

**Mesurer  
et optimiser  
la performance  
délivrée par  
vos prestataires  
technologiques  
et numériques**

**4 solutions simples  
pour passer à  
l'empowering  
et reprendre la main !**



# Les prestataires en technologies et services numériques avec qui vous travaillez sont-ils les bons ?

Alors que l'innovation accélère et conditionne chaque jour un peu plus l'avenir et la valeur des organisations, s'assurer que ses partenaires technologiques et numériques mettent tout en œuvre pour comprendre et servir vos objectifs avec succès n'est plus une option.

Un enjeu plus stratégique que jamais, qui requiert des gages de confiance de la part de vos prestataires, qu'il s'agisse de grands cabinets généralistes ou de plus petites structures hyper-spécialisées, qu'ils vous accompagnent ponctuellement en assistance technique ou au long cours sur des plateaux projets.

C'est pourtant une tout autre réalité que déclarent vivre les clients du conseil, dont une grande majorité regrette de devoir composer avec cette opacité persistante dont font preuve leurs prestataires, notamment sur leur structure de tarification ou sur les processus de sélection des consultants qu'ils proposent sur chaque mission.

Dès lors, comment construire cette relation de confiance si déterminante pour atteindre la performance opérationnelle attendue et pouvoir se projeter sereinement dans une collaboration vertueuse et durable ?

## **En passant à l'empowering !**

**L'empowering – ou l'empowerement dans l'engineering technologique et numérique** - se définit comme la capacité des clients du conseil à mieux contrôler la réalité des efforts produits par leurs partenaires en innovation pour délivrer une qualité de service optimale.

**Découvrez les 4 points sur  
lesquels challenger vos prestataires  
de conseil en technologies et  
services numériques pour faire  
entrer votre organisation dans  
l'ère de l'empowering !**

## Les attentes des décideurs vis-à-vis des sociétés de conseil en ingénierie



**93 %**  
des décideurs



### Les compétences

Disposer de consultants armés en matière de compétences techniques et comportementales



**89 %**  
des décideurs



### La transparence

Développer avec les sociétés des relations de long terme, basées sur la transparence et la confiance



**94 %**  
des décideurs



### L'Engagement

Disposer de consultants engagés dans leurs missions



**91 %**  
des décideurs



### La rapidité

Disposer de consultants rapidement après l'expression du besoin

Tous les chiffres présentés dans ce livre blanc sont issus de l'étude Harris Interactive réalisée pour StedY en juillet 2020 sur un échantillon de 201 consultants de profil ingénieur travaillant ou ayant travaillé au cours des deux dernières années en tant que salarié d'une société de conseil en ingénierie et technologie (enquête spécialisée en ligne) et 350 décideurs en entreprise participant au processus de sélection de consultants et sociétés de consulting (enquête en ligne). Les résultats complets sont disponibles ici : [https://www.stedy.io/landing/Etude\\_leviers-engagement\\_consultants\\_ingenieurs.pdf](https://www.stedy.io/landing/Etude_leviers-engagement_consultants_ingenieurs.pdf)

# 1 Assurez-vous que votre partenaire favorise l'engagement de ses consultants sur vos missions

L'implication et l'engagement des consultants sur leurs missions est l'attente numéro 1 des clients du conseil. Mais est-ce aussi celle de vos prestataires technologiques et numériques ?

Pour le savoir, intéressez-vous à la manière dont ils répondent aux principales attentes de leurs consultants salariés. Cherchent-ils vraiment à créer

les conditions favorables à leur épanouissement à leurs côtés, et donc aux vôtres ?

Si le taux de turn over de leurs équipes vous donnera des premiers éléments de réponse (pour peu qu'on vous le communique... c.f. point 4), quelques questions simples posées à votre consultant vous en diront déjà beaucoup :  
**As-tu ton mot à dire sur le choix de tes missions ?**  
**Ta rémunération te semble-t-elle juste ?**

## 3 leviers clés d'engagement selon les consultants



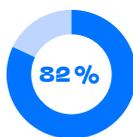
### L'autonomie

dans l'organisation du travail et la latitude décisionnelle sont reconnues comme un levier d'engagement important par 90 % des consultant(e)s



Seuls 23 %

des répondants se déclarent très satisfait(e)s



### Le choix des missions

est considérée comme un levier d'engagement important pour 82 % des consultant(e)s



Seuls 8 %

des répondants se déclarent très satisfait(e)s



### La rémunération

Le fait d'être mieux rémunéré que la moyenne habituellement pratiquée sur ce type de mission est un levier d'engagement important pour 82 % des consultant(e)s



Seuls 6 %

des répondants se déclarent très satisfait(e)s

## ? CE QU'IL MANQUE

**Une réponse positive à ces deux questions ! Une gageure quand on sait que parmi les consultant(e)s ingénieur(e)s :**

48 % se disent insatisfait(e)s du manque de souveraineté qui leur est laissé par leur société de conseil dans le choix de leurs missions.

62 % se disent insatisfait(e)s de leur rémunération, en comparaison de ce qui est pratiqué en moyenne pour leur profil.

Répondre à ces attentes devrait pourtant être une priorité pour toute ESN soucieuse de maximiser la performance opérationnelle qu'elle délivre à ses clients, tant elles conditionnent la capacité des consultants à libérer leur plein potentiel d'engagement sur leurs missions.

## ! ALORS, ON FAIT QUOI ?

Optez pour des partenaires qui considèrent et impliquent leurs consultants dans le choix de leurs missions, ouvrent et entretiennent le dialogue avec eux sur leurs attentes, et créent ainsi les conditions nécessaires à leur performance durable à vos côtés.

Vérifiez également que sur les marges qu'ils génèrent, une plus grande part serve à récompenser la performance durable du consultant sur sa mission, pour lui permettre d'améliorer sa rémunération et le garder engagé, plutôt qu'à régler la prime du commercial qui l'y a placé, par exemple.

## 2

### Exigez des consultants disposant du niveau de compétences techniques et comportementales nécessaire à la pleine réussite de leurs missions

Disposer de consultant(e)s ingénieur(e)s armé(e)s en matière de compétences techniques et comportementales est une attente prioritaire pour **93 % des entreprises**.

> **Problème** : dans l'approche traditionnelle du métier de conseil en technologies et services numériques, c'est un ingénieur d'affaires, donc un commercial, qui affecte les consultant(e)s sur leurs missions, selon une logique malheureusement plus souvent économique que RH.

**63 % des consultant(e)s** déclarent d'ailleurs que leur ingénieur d'affaires **cherche avant tout à placer ses consultant(e)s en intercontrat** – c'est-à-dire sans client, donc non rentables pour l'ESN – plutôt que le meilleur profil pour chaque mission. Pire, plus de la moitié des consultants ingénieurs (56 %) estiment que **leur ingénieur d'affaires n'est pas légitime vis à vis du client** sur les dimensions techniques et métiers de la mission, quand près d'un client du conseil sur trois (31 %) partage cet avis.

### ESN traditionnelles : une approche plus économique que RH

**65 %**  
**des consultant(e)s**  
pensent que leur ingénieur  
d'affaires cherche avant tout  
à placer ses consultant(e)s  
en intercontrat



**Seuls 30 %**  
des consultant(e)s estiment  
leur ingénieur d'affaires légitime  
vis-à-vis du client sur les  
dimensions techniques et métiers

### ? CE QU'IL MANQUE

#### Une logique de 'staffing' des consultants réellement orientée satisfaction client !

Un modèle qui priorise l'identification du meilleur consultant pour les besoins techniques et humains de chaque mission plutôt que sa rentabilité maximale pour la société de conseil qui l'y place, un critère contreproductif. Avec seulement **21 % des clients** du conseil qui estiment que les consultants envoyés par leurs prestataires sont tout à fait adaptés à leurs projets, la marge de progression reste importante et doit être comblée.

### ! ALORS, ON FAIT QUOI ?

Assurez-vous que les processus mis en place par votre prestataire pour sélectionner les consultants qui vous seront proposés sont rationnels, transparents, quantifiables et explicables. Vérifiez que ces processus s'opèrent sur **le niveau de compétences techniques** requis bien sûr, mais aussi sur **les soft skills** attendus sur chaque poste, l'intérêt manifesté par le consultant pour conduire la mission qui lui est confiée et les valeurs qu'il partage avec l'entreprise, qui conditionnent tellement son potentiel de performance.

Préférez une ESN qui vous propose un interlocuteur capable de comprendre vos besoins et enjeux techniques sur chaque mission au moins autant que vos contraintes commerciales, et ne soit pas 'incentivé' au seul placement d'un consultant dans vos équipes.



### 3 | **Demandez de la réactivité dans la mise à disposition des bonnes ressources**

Comme **91 % des décideurs**, vous estimez que le fait de disposer de consultant(e)s ingénieur(e)s rapidement après l'expression du besoin est primordial. Mais sur un marché de compétences pénuriques comme celui de la technologie et du numérique, conjuguer

pertinence et rapidité est un défi difficile à relever, plus encore si votre ESN s'engage à ne vous proposer que des consultants justifiant du meilleur potentiel de performance pour chaque mission que vous lui confiez.

#### **? CE QU'IL MANQUE**

Un outil de matching intelligent permettant à votre prestataire d'accélérer et de fiabiliser l'identification des consultants ingénieurs les plus capables de conduire leurs missions avec succès, parmi un large vivier de talents aux expertises techniques et humaines complémentaires et évaluées.

Un prestataire qui propose des conditions d'exercice du métier épanouissantes aux consultant(e)s ingénieur(e)s afin de faciliter et d'accélérer le recrutement des ressources dont il pourrait manquer en interne pour répondre efficacement à vos besoins en compétences.

#### **! ALORS, ON FAIT QUOI ?**

On questionne son prestataire sur sa capacité à résoudre l'équation du succès :  
Volume et diversité de profils qualifiés X Technologie  
de matching X Attractivité employeur



## Exigez la transparence

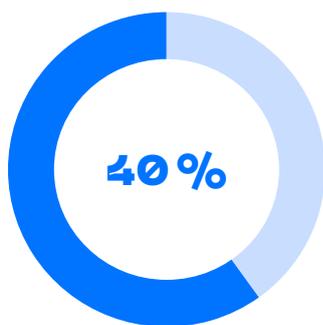
Le fait de développer des relations de longue durée avec les sociétés prestataires est un impératif pour **89 % des entreprises**. Mais pour pouvoir se projeter sereinement et sur le long terme avec un partenaire, il faut d'abord construire la confiance...

Comment y parvenir quand 4 décideurs sur 10 estiment que les sociétés de conseil avec lesquelles ils travaillent ne font pas suffisamment preuve de transparence dans leurs relations avec eux (sur le taux de marge, la structure

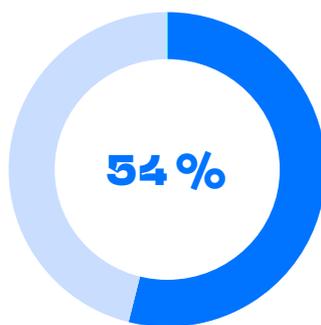
de tarification, le processus de sélection des consultant(e)s proposé(e)s...) ? Une proportion qui grimpe même à **80 %** parmi les acheteurs de prestations intellectuelles...

Une opacité qui freine la confiance et qui est également ressentie par les consultant(e)s ingénieur(e)s, dont plus de la moitié déclare ignorer le taux journalier moyen (TJM) auquel ils sont habituellement facturés au client ou le taux de marge habituellement pratiqué par la société de conseil qui les emploie.

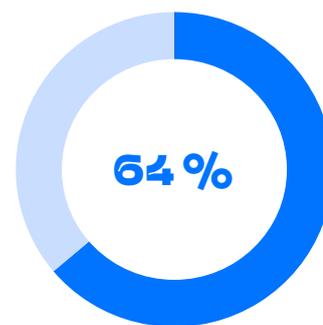
### La transparence des sociétés de conseil en question



des décideurs estiment que les sociétés prestataires qui proposent des consultants à leur entreprise **ne font pas preuve de transparence**



des consultant(e)s **ne connaissent pas le taux journalier moyen** auquel ils sont habituellement facturés au client dont 84 % des consultants ayant moins de deux ans d'ancienneté



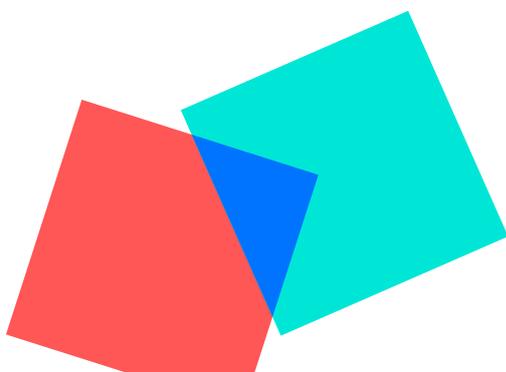
des consultant(e)s **ne connaissent pas le taux marge** habituellement pratiqué par la société de conseil en ingénierie qui les emploie dont 92 % des consultants ayant moins de deux ans d'ancienneté

#### ? CE QU'IL MANQUE

De la transparence, et des clés de compréhension nouvelles, qui vous permettent de mieux estimer la réalité des efforts mis en œuvre par vos prestataires pour vous apporter sur la durée le meilleur service au coût le plus juste.

#### ! ALORS, ON FAIT QUOI ?

On demande à son ESN de décomposer le calcul qui a permis de déterminer le TJM de chaque consultant qui vous est présenté, sans oublier de préciser le coefficient qu'elle applique pour le calcul des charges patronales qui viennent en déduction de sa marge brute, souvent à géométrie variable selon qu'elle souhaite se ménager un peu de surmarge, ou pas...



**En challengeant vos partenaires technologiques et numériques sur ces 4 indicateurs clés de succès, votre organisation pourra reprendre de la capacité de contrôle et d'action sur la contribution réelle qu'ils apportent à la réussite de vos projets d'innovation.**

**Ce sont précisément ces 4 KPIs qui ont servi de points cardinaux à la création du modèle StedY, ESN Next Generation et pionnier de l'empowering.**

**Filiale du Groupe Gorgé, un groupe indépendant présent depuis plus de trente ans dans les industries de haute technologie, StedY propose une offre de services innovante, qui injecte plus de transparence, de valeur et d'engagement dans les relations qui lient les consultant(e)s ingénieur(e)s salarié(e)s et les entreprises clientes du conseil technologique et numérique.**



### **Transparence et prix**

StedY pratique un taux de marge fixe, transparent et compétitif de 28% seulement sur le TJM de ses consultant(e)s ingénieur(e)s en CDI, un taux de 7 à 15 points inférieur aux standards marché, permettant une meilleure redistribution à nos consultants de la valeur qu'ils créent.



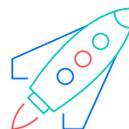
### **Fiabilité et engagement**

Avec StedY, vous accélérez et fiabilisez l'intégration du bon consultant sur la bonne mission, en assistance, en engagement de moyens, comme en engagement de résultat.



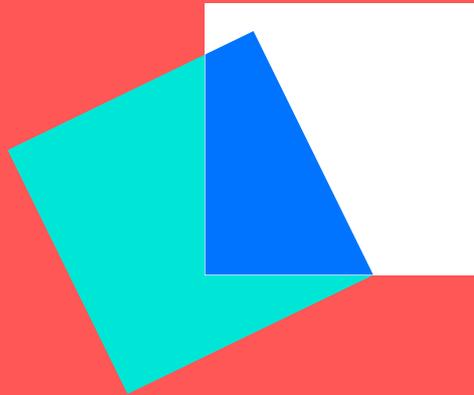
### **Compétences**

La short list des talents que nous vous soumettons sous 48 heures est opérée par Ted, notre IA propriétaire, qui se nourrit de chacun de vos feedbacks pour améliorer en continue la pertinence de ses recommandations de profils, en lien avec nos StedYers, vos interlocuteurs dédiés, des profils RH spécialistes des métiers de la tech et du numérique. Hard skills, soft skills, appétence déclarée pour la mission... seuls les consultants justifiant du meilleur potentiel de performance sur chacun de vos projets vous sont présentés, parmi une communauté de plus de 4 000 talents qualifiés de la tech et du numérique qui ont rejoint StedY pour pouvoir choisir leurs missions et exercer leur métier différemment.



### **Réactivité et simplicité**

Une interface de gestion simple et intuitive permet à vos équipes de mieux piloter l'ensemble des besoins en prestation intellectuelle que vous nous confiez à chaque étape de notre collaboration, en lien avec toutes les parties prenantes de votre organisation.



**StedY vous accompagne pour entrer  
dans l'ère de l'empowering et libérer  
tout le potentiel de succès  
de vos missions de conseil  
technologiques et numériques.**

**Prêt à switcher pour StedY ?**

**Contact : Edouard Bliék**

**edouard.bliék@stedy.io - +33 (0)6 74 25 29 84**

[www.stedy.io](http://www.stedy.io)

**StedY** 