



DOSSIER DE PRESSE

NOTRE AVENTURE ENTREPRENEURIALE

Mantu est un acteur indépendant et international du conseil, fondé en 2007. Mantu regroupe des marques expertes et complémentaires et se distingue par l'étendue de son spectre d'intervention, qui répond à l'ensemble des enjeux de transformation de l'entreprise.



Flashez ce QR code pour
découvrir notre vidéo corporate

		Chiffre d'affaires (€M)	People
2007	Amaris est née en 2007, et accompagne alors son premier client, une banque internationale, en Suisse.		
2012	Cinq ans plus tard en 2012, nous étions déjà présents dans 12 pays à travers l'Europe, avec un chiffre d'affaires de 55 millions d'euros et une communauté de 900 talents.	32	600
2015	En 2015, notre hyper-croissance a étendu l'empreinte d'Amaris sur les 5 continents. Nous sommes devenus une entreprise mondiale de 2000 personnes avec des opérations soutenues 24 heures sur 24 par 5 hubs de services.	120	2 000
2019	En 2019, nous avons rebaptisé le groupe en « Mantu ». Ce changement de nom nous a permis d'acter l'évolution d'une entreprise de transformation digitale et technologique à un acteur accompagnant les évolutions à 360° de nos clients. Mantu incarne toutes nos expertises : Leadership & Advocacy, Technology, Digital Marketing & Experience, Total Talent Management.	480	6 500
Aujourd'hui	Aujourd'hui, Mantu compte 11 500 talents pour un chiffre d'affaires de 1 milliard d'euros.	1 000	11 500

MANTU AUJOURD'HUI: CHIFFRES CLÉS

11 500
talents

Acteur mondial
Suisse

60+
pays

€1 milliard
de CA

Présent sur
5
continents

NOS MARQUES

Mantu rassemble des marques expertes et complémentaires, avec l'objectif de réinventer les entreprises. Nous aidons nos clients à faire de leur transformation un succès, quel que soit leur besoin et quel que soit le niveau d'intervention. Nous pouvons comparer Mantu à un « exosquelette », qui rend l'ensemble de nos marques, de nos activités, plus fortes à la fois individuellement et collectivement.



AMARIS CONSULTING est un acteur du conseil en technologies indépendant, qui propose aux entreprises des services en technologie à forte valeur ajoutée et des orientations claires pour réussir leur transformation, dans le domaine des systèmes d'information et du digital, des télécommunications, des sciences du vivant et de l'ingénierie. Véritable partenaire business des organisations, AMARIS CONSULTING explore et anticipe les changements à venir pour permettre à ses clients d'avoir toujours une longueur d'avance.

ARNEO

ARNEO est une agence digitale créative, qui intervient sur l'ensemble des enjeux liés au digital, du conseil à la conception, et accompagne ses clients dans leur démarche de digitalisation.



LITTLEBIG CONNECTION est une scale-up internationale fondée en 2013. Accompagnant la transformation digitale et durable de ses clients, LITTLEBIG CONNECTION vient connecter les entreprises et les freelances et consultants externes via deux offres complémentaires : Connect, une marketplace de 500 000 experts disponibles et Rise, une plateforme tout-en-un permettant aux Directions Achats de gérer les ressources externes, du paiement au sourcing.

LITTLEBIG CONNECTION opère dans 50 pays dans le monde, s'appuie sur une équipe internationale de 400 LittleBiggers et représentera un chiffre d'affaires de 500M€ en 2024.

Novelab.

NOVELAB développe des expériences immersives et interactives grâce à son expertise rassemblant réalité virtuelle, augmentée, étendue et métaverse. Une proposition de valeur originale, qui permet aux entreprises d'offrir à leurs clients un véritable voyage au cœur de leur stratégie de marque.

røvibe

REVIBE réinvente la relation qui unit les entreprises à leurs équipes et leurs clients, en leur créant des occasions uniques et inoubliables de rencontres, de partages et de connexion, au-delà des frontières entre physique et digital.



PORTALIA accompagne les talents qui font le choix de l'indépendance à chaque étape de leur carrière et vis-à-vis de l'ensemble de leurs enjeux : conseil, formation, soutien dans leurs démarches, afin qu'ils puissent déployer pleinement leur capacité d'entreprendre.



VALUEMENT est spécialisé dans les processus commerciaux et l'analyse des données, pour révéler et assurer la compétitivité à long terme.

we mean

WEMEAN conseille les dirigeants et les entreprises, pour les aider à révéler le sens de leur projet, valoriser leur impact positif et embarquer le collectif dans la transformation de leur culture d'entreprise.

NOS DIFFÉRENTIATEURS CLÉS

Avec 1 milliard d'euros de CA, Mantu est la seule entreprise de conseil internationale qui :

- Reste indépendante et poursuit son développement sans renoncer à ses convictions, tout en partageant la valeur créée.
- Accompagne ses clients sur l'ensemble de leur transformation : du leadership et de la raison d'être de l'entreprise, à la transformation technologique et managériale jusqu'à l'expérience digitale afin d'explorer les possibilités offertes par le Web 3, le métaverse..., tout en intégrant les enjeux liés au futur du travail et à la nécessité de s'ouvrir à l'ensemble du champ des compétences, quels que soient les types de structures ou de statuts (start-ups, freelances, portage salarial, etc).

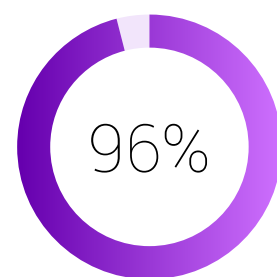
ETAT D'ESPRIT

Depuis sa création, Mantu est une aventure entrepreneuriale. Ceux qui nous rejoignent partagent le même état d'esprit, tourné vers la conquête et la découverte d'horizons inexplorés. Nos équipes se caractérisent par un équilibre entre audace et résilience, qui leur permet d'évoluer rapidement et d'anticiper les évolutions de leur environnement.

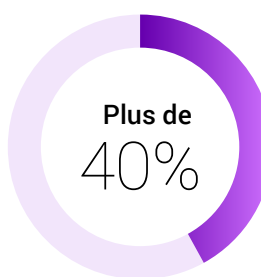
CROISSANCE

Mantu poursuit une croissance ininterrompue depuis ses débuts. Cette croissance est très largement organique, à plus de 96%. L'un des principes fondateurs de Mantu, et moteur de notre croissance, est de faire confiance à ses talents pour saisir les opportunités et démarrer de nouvelles activités. Ce sont eux qui maîtrisent leur croissance et qui fixent les objectifs. L'objectif de croissance vient de ceux qui font l'activité de Mantu tous les jours, c'est une croissance maîtrisée par ceux qui sont en prise directe avec l'activité.

Une croissance
largement organique



Croissance annuelle
moyenne



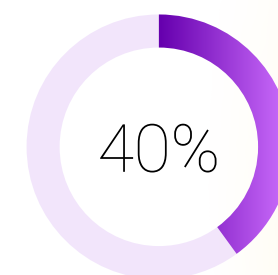
INDÉPENDANCE FINANCIÈRE

Notre indépendance est sans doute l'actif auquel nous tenons le plus, c'est le socle de nos valeurs. Mantu n'est pas cotée en Bourse et n'a pas vocation à l'être. En termes de détention du capital, l'entreprise n'est ouverte à aucun fonds d'investissements, elle est pleinement aux mains de ses dirigeants et de ses équipes. Cela représente pour nous la meilleure façon de pouvoir faire notre métier en toute liberté, sans autre obligation que celle de réussir les projets de nos clients.

ENVERGURE INTERNATIONALE

Notre activité est mondiale, nous sommes présents dans plus de 60 pays.

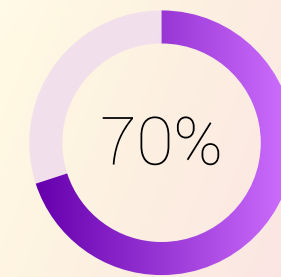
- La globalisation du monde s'est accélérée avec la révolution digitale. Non seulement il était naturel pour une entreprise née avec le digital d'être internationale mais aussi totalement indispensable pour apporter le bon niveau de service à nos clients, notamment dans un contexte de forte fragmentation géopolitique.
- Nous avons fait le choix de créer des « hubs » de services, implantés sur différents fuseaux horaires, en Europe, en Asie, aux US ou en Amérique Latine. Cette organisation nous permet de proposer à nos équipes un environnement applicatif commun, de mutualiser les services partagés tels que la finance, le recrutement, le marketing, etc. et de garantir une disponibilité continue. Pour nos talents, intégrer un hub est la garantie d'une expérience internationale de premier plan, leur permettant de tirer pleinement parti des synergies entre équipes, de vivre et de travailler au sein d'un environnement multiculturel et de faire de ce choix un atout de taille pour la suite de leur carrière.
- Nous avons développé une forte culture de la mobilité géographique parmi nos équipes.



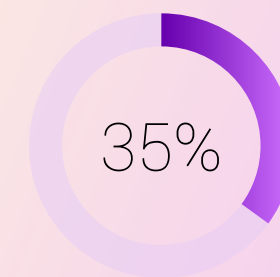
Près de 40% de nos équipes vivent et travaillent aujourd'hui dans un pays qui n'est pas celui où ils sont nés

CONFIANCE ET NIVEAU DE RESPONSABILITÉ ACCORDÉS AUX ÉQUIPES

Les talents sont au cœur de notre métier et de notre projet. « Tomorrow is human », tagline de Mantu, résume bien cette idée. Nous faisons confiance aux talents qui très vite sont autonomes et responsables de leurs projets : 70% des dirigeants de Mantu ont commencé au premier niveau de responsabilité opérationnelle et 35% de notre population « top management » est âgée de moins de 35 ans. La moyenne d'âge de Mantu est de 33 ans, et nous faisons pleinement confiance aux nouvelles générations pour remettre en question le status quo, transformer et faire grandir l'entreprise.



Des dirigeants de Mantu ont commencé au premier niveau de responsabilité opérationnelle



De notre population «top management» est âgée de moins de 35 ans

NOTRE GOUVERNANCE



Olivier BROURHANT
Chairman & CEO

Olivier Brouhant est le Chairman & CEO de Mantu. Il commence sa carrière dans des grands groupes de conseil et crée la société Axen en association avec Alten. En 2007, il fonde à Genève Amaris, une entreprise indépendante de conseil en technologies et management. Devenue Mantu en 2019, elle est désormais un acteur international, répondant à l'ensemble des enjeux de transformation de l'entreprise. Mantu compte plus de 1.000 clients, rassemble 11.500 talents dans plus de 60 pays pour un milliard d'euros de chiffre d'affaires. En 2020, il crée au sein de son family office RISE, Aonia Ventures afin d'accompagner des entrepreneurs pour bâtir des projets pérennes. Aonia Ventures, soutient plus de 70 startups dans le monde, faisant d'Olivier Brouhant l'un des business angels européens les plus actifs.

Olivier Brouhant est ingénieur diplômé de l'INSA Lyon et du MBA de l'emlyon Business School.

Jean-François THUNET
Deputy CEO



Jean-François Thunet est Deputy CEO du Groupe Mantu. Après plus de 20 années d'expérience à des postes stratégiques au sein de grands groupes internationaux (Altran, Thalès), en 2008 il rejoint Amaris Consulting, dont il fonde la filiale française. Il en devient, quelques années plus tard, le CEO et participe activement au déploiement de la société à l'international. En 2021, il cède les commandes d'Amaris et se consacre depuis au développement du Groupe Mantu.

Jean-François Thunet est diplômé d'un Master en Technology & Management à CentraleSupélec et d'un Master en Management Industriel à Kedge Business School. En 2023, il est Auditeur de la 75ème session de l'Institut des Hautes Etudes de Défense Nationale (IHEDN).



Mark-Corentin COT-MAGNAS
Executive VP Finance

Mark-Corentin Cot-Magnas, Executive VP Finance, commence sa carrière en fiscalité chez Constantin aux USA et poursuit en tant qu'analyste Fusion & Acquisitions au sein du cabinet Ernst & Young en 2012. Il rejoint Amaris Consulting en 2013 et est ensuite nommé Group Chief Financial Officer de Mantu en 2020.

Mark-Corentin Cot-Magnas est diplômé d'un double Master de comptabilité et gestion & Business à Toulouse Business School et d'un Master en Design Thinking au Royal College of Art de Londres.

Etienne CADRE
Executive VP Human Resources



Etienne Cadre, Executive VP Human Resources, dispose de plus de 20 ans d'expérience dans le secteur du conseil. Il débute comme Responsable du recrutement chez Altran en 1998 avant d'occuper successivement plusieurs fonctions de Direction opérationnelle des RH en Espagne et en France. Il deviendra par la suite le Directeur Ressources Humaines France. Il rejoint Amaris Consulting en 2015.

Etienne Cadre est diplômé de l'IAE de Bordeaux.



Béatrice ALVADO
Chief Communication & Marketing Officer

Béatrice Alvado, Chief Communication & Marketing Officer, dispose de 10 ans d'expérience en communication et marketing B2B, au sein d'acteurs internationaux du conseil et de groupes industriels comme ENGIE. Elle rejoint Mantu en 2022 en tant que Chief Communication & Marketing Officer.

Béatrice Alvado est diplômée de Grenoble Ecole de Management.



Federico CORSI
CEO Amaris Consulting

Federico Corsi, CEO Amaris Consulting, débute sa carrière chez STMicroelectronics en 2003 comme ingénieur en communications. Il occupe le poste de Senior Business Unit Manager pour Alten Italia jusqu'en 2010, date à laquelle il co-fonde et prend la tête de la branche italienne d'Amaris Consulting. Il est ensuite nommé Regional CEO en 2017, puis Deputy CEO en 2019 et enfin CEO en 2022.

Federico Corsi est diplômé en Telecommunication Engineering de Polytechnique Milan.



Jean-Pierre HENNION
Chief Information Officer

Jean-Pierre Hennion, Chief Information Officer, dispose d'une forte expérience internationale en tant que CIO. Il commence sa carrière au sein de Schneider Electric en 1989, occupe différents postes de management chez Coty à partir de 2000, puis est nommé CIO Global Operations et SAP Program Director chez Bacardi en 2011, avant d'occuper la fonction de Chief Information Officer pour Puma Energy entre 2014 et 2018. Il rejoint le Groupe en 2021.

Jean-Pierre Hennion est diplômé d'un Msc en Computer Science au Conservatoire National des Arts et Métiers et d'un MBA à IAE France.



Constance NEVORET
CEO Little Big Connection & Executive VP Sustainable Development

Constance Nevoret, CEO Little Big Connection & EVP Sustainable Development, rejoint Amaris Consulting à Londres en 2013 dans la branche spécialisée en conseil en économie de la santé après avoir participé au lancement de plusieurs start-ups. Elle pilote ensuite de 2014 à 2020 l'ouverture et la croissance des bureaux d'Amaris en Amérique du Nord. En 2020, elle est nommée CEO de Little Big Connection avec pour mission d'accélérer son développement rapide sur les 5 continents. En parallèle, elle affirme son engagement sur les enjeux de RSE en exerçant la fonction d'Executive VP Sustainable Development chez Mantu.

Constance Nevoret est diplômée de l'ESCP Europe, titulaire d'un double Master en management et d'un German Master in sciences.

NOS AMBITIONS

Pioneer I est le fruit d'une réflexion collective et d'une analyse approfondie du paysage économique et concurrentiel dans lequel nous évoluons. Il présente nos objectifs business et les domaines dans lesquels nous souhaitons investir pour renforcer nos liens avec nos clients et partenaires grâce à de nouvelles technologies et compétences. Cela s'est traduit par la création de trois centres différents visant à aider le groupe à réaliser sa stratégie.



EXPLORE CENTER

Ce centre vise à renforcer nos objectifs business en explorant de nouvelles technologies et compétences pour mieux servir nos clients et nos partenaires.



IMPACT CENTER

Ce centre se concentre sur l'impact de Mantu sur nos principales parties prenantes, notamment en relevant les défis environnementaux et sociaux. Il vise à développer davantage la capacité de Mantu à être une entreprise de choix pour laquelle et avec laquelle il fait bon travailler.



SOCIAL CENTER

Ce centre est lié à la façon dont nous travaillons en tant qu'entreprise et nos relations avec nos clients, nos partenaires et nos équipes. Il nous permettra d'approfondir ces relations et de favoriser un environnement de travail plus collaboratif.

Chaque objectif est assorti d'une série de cibles quantifiées que Mantu entend atteindre au cours des trois prochaines années.

Ces objectifs sont poursuivis par le biais de 100 projets, impliquant plus de 210 personnes, et regroupés en 20 programmes. Chaque programme est soutenu par un membre du comité exécutif de Mantu. Afin d'assurer une mise en œuvre harmonieuse de Pioneer I au sein de l'organisation, un comité de pilotage spécialisé a été formé pour coordonner les efforts.



Flashez ce QR code
pour en savoir plus

MANTU DANS LA PRESSE

'AGEFI

Mantu dépassera largement le milliard de chiffre d'affaires en 2024

Par Matteo Ianni le 09.11.2022

Créé en 2007 à Genève, ce groupe mondial est aujourd'hui implanté dans plus de 60 pays, et compte plus de 10.000 employés.



Découvrez l'article en ligne

En l'espace de quinze ans, le groupe Mantu a dépassé le cap des 10.000 employés dans le monde. Fondé à Genève sous le nom d'Amaris, il s'est invité sur un marché dominé par les quatre géants du conseil aux entreprises (EY, Deloitte, KPMG et PWC). Son chiffre d'affaires pourrait se monter à 670 millions d'euros en 2022, avec une croissance annuelle de l'ordre de 30 à 40%. Genevoise depuis ses débuts, l'entreprise, qui compte presque 500 collaborateurs sur son site de Vernier, prévoit de déménager à Chêne-bourg l'été prochain. Entretien avec le CEO et cofondateur, Olivier Brouhant.

MARCHE DES AFFAIRES

Mantu est un groupe très discret dans les médias. Il est souvent surnommé "ovni du conseil". Pourquoi cette réserve?

Olivier Brouhant - Pendant des années, nous avons été extrêmement focalisés sur le fait de faire, plutôt que de faire savoir. Avec plus de 10.000 employés et présents dans plus de 60 pays, nous avons maintenant une taille et un impact qui nous rendent légitimes pour prendre la parole et parler de ce qu'on a fait ou de ce qu'on a connu.

“

A ce jour, le secteur bancaire représente environ 15 à 20% de notre chiffre d'affaires, au même niveau que celui de l'assurance, des télécoms ou de la pharma.

”

Et pourtant, le marché du consulting est déjà très mature, voire saturé. Sur quel segment se situe Mantu?

Depuis le début, l'objectif du groupe est de faire émerger la prochaine génération de pionniers responsables. Aujourd'hui, nous ne sommes plus concentrés dans une seule branche (ndlr: au début le groupe était surtout actif dans le secteur bancaire). Au contraire, nous sommes dans une logique de généralisation. Notre but est d'agir sur l'ensemble du cycle de vie d'une entreprise. Pour pouvoir accompagner une société dans sa transformation dans le monde actuel qui change très vite, il est nécessaire de couvrir tous les segments du marché. Il faut proposer un ensemble de compétences diverses et globales.

Avec quelles entreprises travaillez-vous? Avez-vous des exemples de mandats?

Nous couvrons quasiment tous les secteurs d'activités, comme la pharma, la tech, les assurances, les banques, et les entreprises leaders dans leur domaine, comme celles classées dans le Fortune 500. En Europe, je peux vous citer BNP Paribas, qui a d'ailleurs été un de nos premiers clients en 2007 et qui l'est toujours encore aujourd'hui. Grâce à notre structuration en écosystème, nous pouvons intervenir très largement sur des expertises différentes. Chez Orange, par exemple, nous aidons les dirigeants et leurs équipes opérationnelles dans la formulation de la raison d'être du groupe et sa mise en œuvre.

Actuellement, nous sommes en train de réaliser un jeu en réalité virtuelle pour un géant du web et des réseaux sociaux. Dans un tout autre registre, nous avons aidé une grande banque à travailler sur son application

de e-banking. Ou encore, nous avons aidé une écurie de Formule 1 dans l'ingénierie de son moteur et l'aérodynamisme de la monoplace.

Cela a bien changé depuis vos débuts en 2007 sous le nom "Amaris". A l'époque, vous possédiez une clientèle essentiellement axée sur le secteur bancaire. Quelle est l'importance de ce segment aujourd'hui?

A ses débuts, Amaris proposait effectivement du conseil organisationnel dans le secteur bancaire. Mais très rapidement il a été décidé de diversifier nos activités pour atteindre d'autres secteurs. A ce jour, le secteur bancaire représente environ 15 à 20% de notre chiffre d'affaires, au même niveau que celui de l'assurance, des télécoms ou de la pharma. Je suis un entrepreneur assez particulier, je n'aime pas le risque. Mieux, je déteste cela. J'estime qu'en tant que dirigeant, il y a une responsabilité vis-à-vis de nos équipes qui est celle d'être capable d'avoir une vision durable. Pour arriver à perdurer, un dirigeant doit monter une entreprise qui ne soit pas dépendante des cycles économiques. des marchés financiers, d'un seul client, d'un seul secteur d'activité, ou d'un seul pays.

Doit-on en déduire que Mantu n'a pas trop souffert durant la pandémie de Covid?

Non, je n'irai pas jusque-là, car il y a tout de même eu un impact significatif sur le plan financier. Nous avons affiché une croissance de 7% pour l'exercice 2020, contre 30 ou 40% en rythme de croisière. Mais la crise sanitaire a permis de démontrer la résilience de l'entreprise et sa capacité à performer dans des contextes qui sont complexes.

En 2019, lors de votre dernière interview pour L'Agefi. Mantu affichait un chiffre d'affaires de 450 millions d'euros. Aujourd'hui, où en êtes-vous?

Mantu compte plus de 10.000 employés répartis sur les cinq continents pour un chiffre d'affaires de 670 millions d'euros en 2022 (ndlr: bénéfice non communiqué). Le groupe atteindra les 810 millions d'euros en 2023 (ndlr: contre 180 millions d'euros en 2017). On se place parmi les cinq plus grands acteurs mondiaux indépendants du conseil aux entreprises.

A l'époque, le milliard d'euros de recettes était une ambition affichée pour 2024. Cet objectif est-il maintenu?

Oui, nous dépasserons même très largement le milliard de chiffre d'affaires pour 2024, d'après nos prévisions. Les perspectives sont bonnes pour notre activité, car les entreprises font face à un changement perpétuel. Pour preuve, la statistique affolante de l'espérance de vie d'une grande société aux Etats-Unis qui est d'environ 15 ans. Après ce laps de temps, soit elle disparaît, soit elle se fait racheter, ou elle fusionne. En Europe, c'est beaucoup moins le cas. C'est d'ailleurs tout aussi problématique, car cela montre un manque de renouvellement du tissu économique et un problème de dynamique d'innovation.

A ce propos, au niveau géographique, quels sont vos dix marchés les plus importants?

La Suisse en fait-elle partie? La Suisse est un pays important pour nous, comme le Canada, la France, l'Espagne, l'Italie, la Belgique, la Chine, les Etats-Unis, le Brésil ou la Tunisie. Encore une fois, le mot-clé est la diversification. Très peu de marchés où nous sommes actifs représentent plus de 15% de nos revenus.

CROISSANCE ORGANIQUE VS ACQUISITION

Dans un marché dominé par le "big four" (EY, Deloitte, KPMG et PwC), où vous placez-vous?

Dans une catégorie à part, avec une offre à 360 degrés. Mantu a progressivement élargi sa palette d'expertises, alors que les acteurs de ce marché sont des animaux spécialisés dans ce marché ultra fragmenté. Certes, on assiste à une consolidation du secteur. Et certains acteurs essaient d'ajouter des briques supplémentaires, mais ils n'ont pas l'approche holistique de Mantu. En outre, je constate que notre groupe affiche une croissance de 30-40% chaque année, tandis que le secteur progresse en moyenne de 6 à 7%. Autrement dit, nous gagnons incontestablement des parts de marché.

Prévoyez-vous de faire une entrée en Bourse?

Non pas du tout. L'indépendance fait partie de nos facteurs clés de succès. Il n'y a aucune intention d'amener un jour le groupe sur les marchés financiers.

Votre croissance reposait sur plusieurs acquisitions réalisées ces dernières années. En 2018, vous aviez fixé l'objectif de passer à une par mois. Pourquoi un tel rythme?

La réalité fut toute autre. Nous avons fait très peu d'acquisitions finalement. Sur les 10.000 talents qui composent l'entreprise, seuls 250 sont issus d'acquisitions. Mantu, c'est en fait 96% de croissance organique. Ce sont les rares articles sur le groupe mettant en avant nos quelques opérations de rachats qui ont contribué à une fausse perception. Une des raisons qui expliquent pourquoi nous n'avons pas plus agi sur le marché est tout simplement le temps. Quand vous avez un tel rythme de croissance, il faut pouvoir la digérer. Ensuite, nous sommes une entreprise raisonnable. Si on opère, il faut trouver une équipe qui partage les mêmes valeurs que les nôtres et surtout qui repose sur une valorisation pondérée. Un processus qui demande du temps. De 2018 à aujourd'hui, nous avons effectué trois acquisitions. A l'avenir, on de vrait accélérer légèrement ce rythme.

A GENÈVE DANS DIX ANS

La majorité des employés et du chiffre d'affaires sont maintenant à l'international. Pensez-vous que le siège du groupe sera encore en Suisse dans dix ans?

Absolument. Mantu est une entreprise suisse depuis ses débuts. Le groupe est né à Genève, avec de premiers bureaux en vieille-ville, puis au World Trade Center et enfin à Vernier. Preuve de cet attachement, nous allons inaugurer en juin prochain le nouveau siège de l'entreprise à Chêne-Bourg. Nous comptons presque 500 personnes en Suisse, par l'intermédiaire d'Amaris Consulting.

“

Aujourd'hui, il n'y a pas les conditions incitatives pour faire émerger le Nestlé de demain, à mon sens.

”

Néanmoins, plusieurs voix s'élèvent pour dénoncer une détérioration des conditions-cadres, des liens qui se défont avec l'Union européenne, sans oublier la réforme fiscale de l'OCDE. N'envisageriez-vous pas de quitter la Suisse?

Les conditions fiscales qui peuvent s'appliquer à un moment ou à un autre sont toujours à regarder au prisme de ce qui existe. Je constate que la pression fiscale est très forte dans les 60 pays où Mantu est implanté. Néanmoins, il y a à Genève cet impôt sur la fortune qui est un élément limitant l'éclosion d'un réel environnement start-up, qui devrait être au niveau des meilleurs européens. On trouve en Suisse un vivier technologique, notamment avec l'EPFL, qui est exceptionnel. Cet écosystème est tout simplement hors norme et devrait produire des champions de la tech. Or, la réalité est tout autre, il y a encore trop peu de licornes suisses, sur tout compte tenu du potentiel.

Justement, une initiative à Genève veut faire passer le taux maximum d'impôt sur la fortune de 1 à 1,5% pour les contribuables qui disposent de plus de 3 millions de francs. En tant que propriétaire et fondateur de Mantu, la redoutez-vous?

Je pense que tout ce qui est excessif produit des effets qui seront contre-productifs. Comme disait Winston Churchill, "on considère souvent le chef d'entreprise comme un homme à abattre, ou une vache à traire. Peu voient en lui le cheval qui tire le char." La réalité c'est que si on va trop loin on risque de se retrouver avec de grands patrons ou des cadres qui par tirent effectivement. Si cet impôt sur la fortune, particulièrement élevé à Genève, est une des raisons pour laquelle il y a peu de champions de la tech, alors vouloir l'augmenter risquerait de créer un autre problème, similaire à celui qui existe dans l'écosystème start-up actuel, mais vis-à-vis du reste de l'économie. Aujourd'hui, il n'y a pas les conditions incitatives pour faire émerger le Nestlé de demain, à mon sens. Ou si vous préférez, à soutenir et encourager les fondateurs à se financer et à s'enraciner.

A ce propos, vous avez fondé il y a deux ans la société Aonia Ventures afin d'accompagner des start-up. Combien de jeunes pousses soutenez-vous?

J'ai créé Aonia Ventures en 2020 avant d'en laisser les rênes à l'actuel directeur général, Bruno Febvret. C'est une société d'investissement hybride, qui mêle la structure d'un fonds d'investissement et un accompagnement entrepreneurial de pointe. J'interviens pour des levées de fonds de série A ou comme fonds d'amorçage. Aujourd'hui, plus d'une cinquantaine de start-up dans le monde sont soutenues par Aonia. De manière générale, Aonia Ventures reçoit 3000 dossiers par an pour des mandats de financements. Une première société suisse est d'ailleurs dans notre viseur.

EN CHIFFRES

2007

L'année de création d'Amaris à Genève par les Français Olivier Brouhant et Olivier Tisseyre.

2019

L'exercice où l'entreprise change de nom pour devenir Mantu, avec une offre qui couvre dorénavant l'ensemble de la transformation des entreprises.

670 millions

Le chiffre d'affaires en euros que le groupe annonce pour 2022. La barre du milliard est anticipée pour 2024.

10 000

Le nombre d'employés de l'entreprise, qui sont en majorité actifs à l'étranger, répartis dans plus de 60 pays. A Genève, ils sont environ 500.

MANTU DANS LA PRESSE

Challenge^s
L'économie de demain est l'affaire de tous

L'incroyable croissance de l'acteur émergent du conseil Mantu

Par Claire Bouleau le 12.11.2020

Olivier Brouhant, diplômé de l'Insa Lyon et de l'emlyon, a créé son agence de conseil en 2007 avec Jean-François Thunet. Depuis, il l'a déployée dans 60 pays sans financement extérieur. Il est l'invité du Club entrepreneurs Challenges - Grant Thornton.

Challenges - Mantu est peu connu mais son histoire est incroyable...

Olivier Brouhant - Nous devons être l'un des plus gros acteurs mondiaux indépendants du conseil. En treize ans, nous avons réalisé 70% de croissance moyenne annuelle. En 2019, notre chiffre d'affaires a atteint 450 millions d'euros, avec une rentabilité de 7%. Nous avons 6.500 collaborateurs dans 60 pays. Nos clients sont parmi les 1.000 plus grosses entreprises mondiales. Nous avons pensé l'entreprise pour qu'elle grossisse, en anticipant le coup d'après, et toujours fait confiance à nos talents, en particulier les jeunes.

Pourquoi misez-vous sur eux?

En 2025, 75% de la population active mondiale aura entre 18 et 30 ans. Les jeunes sont nos futurs clients, talents, actionnaires. Ensuite, la technologie évolue tellement vite qu'un vingtenaire travaillant depuis un an sur la 5G en est un expert mondial. Cette accélération exige une très forte capacité d'adaptation. Et puis la confiance crée de l'autonomie et l'autonomie crée de l'audace. Les jeunes ont une capacité à soulever des montagnes pour peu qu'ils soient coachés..

Découvrez
l'article en ligne



Quelles ont été les étapes clés de votre développement?

Dès le départ, l'entreprise a été pensée pour être globale, à distance, grâce au cloud, avec des équipes réparties dans le monde entier. Ensuite est venue l'ouverture du capital aux équipes. Elles en possèdent un peu plus de 25%. L'an prochain, ce sera 35%. Le reste appartient aux fondateurs, Jean-François Thunet et moi-même. Puis, nous nous sommes dit que, pour aider les clients à se réinventer, nous devons nous-mêmes réinventer le conseil.

Comment?

En parallèle de nos activités classiques, nous avons créé une plateforme SaaS de gestion des achats de prestation intellectuelle, LittleBIG Connection. Elle permet aux entreprises d'accéder à d'autres compétences, des pools de talents, des free-lances notamment. La dernière étape, c'est la création en 2019 d'une plateforme de marques, Mantu. Elle regroupe la dizaine de marques qui nous permet d'accompagner un client sur toutes les étapes de sa transformation: du digital via notre offre historique Amaris au marketing en passant par le leadership, l'organisation du travail...

Comment vous êtes-vous financé?

Nous avons démarré avec 40.000 euros de capital et avons tout financé nous-mêmes. En parallèle, depuis trois ans, j'ai créé un fonds d'investissement personnel, Aonia Ventures. J'investis une quinzaine de tickets par an, pour un total d'environ 5 millions d'euros, en amorçage, série A ou série B. Je mise sur des entreprises basées sur les talents, plutôt dans le domaine du service et du digital, comme le fournisseur d'énergie verte ekWateur.

En plein reconfinement, comment voyez-vous le futur du travail?

L'entreprise de demain est une entreprise libérée, qui a intégré le travail à distance, repensé le management en misant sur la confiance, et mis la data et le client au centre.

Votre rêve de croissance ?

Avoir la plus large communauté internationale de talents pour aider nos clients à transformer le monde.



MANTU DANS LA PRESSE

Les Echos

Mantu, cet ovni du conseil

Par Antoine Boudet le 30.04.2019

Le groupe Amaris, créé en 2007 et implanté dans 55 pays, a changé de nom pour s'appeler Mantu («conseiller» en sanskrit). Détenu par ses dirigeants et ses salariés, il se fixe comme objectif de doubler son chiffre d'affaires dans les 5 prochaines années pour atteindre 1 milliard d'euros.

Découvrez
l'article en ligne



C'est en quelque sorte un ovni dans le monde très cadré du conseil. Fondé en 2007 par une bande de quatre compères versés dans la technologie, avec un premier client suisse dans le secteur bancaire (d'où son siège près de Genève), le groupe Amaris, rebaptisé «Mantu» («conseiller» en sanskrit), adopte dès le premier jour une organisation digitalisée. Très vite, il part à l'assaut de l'international. Sans hésiter à lancer dans le grand bain de jeunes consultants. Comme cette jeune femme de 26 ans alors, Fanny Tresallet, envoyée en Chine il y a six ans sans parler un mot de chinois. Elle est à la tête aujourd'hui d'un pays où le cabinet compte 4 bureaux et près de 400 consultants, dont 90% de chinois. Elle est aussi membre du comité exécutif de groupe comme directrice de l'innovation.

Un comex qui compte 7 membres sur 13 ayant moins de 40 ans. Dont un directeur administratif et financier, Mark-Corentin Cot-Magnas, qui a obtenu le prix Leaders League Finance Trophy 2018 du meilleur DAF dans la catégorie 30-40 ans. «Notre moyenne d'âge est de 28 ans, c'est dans l'ADN de la société», souligne l'un des fondateurs et directeur général de Mantu, Olivier Brourhant. Cet ingénieur diplômé de l'INSA Lyon, élu Entrepreneur suisse de l'année 2016 par EY, est un adepte de la liberté intrapreneuriale. «Nos consultants ont envie d'avoir des projets, de donner du sens à ce qu'ils font, pas forcément d'être entrepreneur», explique-t-il. Tel chercheur sur-diplômé a ainsi finalement été convaincu de rejoindre la société pour développer une activité dans l'économie de la santé.

LIBERTÉ INTRAPRENEURIALE

Plus classiquement, le groupe a procédé à des acquisitions pour accélérer sa croissance : celles de la filiale autrichienne de Thales Information Systems, puis de la filiale italienne de Thales SAP. De quoi se lancer dans le Cloud, de développer son expertise dans les systèmes d'information et d'étendre son empreinte territoriale. Aujourd'hui, Mantu est présent dans 55 pays, compte quelque 6.500 salariés pour un chiffre d'affaires de 450 millions d'euros attendu en 2019. Le capital de l'entreprise est détenu à 100% par ses dirigeants et les équipes du groupe. Celles-ci, qui détiennent 10,7% des parts, auront 22 % du capital à la fin 2019, puis 35% d'ici à 2021.

Affichant 73% de croissance annuelle moyenne (dont 96% organique) depuis sa création, le groupe espère atteindre 1 milliard d'euros de chiffre d'affaires dans les 5 prochaines années.

*Affichant 73 % de croissance
annuelle moyenne (dont
96 % organique) depuis sa
création, le groupe espère
atteindre 1 milliard d'euros
de chiffre d'affaires dans les
5 prochaines années.*

MANTU DANS LA PRESSE



LE PORTRAIT DU MOIS

Olivier Brouhant L'art de la simplification

Par Alain Jeannet le 19.06.2023

Depuis Genève, Olivier Brouhant et ses équipes ont créé en seize ans à peine Mantu, un groupe de 10 000 collaborateurs présent dans une soixantaine de pays. Rencontre avec un esprit libre qui réinvente le conseil aux entreprises.

Annabel Brouhant qualifie son mari de «grand enfant». Quelques instants plus tard, elle lâche le terme de «fou furieux», toujours avec la même tendresse dans la voix. On lui demande des précisions. Il bouillonne d'idées, raconte-t-elle. Et il n'attend jamais pour passer à l'action. Lorsqu'il s'agit d'ouvrir un nouveau marché à l'autre bout du monde. Ou de concrétiser un projet de vacances. La vie est trop courte pour la perdre à ne pas s'amuser.

En seize ans, Olivier Brouhant a bâti le groupe Mantu, une entreprise de conseil en technologie basée à Genève et présente dans 60 pays avec plus de 10000 collaborateurs. Chiffre d'affaires annoncé pour 2023: 810millions d'euros. Ce succès laisse ses

“ Les changements technologiques sont si rapides que les entreprises, même les plus grandes, ne peuvent plus tout faire à l'interne. ”

Olivier Brouhant
Chairman & CEO

concurrents pantois. «Je ne parviens toujours pas à comprendre la rapidité de cette expansion, lâche l'un d'eux. C'est bluffant.» Une croissance organique et sans l'appui de fonds d'investissement, contrairement aux pratiques du secteur. Olivier Brouhant tient mordicus à son indépendance. Pas question non plus d'entrer en bourse. Il détient 60% des parts de Mantu. Le reste est réparti entre son numéro deux, Jean-François Thunet (10%), et le management (30%). Mais quels sont donc les ressorts du modèle Mantu?

Nous rencontrons Olivier Brouhant dans le restaurant d'un hôtel genevois. L'entrepreneur n'est pas du genre à se contenter d'un sandwich pour le déjeuner, il devient poète quand on lui sert de la purée de pommes

de terre maison et qu'il évoque, dans la même phrase, celle du légendaire Marc Veyrat, un ami. «J'aime bien manger, sourit-il. Je suis un bon vivant.» Il précise qu'il fait six à sept heures de vélo par semaine et qu'il part dans quelques jours pour une montée du mont Ventoux. Il renoncera au dessert. «Il faut savoir choisir ses combats.»

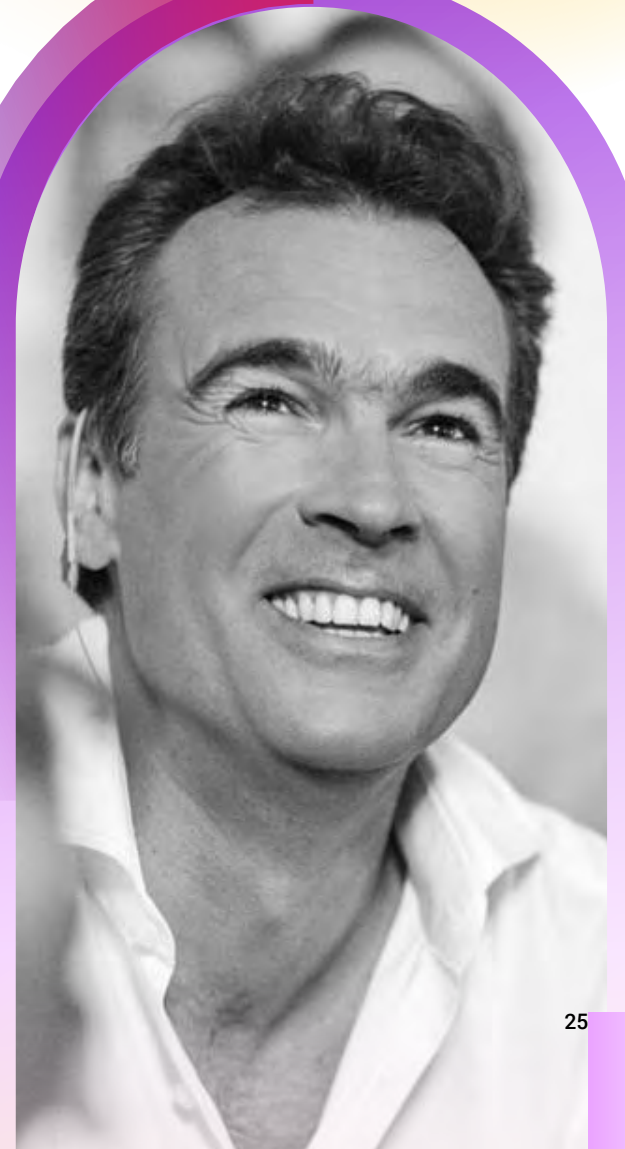
Pour nous expliquer sa stratégie, Olivier Brouhant commence par la description des divers métiers du conseil. Un peu d'histoire: à l'origine, les sociétés de conseil offraient un service de contrôle et de certification des comptes. Fortes des connaissances financières sur leurs clients, elles se sont lancées dans le conseil en stratégie - c'est l'émergence des McKinsey, Bain ou encore Boston Consulting Group. Dans les années 1960, avec l'avènement des ordinateurs mainframe naissent les sociétés de conseil informatique avec le Français Serge Kampf, fondateur de Sogeti puis de Capgemini, dans le rôle du pionnier. A la même époque, avec l'importance croissante des ressources humaines, le groupe Manpower et Adia Interim (aujourd'hui Adecco) s'imposent dans le recrutement et le travail temporaire.

Quelque temps plus tard, avec Altran, notamment, les Français prennent aussi le leadership du conseil en technologie et en ingénierie. Autre métier, des géants comme Publicis appuient les multinationales dans tout ce qui touche à la communication, au marketing et à la publicité. Avec l'internet, c'est l'apparition des agences web. Et plus récemment celle de sociétés expertes en réalités virtuelle ou augmentée, intelligence artificielle générative... En attendant l'arrivée de l'informatique quantique. L'Europe compte actuellement 1,8 million de sociétés de conseil. Un marché fragmenté où de petites structures côtoient les grands groupes bien établis (Accenture et ses 760000 collaborateurs, les Big Four...).

Olivier Brouhant a d'emblée voulu réunir sous le même toit l'éventail complet des métiers du conseil et opérer à l'échelle globale. Un pari un peu fou. «Mais c'est ce que demandent les clients aujourd'hui, si on les écoute», répond l'entrepreneur. Et tant pis si cette vision va à l'encontre du dogme de la spécialisation. «Combien de fois ne m'a-t-on pas répété que je faisais n'importe quoi.» Un souvenir marquant: peu après le lancement de son entreprise, pendant la crise des subprimes, le refus de Credit Suisse de lui avancer l'argent des salaires.

«Nous avions un découvert de 1000 francs seulement. Rien n'y a fait. J'ai dû sortir 1 million de ma poche sur l'année.»

L'entrepreneur répète volontiers qu'il abhorre le risque. Ça n'est pas une figure de style. Et même s'il prend ses décisions de manière hyper-rapide, il le fait de manière calculée, en ingénieur. Né à Montpellier en 1974, il déménage à Lyon quand il a 7 ans et se considère donc comme Lyonnais. Originaire de la Réunion, son père est ingénieur, comme lui plus tard. De sa mère, il dit qu'elle lui a sauvé son bac (il obtiendra d'excellentes notes au final) en l'enfermant dans sa chambre pour le forcer à réviser. C'est que le lycéen a d'autres intérêts. Passionné de babyfoot, il participe d'ailleurs aux Championnats de France de la discipline. Il est aussi un développeur précoce, lui qui a reçu son premier Commodore 64 à l'âge de 8 ans.





S'il entre à l'INSA, une prestigieuse école d'ingénieurs lyonnaise, ce n'est pas en rêvant de jouer les Steve Jobs ou les Bill Gates. Il passe beaucoup de temps à organiser de grands événements. Il est l'un des responsables des 24 heures de l'INSA, le rassemblement étudiant le plus important de France, avec 100000 participants. Il développe alors, grâce à ses expériences dans la vie associative, ce qui fera l'une de ses forces: une capacité exceptionnelle à rassembler et à motiver les équipes. Ajoutez à cela une énergie qui sort de l'ordinaire. Son ami Pierre Chappaz, fondateur de la société Kelkoo et de Teads, leader de la vidéo publicitaire en ligne, souligne: «c'est à se demander s'il n'a pas avalé une pile nucléaire quand il était petit.»

En mars 1996, Olivier Brouhant rencontre Annabel, sa future épouse, alors journaliste et présentatrice de l'émission Planète Campus pour la chaîne de télévision régionale Télé Lyon Métropole. «Elle était de cinq ans plus âgée que moi, raconte Olivier Brouhant, elle gagnait bien sa vie. C'est elle qui assurera financièrement lorsque j'ai fait mon MBA à l'Ecole de management de Lyon.» Et d'ajouter avec un sourire: «La preuve qu'elle ne m'a pas épousé pour mon argent.» Ses débuts dans le monde du conseil, il les fait par le biais de la Coopération du service national à l'étranger (CSNE) lors d'un stage de seize mois à Bruxelles, au sein du groupe Altran, alors en pleine expansion. Il y restera d'ailleurs quelque temps, puisqu'il est ensuite recruté par le groupe Alten, un autre poids lourd du conseil en technologie, pour développer ses activités en Belgique puis à l'international.

L'ambition d'aller plus vite et plus loin, de «scaler» d'emblée une offre complète de prestations «à 360 degrés» pousse bientôt Olivier Brouhant à créer, avec plusieurs associés, la société Amaris - elle reste le poids lourd de la galaxie Mantu. Les premières années, le groupe enregistre des taux de croissance stratosphériques, stabilisés aujourd'hui autour de 35-40%. L'un des secrets de la réussite initiale: accepter les mandats refusés par des concurrents plus établis en raison des faibles montants en jeu ou parce qu'ils impliquent, justement, de suivre le client dans des pays

lointains et d'y installer des bureaux. Par exemple en Chine dès 2013, mais aussi aux Etats-Unis, au Japon, au Brésil...Et au Vietnam dès 2015, où le groupe Mantu emploie plus de 400 personnes. Une économie qui a profité de la politique anti-covid de son voisin et des inquiétudes provoquées par la dérive autoritaire de Xi Jinping. Les ingénieurs recrutés au RMIT, une université privée sise à Hanoï, à Saigon et à Danang, valent bien ceux des grandes écoles françaises ou des écoles polytechniques fédérales (EPF), ajoute Olivier Brouhant. «Je suis fasciné par l'importance donnée à la formation et les sacrifices consentis par les Vietnamiens pour envoyer leurs enfants dans les meilleures écoles.»

La curiosité, voilà bien ce qui distingue le CEO du Mantu. Un attrait pour les autres cultures, une envie de comprendre. Et de s'amuser en le faisant. N'empêche: les débuts ont été rudes. «Pendant un an, je n'ai pas vu ma fille Charlotte, notre dernière, née au moment où nous lançons l'entreprise.» Annabel a laissé de côté son métier de journaliste pour s'occuper de leurs quatre enfants. En 2014, elle apprend qu'elle est atteinte d'un cancer du sein, opte pour une mastectomie... à la condition qu'elle puisse remonter à cheval dans les trois semaines après l'opération. Peu encline à s'apitoyer sur son sort, elle fonde, trois ans plus tard, l'association Hope, qui vise à aider les femmes atteintes comme elle d'un cancer à se reconstruire par l'art-thérapie et l'équithérapie. Le couple traverse cette épreuve sans paraître douter de trouver encore et toujours des solutions. Une capacité de résilience qui cimente le clan familial et nourrit chez la génération montante le même désir de mener sa vie tambour battant. L'aîné, Arthur, 23 ans, nous dira d'ailleurs qu'il se voit bien en serial entrepreneur une fois ses études dans une grande business school française terminées. Le stakhanovisme de ses parents ne l'a pas dégoûté. Mais revenons à la saga du groupe Mantu et à la vague qui le porte. Son positionnement est communiqué désormais dans une novlangue managériale, qui a l'avantage d'être claire et que nous nous abstenons donc de traduire. Les différentes marques du groupe couvrent ainsi quatre champs de pratiques: leadership advocacy,

technology, digital marketing & experience, total talent management... C'est simple, nous explique Olivier Brouhant, les changements technologiques sont si rapides que les entreprises, même les plus grandes, ne peuvent plus tout faire à l'interne. Un chiffre révélateur: 35% des innovations en moyenne sont assurées par des sociétés comme Mantu. Qu'il s'agisse de réduire la consommation d'un smartphone, de numériser les plans des montres d'une marque horlogère ou de développer des moyens de micro-paiement pour un géant (suisse) du commerce de détail. En l'occurrence, trois exemples de mandats exécutés par les équipes du groupe genevois. Et Olivier Brouhant de poursuivre sa démonstration: dans l'industrie automobile, le temps de développement d'un nouveau modèle est passé de sept ans à dix-huit mois. Une Tesla est-ce un ordinateur ou une voiture? - requiert les compétences d'un ingénieur en mécanique, mais aussi celles d'un expert en intelligence artificielle. Pour lancer une nouvelle ligne de production dans un pays lointain ou pour s'initier au métaverse, mieux vaut souvent engager des équipes externes rodées et mobilisables en mode parachutistes plutôt que de plomber son pay roll.

C'est son art de la simplification qui permet à Olivier Brouhant de définir sa vision, mais aussi de la communiquer. Et comme le groupe Mantu est à la fois «une machine à recruter», pour reprendre son expression, et une entreprise capable de former rapidement les centaines, voire les milliers de nouveaux talents qu'elle engage chaque année, on comprend l'importance de cette qualité, couplée à des outils informatiques performants. «Ce n'est pas compliqué, poursuit l'entrepreneur, il suffit de mettre la bonne personne au bon endroit au bon moment et de la laisser faire.» La moyenne d'âge du top 200 de l'entreprise? Légèrement au-dessous de 30 ans. Les arguments pour séduire la jeune génération? «Quand vous entrez chez Mantu, vous savez que vous pourrez, en quelques années, accumuler des expériences dans quatre ou cinq pays et prendre rapidement des responsabilités.» Les salaires? «Nous ne donnons pas dans la surenchère.» Un indicateur, le chiffre d'affaires par employé: il est de 82000 euros chez Mantu. Une moyenne supérieure à celles des mastodontes du secteur (Accenture, Capgemini), mais inférieure à celle d'un McKinsey. Et si l'entrepreneur parie sur la jeunesse, c'est parce qu'elle est mieux armée pour aider les entreprises à se projeter dans l'avenir. Voilà sa conviction. Et quand on interroge

Business angel, lancement en 2020 du fonds Aonia Ventures comme business angel, Olivier Brouhant a investi à ce jour dans plus d'une cinquantaine de sociétés dans le monde

ses équipes sur ce qui distingue leur patron d'autres managers du même âge, ils répondent, comme Bruno Febvret, 33 ans, qui gère pour Olivier Brouhant le fonds de capital-risque Aonia Ventures:

«Il vous laisse parler et vous écoute lorsqu'il ne sait pas, plutôt que de faire semblant.» Sur la réputation d'esclavagisme des entreprises de conseil et l'impossibilité d'y trouver un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée, le PDG de Mantu est très clair: son groupe se doit d'offrir à chacun un mode de travail qui lui convient.

Mais la méritocratie reste une valeur cardinale: celles et ceux qui s'engagent à fond auront des promotions plus rapides et des bonus sans doute plus conséquents que ceux qui travaillent à temps partiel. C'est mathématique! On en revient d'ailleurs toujours à la question du sens et du rôle de l'entreprise dans la société. Et nous voilà repartis pour une nouvelle mise en perspective historique. Les empires, résume Olivier Brouhant, ont régi le monde jusqu'à la fin du XIXe siècle. L'Etat-nation a dominé une bonne partie du XXe siècle. «Mais pour les jeunes d'aujourd'hui, ce sont les entreprises qui sont les acteurs du changement», affirme-t-il. Et celles qui veulent attirer les meilleurs talents se doivent d'être claires sur leur mission. A travers son cabinet de conseil WEMEAN, le groupe offre d'ailleurs à ses clients, comme Orange ou Yves Rocher, par exemple, de les aider à la définir et à la mettre en oeuvre. Olivier Brouhant et ses collègues ont d'abord fait l'exercice pour eux-mêmes: «La raison d'être de Mantu est de faire émerger la prochaine génération de pionniers responsables.»

MEDIAS

Génération
Do It Yourself



AGEFI

BE TO B



DISTINCTIONS

MANTU



LITTLE BIG CONNECTION



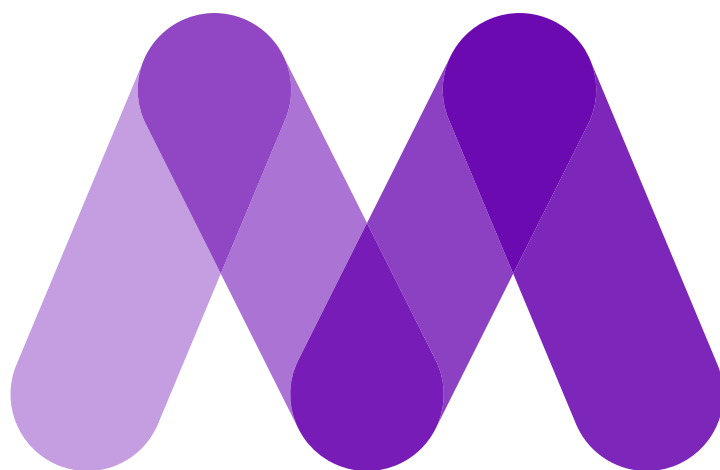
AMARIS CONSULTING



NOVELAB



Découvrez toutes les distinctions de Novelab



TOMORROW IS HUMAN