comment se déroule une phase de recrutement puis l'intégration des nouveaux collaborateurs ?

C'est un processus qui dure environ six semaines. On commence par une préqualification du candidat par téléphone. Puis, dans le cadre d'un premier rendez-vous, nous évaluons sa motivation, sa compréhension du métier et de notre entreprise, ses compétences relationnelles. Nous validons ensuite son savoir et ses compétences techniques à travers une rencontre avec l'un de nos experts. Enfin, je rencontre le candidat pour valider sa candidature. Pour ce qui est de l'intégration d'un nouveau collaborateur, nous avons bâti un parcours d'intégration d'une année qui passe par des rencontres incontournables avec certains collaborateurs de la société et des formations Aktehom. Les collaborateurs n'ont jamais de mauvaises surprises entre ce qu'on leur avait promis lors des entretiens et la réalité de terrain.

qui font de la prestation de services en déléguant des moyens humains à une entreprise (renfort capacitaire) et les sociétés qui, comme Aktehom, apportent des « solutions » en mode projet dans une équipe intégrée. Il s'agit pour Aktehom de transférer sa connaissance au client et de lui apporter sérénité et souplesse. Pour cela, elle assure le pilotage du projet dans sa globalité et garantit le résultat. « C'est avec ce mode de fonctionnement que le métier de consultant prend tout son sens et apporte toute sa valeur pour nos clients mais aussi pour nos consultants ! », ajoute Guillaume Cardon.

Des consultants intégrés

C'est pourquoi, Aktehom s'est construit au fil des années sa propre équipe de consultants en faisant appel à des professionnels compétents de la pharmacie. « Notre ambition est d'être un référent de la pharmacie et des biotechnologies avec des collaborateurs qui connaissent les procédés et les produits pharmaceutiques. Pour cela, il est nécessaire d'avoir une équipe d'hommes et de femmes, une équipe de consultants expérimentés et compétents, ayant à la fois du « vécu » sur les procédés industriels et de la maturité sur le plan relationnel », explique Guillaume Cardon.

La stabilité de l'équipe est également un gage de performance. Aktehom s'y emploie grâce à une prise en compte de la composante humaine, cette fois dans ses propres rangs. « Nous avons très vite compris que pour s'épanouir dans leur travail, nos consultants avaient besoin de pouvoir allier leur vie professionnelle avec une vie de famille solide et stable », poursuit Christelle Petrossi. Alors que le conseil est un métier de terrain qui demande à être au plus près de ses clients sur la France et l'Europe, Aktehom s'est organisé pour permettre à ses collaborateurs d'être à 70 % du temps chez eux et conserver un équilibre familial important. « Il nous tient à cœur que les femmes puissent s'épanouir et réaliser ce métier si passionnant. Toutes nos consultant(e)s qui ont eu des enfants sont restées chez Aktehom à leur retour de congé maternité », ajoute la directrice des ressources humaines. La création de filiales en régions est certes un plus pour les clients qui bénéficient ainsi d'un service de proximité, mais c'est aussi une opportunité pour les consultants de limiter leurs déplacements professionnels. En revanche, les collaborateurs d'Aktehom ne pratiquent pas le « home office » sauf à titre temporaire. Ils privilégient le travail dans les bureaux de la société, quand cela est possible.

En parallèle de l'accompagnement de ses clients, la société capitalise sur le développement personnel et la montée en compétences de l'ensemble de ses collaborateurs. Cela passe par de la formation externe, interne (Aktehom disposant de son propre catalogue de formations) ou par du tutorat, par intégration d'un collaborateur à une équipe projet particulière pour lui permettre de découvrir un nouveau sujet. Au total, chaque collaborateur bénéficie d'une à trois formations par an.

À Nanterre, en banlieue parisienne, le siège social qui s'étend sur 550 m² est aménagé pour renforcer l'esprit d'équipe dans l'entreprise et le partage des valeurs. Tous les trimestres, les locaux sont investis pour réunir l'ensemble des collaborateurs dans le cadre d'une réunion d'information qui permet d'échanger sur la vie de la société, les missions en cours ou de présenter les nouveaux collaborateurs, mais aussi de s'ouvrir au monde extérieur en rencontrant d'autres experts. Réunion qui se termine traditionnellement par un dîner, voire un barbecue dans le jardin, si la saison le permet... Chez Aktehom, les agences sont des lieux de rencontre, de travail, de transfert de savoir, mais aussi de convivialité. Comme le rappelle Guillaume Cardon, « derrière tout projet, il y a d'abord des hommes ! ». ■ SYLVIE LATIEULE