

**Attentes,
satisfaction
et leviers
d'engagement
sur le marché
du conseil en
ingénierie**



Édito

Bien que le conseil en ingénierie soit l'un des premiers secteurs créateurs de richesse en France*, peu (pour ne pas dire « pas ») d'études explorent la perception qu'en ont les principaux *clients* de ce métier : les *clients internes*, les consultants ingénieurs salariés des sociétés de conseil, et les *clients externes*, les directions générales, achats, opérationnelles et techniques des entreprises chez qui les ingénieristes placent leurs consultants en mission.

Pour objectiver des ressentis hétérogènes, et lever le voile sur la réalité de leur vécu, nous leur avons donné la parole.

Les consultants et les entreprises sont-ils satisfaits des modalités dans lesquelles ces prestations s'opèrent ? Quelles sont les attentes et recommandations des différentes parties prenantes pour une relation vertueuse ? Quels axes d'amélioration sont possibles ?

Un baromètre inédit qui met en lumière, par des regards croisés, les forces et les faiblesses, mais aussi les menaces et les opportunités qui sont au cœur des enjeux d'un secteur plus stratégique que jamais pour soutenir la capacité d'innovation des organisations.

Lionel Reversat
Président de StedY.io

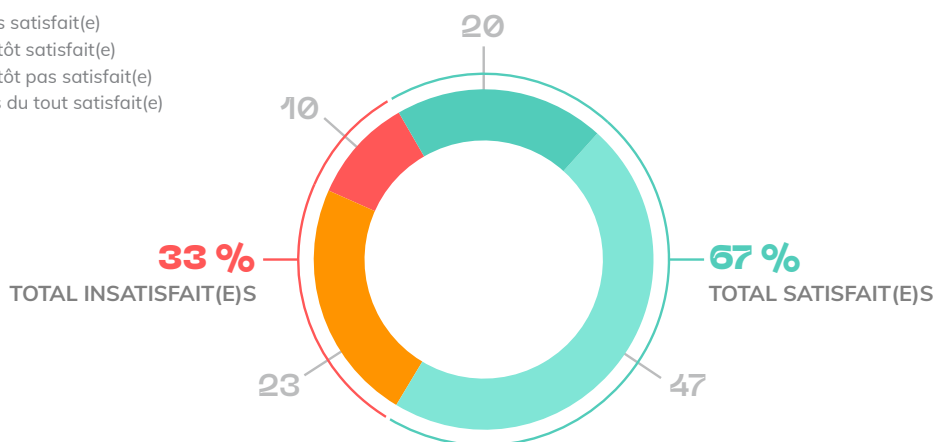
Regard sur le métier de consultant : état des lieux, perceptions et satisfaction



Le métier de consultant aujourd'hui : une situation professionnelle qui n'emporte pas tous les suffrages

Diriez-vous que vous êtes satisfait(e) de votre métier/ activité de consultant(e) ?

- Très satisfait(e)
- Plutôt satisfait(e)
- Plutôt pas satisfait(e)
- Pas du tout satisfait(e)



Si deux tiers des consultants ingénieurs (**67 %**) déclarent être satisfaits de leur métier, ils représentent une proportion assez peu élevée lorsqu'on la compare aux résultats des enquêtes menées auprès de salariés de profil cadres (satisfaction souvent supérieure à 80 %). 10 % des ingénieurs consultants déclarent même n'être pas du tout satisfaits de leur activité.

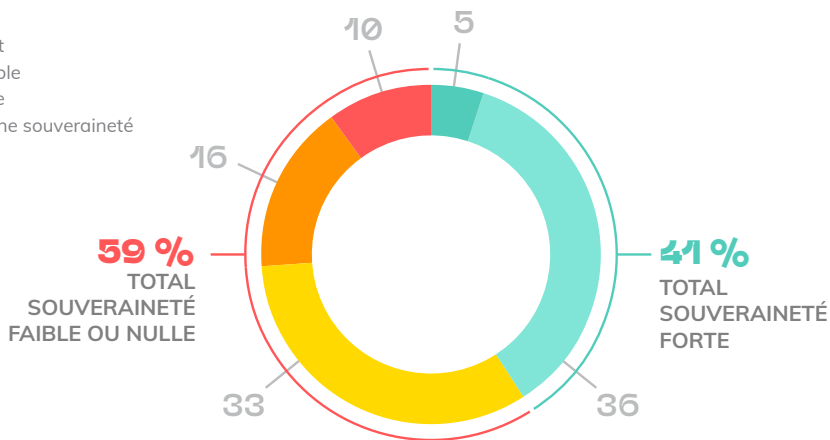
« Small is beautiful ? »

Le niveau d'insatisfaction des consultants ingénieurs semble fortement corrélé à la taille de la société de conseil qui les emploie. Ainsi, si **27 %** des répondants travaillant dans des sociétés de conseil de moins de 250 salariés se déclarent « plutôt pas » ou « pas du tout » satisfaits de leur métier, ce chiffre grimpe à **39 %** parmi ceux travaillant pour des sociétés de conseil de plus de 5 000 salariés.

Deux raisons majeures à l'origine de cette insatisfaction

1/ Un faible degré de souveraineté dans le choix des missions

Dans le cadre de votre activité de consultant(e), quel est votre degré de souveraineté dans le choix de vos missions (votre possibilité de les choisir vous-même) ?



Une large majorité des consultants (59 %) déclare avoir une souveraineté faible ou nulle dans le choix de leurs missions. 10 % d'entre eux déclarent même n'avoir aucun pouvoir de décision quant à l'entreprise et aux projets sur lesquels ils vont s'investir dans la durée.

Or, la souveraineté dans le choix de la mission est un élément qui impacte fortement la satisfaction et l'engagement des consultants sur leurs missions.

85 % des consultants déclarant avoir un degré de souveraineté fort se disent en effet satisfaits de leur métier contre seulement **54 %** parmi ceux n'ayant pas le privilège de choisir leurs missions. Plus globalement, **82 %** des consultants considèrent que la possibilité de choisir leurs missions est un levier pour développer leur degré d'implication et d'engagement sur celles-ci.

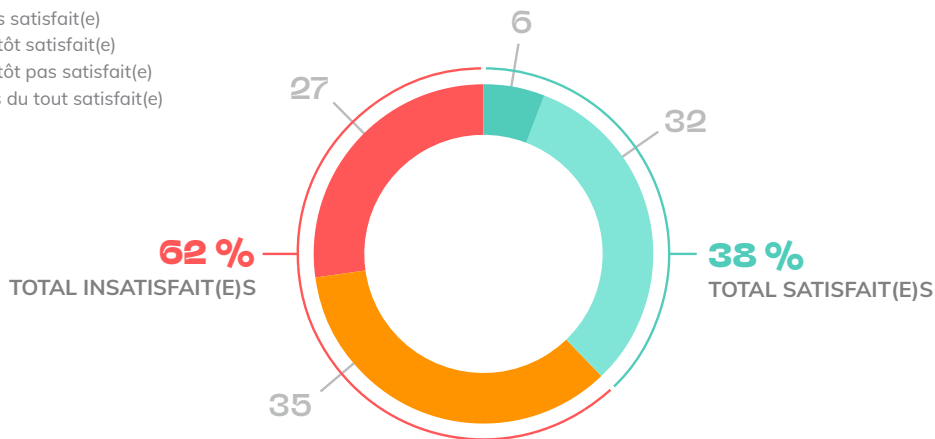
La souveraineté, un levier d'engagement sous-estimé par les entreprises

Lorsqu'on demande aux décideurs d'identifier les leviers d'engagement susceptibles d'impliquer davantage les consultants ingénieurs, seuls 19 % estiment que leur laisser le choix de leurs missions est un levier d'engagement très important.

2 / Une rémunération en deçà des attentes

Dans quelle mesure êtes/étiez-vous satisfait(e) des différents leviers susceptibles de développer votre degré d'implication et d'engagement sur vos missions ?

- Très satisfait(e)
- Plutôt satisfait(e)
- Plutôt pas satisfait(e)
- Pas du tout satisfait(e)



Seuls **38 %** des consultants ingénieurs se disent satisfaits de leur rémunération (en comparaison de ce qui est pratiqué en moyenne pour leur profil), alors que **82 %** des répondants déclarent qu'il s'agit d'un important levier d'implication et d'engagement sur leurs missions.

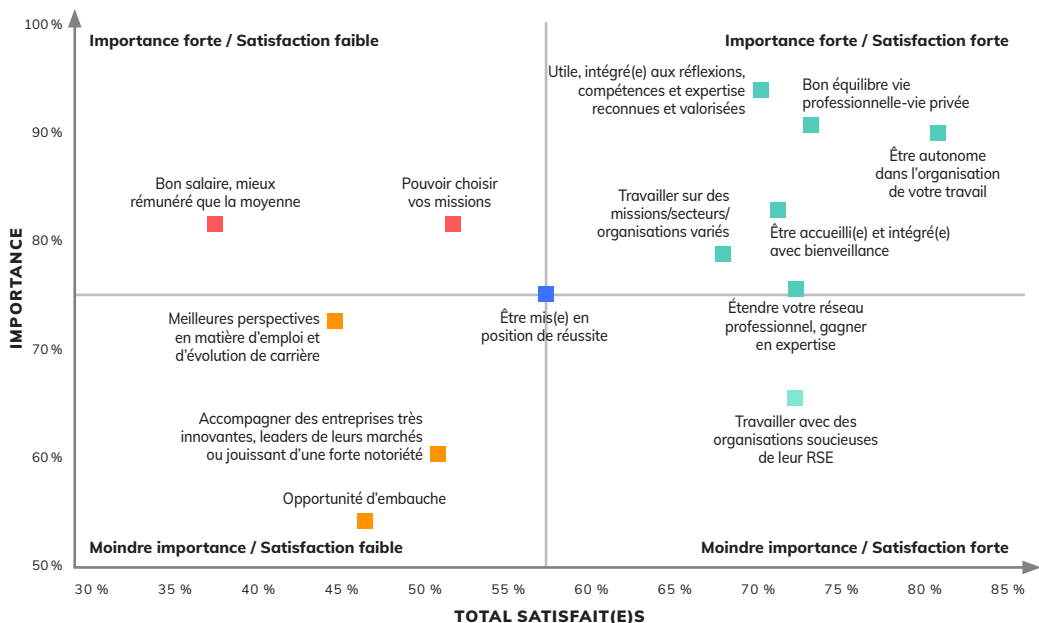
Sur ces deux leviers, on constate donc un décalage très net entre les attentes des consultants ingénieurs et leur niveau de satisfaction déclaré. Si ce décalage n'est pas de nature à favoriser la

rétenion des talents de l'ingénierie externalisée au sein des sociétés de conseil qui les emploient, c'est avant tout leur capacité à libérer leur plein potentiel d'engagement sur leurs missions, donc la performance de leurs clients, qui peut être pénalisée, et ce, d'autant plus durablement que les missions confiées aux consultants ingénieurs sont majoritairement longues : 82 % des consultants interviennent sur un même projet a minima pendant plusieurs mois.

Un niveau de satisfaction globale en demi-teinte sur l'ensemble des leviers d'engagement

Si pouvoir choisir ses missions et avoir un bon salaire sont les deux leviers d'engagement importants les moins bien satisfaits, notre enquête a permis de dresser un état des lieux global de la satisfaction des consultants sur un certain nombre d'autres leviers.

Croisement des attentes et de leur satisfaction sur les différents aspects susceptibles de développer le degré d'engagement et d'implication des consultants sur leurs missions



Le niveau de satisfaction des consultants sur l'ensemble de ces dimensions est assez variable. Ainsi, ils sont plutôt satisfaits de leur **degré d'autonomie dans l'organisation de leur travail** (80 %) et de leur **équilibre vie privée-vie professionnelle** (73 %), qui sont des items importants pour eux. En revanche, la satisfaction est mitigée voire médiocre sur certains autres volets clés.

Outre la rémunération et la souveraineté dans le choix de leurs missions, d'autres leviers d'engagement intéressants ne sont pas exploités à hauteur de leur plein potentiel : 43 % des consultants estiment ne pas être suffisamment **mis en position de réussite dans leurs missions** (cahier des charges précis, suivis réguliers...), et 55 % souhaiteraient avoir de **meilleures perspectives en termes d'évolution de carrière**.

Le rôle de l'ingénieur d'affaires dans la relation : une opinion mitigée des consultants ingénieurs

Au sein des sociétés de conseil en ingénierie traditionnelles, l'ingénieur d'affaires gère un portefeuille de clients et positionne chez ces derniers les consultants ingénieurs dont il s'occupe. Les jugements des consultants à l'endroit de leurs ingénieurs d'affaires sont assez critiques, les opinions tout à fait positives étant minoritaires. Dans le détail, seuls **67 %** des répondants estiment avoir **une relation gagnant-gagnant avec leur ingénieur d'affaires** et **65 %** des consultants pensent même que l'ingénieur d'affaires **cherche avant tout à placer ses consultants en intercontrat**. On constate également que seuls **55 %** pensent que ce dernier **connait bien leurs compétences/expertises**

techniques, et moins de la moitié des consultants (49 %) **estiment que l'ingénieur d'affaires les connait bien en tant que personne**.

Très logiquement, les opinions positives des consultants à l'égard de l'ingénieur d'affaires sont également minoritaires sur les items suivants : **sa capacité à proposer toujours le meilleur profil pour la mission à pourvoir** (47 %), **sa présence tout au long de la mission** (42 %), **l'intérêt qu'il porte à l'évolution de carrière des consultants** (38 %).

Au final, seuls **33 %** des consultants pensent que **le rôle de l'ingénieur d'affaires est essentiel dans la réussite de leurs missions chez les clients**.

Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec les affirmations suivantes concernant l'ingénieur d'affaires / le commercial en charge de vous placer en mission chez les clients...

J'ai globalement de bonnes relations avec lui, notre relation est gagnant-gagnant	67 %
Il cherche <i>avant tout</i> à placer ses consultant(e)s en intercontrat, celles et ceux qui ne sont pas en mission	65 %
Il a une bonne connaissance de mes compétences/de mon expertise technique	55 %
Il considère réellement mes souhaits et aspirations lorsqu'il envisage de me positionner sur une mission	51 %
Il me connait bien en tant que personne (mes valeurs, mes centres d'intérêt)	49 %
Il propose toujours le meilleur profil pour la mission à pourvoir	47 %
Il m'accompagne tout au long de mes missions et effectue un véritable suivi	42 %
Il est attentif à mon évolution de carrière	38 %
Son rôle est essentiel dans la réussite de mes missions chez les clients	33 %
C'est plus qu'un commercial, il est légitime sur les dimensions techniques et métiers vis-à-vis du client	30 %

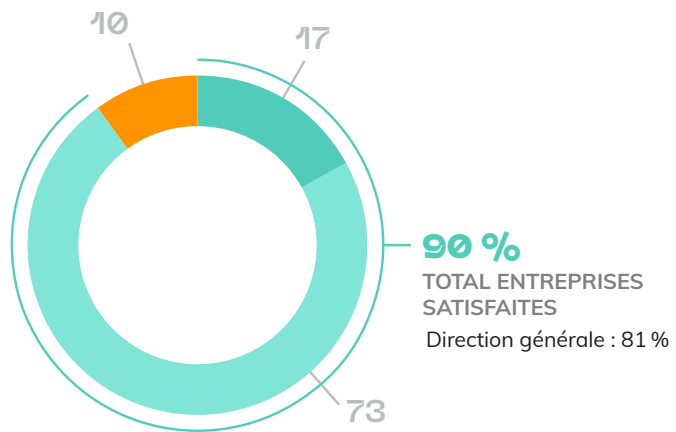
Attentes et satisfaction vis-à-vis des sociétés de conseil et des consultants : le point de vue des entreprises



Un bon niveau de satisfaction globale des décideurs, des axes d'amélioration perceptibles

Globalement, diriez-vous que votre entreprise est satisfaite de la qualité de service des sociétés prestataires (conseil en ingénierie et technologies, groupes d'audit et de conseil) avec lesquelles elle travaille ?

- Très satisfaite
- Plutôt satisfaite
- Plutôt pas satisfaite



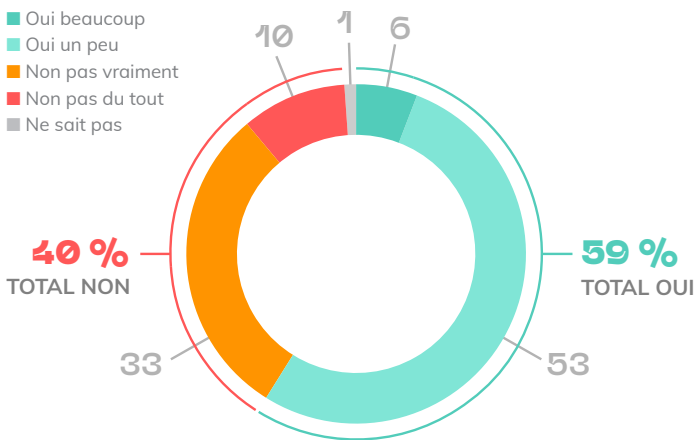
Si près des trois quarts des décideurs participant au processus de sélection de consultants et de sociétés de consulting au sein de leurs entreprises (directions achats, opérationnelles, techniques...) interrogés dans l'enquête se disent plutôt satisfaits de la qualité de service des sociétés prestataires avec lesquelles ils travaillent, **seuls 17 %** déclarent une pleine satisfaction, ce qui laisse entrevoir d'importants axes d'amélioration.

Un bémol plus souvent exprimé par les répondants relevant des Directions générales : seuls 14 % d'entre eux se disent très satisfaits de la qualité de service des sociétés prestataires avec lesquelles ils travaillent.

Zoom

La transparence des prestataires en question

Diriez-vous que les sociétés prestataires qui proposent des consultant(e)s à votre entreprise font généralement preuve de transparence (sur le taux de marge, la structure de tarification, le processus de sélection des consultant(e)s proposé(e)s...) ?



Seuls 6 répondants sur 10 estiment que les sociétés prestataires qui proposent des consultants à leur entreprise font preuve de transparence. Ils sont même une minorité à être de cet avis parmi les décideurs des plus grandes entreprises (47 % des décideurs d'entreprises de plus de 5 000 salariés), et seulement 2 sur 10 parmi les acheteurs qui sont au cœur du processus de référencement de ces prestataires.

Déficit de transparence : un sentiment partagé par les consultants

54 %

C'est la proportion d'ingénieurs consultants qui déclarent ne pas connaître **le taux journalier moyen auquel ils sont habituellement facturés au client.**

Ce chiffre grimpe à 84 % pour les consultants présentant moins de deux ans d'ancienneté.

64 %

C'est la proportion d'ingénieurs consultants qui déclarent ne pas connaître **le taux de marge habituellement pratiqué par la société de conseil en ingénierie qui les emploie.**

Ce chiffre grimpe à 92 % pour les consultants présentant moins de deux ans d'ancienneté et reste élevé (51 %) chez les répondants ayant plus de cinq ans d'ancienneté.

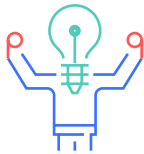
Lorsque les ingénieurs consultants le connaissent (32 % des répondants), le taux de marge moyen pratiqué par les sociétés de conseil qui les emploient s'élève à **38 %** du TJM (taux journalier moyen).

Le top 4 des attentes des décideurs vis-à-vis des sociétés prestataires (conseil en ingénierie et technologies, groupes d'audit et de conseil)

L'engagement, les compétences, la réactivité et la transparence sont les maîtres mots pour les entreprises dans leurs relations avec les sociétés de conseil en ingénierie auxquelles elles font appel.

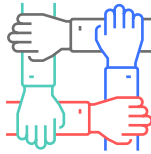
Les aspects suivants correspondent-ils à des attentes très importantes, assez importantes, peu importantes ou pas du tout importantes de votre part vis-à-vis des sociétés prestataires avec lesquelles votre entreprise travaille ?

Total ayant répondu « très important » ou « assez important » pour chaque aspect



94 %

Disposer de consultant(e)s engagé(e)s, impliqué(e)s au quotidien dans leurs missions



93 %

Disposer de consultant(e)s armé(e)s en matière de compétences techniques et comportementales (savoir-être ET savoir-faire)



91 %

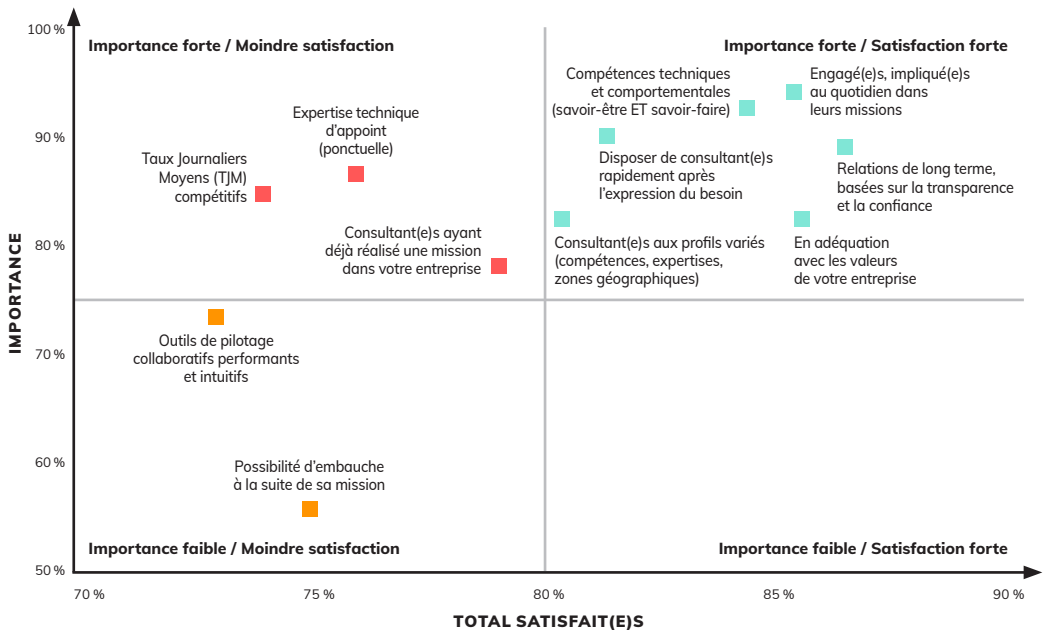
Disposer de consultant(e)s rapidement après l'expression du besoin



89 %

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

Croisement entre l'importance des attentes des entreprises vis-à-vis des sociétés prestataires et leur satisfaction sur ces aspects



Si les décideurs sont globalement satisfaits de la prestation livrée par les sociétés de conseil en ingénierie sur ces attentes, d'importantes marges de progression se dégagent sur 3 volets principaux :



La compétitivité des taux journaliers moyens (TJM), c'est-à-dire les tarifs journaliers auxquels les consultants sont facturés au client : seul 1 décideur sur 5 déclare être très satisfait.

La récurrence, à travers la mise à disposition de consultants ayant déjà réalisé une mission dans l'entreprise : seuls 16 % sont très satisfaits.

La capacité du prestataire à apporter une expertise technique d'appoint : seuls 14 % des décideurs se disent très satisfaits.

Les entreprises ont-elles une perception juste des leviers d'engagement des consultants ?

Classer les leviers d'engagement de nature à vous impliquer davantage / à impliquer davantage les consultant(e)s qui viennent réaliser des missions au sein de votre entreprise

Levier important (RANG)	Leviers d'engagement	
	 Consultant(e)s	 Entreprises
Vous sentir utile, intégré(e) aux réflexions, voir vos compétences et votre expertise reconnues et valorisées par vos clients	1	1
Maintenir ou accéder à un bon équilibre vie professionnelle-vie privée	2	7
Être autonome dans l'organisation de votre travail, avoir beaucoup de latitudes décisionnelles	3	4
Être accueilli(e) et intégré(e) avec bienveillance, ne pas sentir de différence de traitement vs les autres membres salariés de l'équipe	4	2
Pouvoir choisir vos missions	5	9
Avoir un bon salaire, être mieux rémunéré(e) que la moyenne habituellement pratiquée pour ce type de mission	6	6
Travailler sur des missions variées et/ou pour des organisations travaillant dans des secteurs variés	7	8
Étendre votre réseau professionnel, gagner en expertise et/ou acquérir des méthodes de travail qui développent votre employabilité et renforcent votre CV	8	5
Être mis(e) en position de réussite dans votre mission : cahier des charges précis, suivis réguliers	9	3
Accéder à de meilleures perspectives en matière d'emploi et d'évolution de carrière au sein de l'entreprise qui vous emploie/employait	10	10
Travailler avec des organisations qui se préoccupent de leur responsabilité sociale et environnementale et/ou sur des missions qui ont du sens, un impact positif sur la société	11	12
Accompagner des entreprises très innovantes, leaders de leurs marchés ou jouissant d'une forte notoriété	12	11
Savoir qu'une opportunité de travailler en direct avec le client est possible à l'issue de la mission	13	13

Ce classement fait ressortir un bon alignement général entre le classement des leviers d'engagement les plus importants déclarés par les consultants ingénieurs et ce que pouvaient anticiper, sur ce point, les décideurs d'entreprise impliqués dans leur processus de sélection.

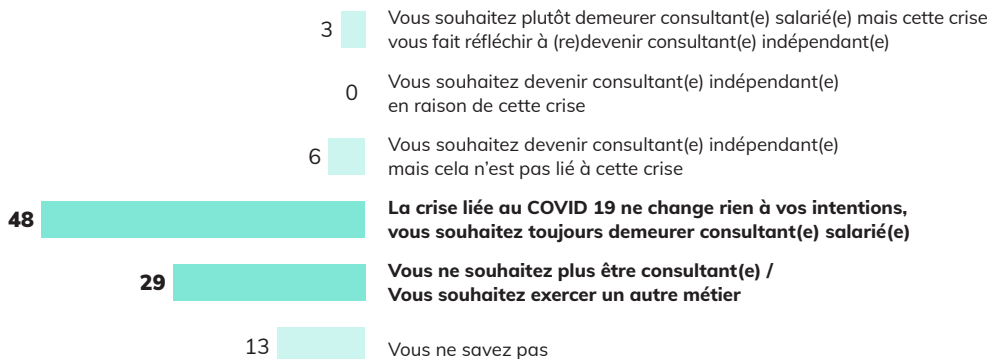
On remarque néanmoins quelques décalages importants. Ainsi, au même titre que le degré

de souveraineté du consultant dans le choix de ses missions, le fort moteur d'engagement que constitue pour un consultant ingénieur **un bon équilibre vie professionnelle-vie privée est largement sous-estimé par les décideurs en entreprises**, qui ne classent ce levier qu'en 7^e position, loin derrière le fait d'être mis(e) en position de réussite sur leurs missions, un levier qu'inversement, ils survalorisent.

Et demain ?

Une profonde remise en question du métier de consultant à l'heure de la crise

Parmi les affirmations suivantes, quelle est celle qui se rapproche le plus de votre position en tant que consultant(e) salarié(e) ?



Si moins de la moitié des consultants ingénieurs interrogés souhaitent conserver leur statut de consultant salarié, **52 %** expriment des avis différents. Ainsi, près de **3 répondants sur 10 (29 %)** ne souhaitent plus être consultants et envisagent d'exercer un autre type de profession. Cette proportion monte même à **41 % parmi les consultants salariés évoluant dans l'ingénierie industrielle**. 9 % envisagent ou réfléchissent quant à eux à se lancer dans le freelancing, ce choix ayant été arrêté avant la pandémie COVID 19 dans la majorité des cas.

Très marquée, la désaffection pour le métier de consultant ingénieur constitue une menace

supplémentaire pour un secteur qui doit déjà faire face à une offre de compétences techniques inférieure à la demande, avec un sous-effectif structurel estimé par le Syntec Ingénierie à 4 % par an et un manque à gagner annuel chiffré entre 500 millions et 1 milliard d'euros.

Il conviendra donc de suivre de près l'évolution de cet indicateur, car la réussite des projets d'innovation dépend avant tout de la capacité des entreprises à disposer de talents de l'ingénierie justifiant de forts niveaux d'engagement et de qualification pour réussir leurs missions.

Synthèse



dans ce contexte de transformation accrue et d'hyper-concurrence, l'innovation et la performance se placent au cœur des attentions des entreprises. Partenaires historiques des organisations, les sociétés de conseil en ingénierie sont plus que jamais à leurs côtés pour accompagner la mise en œuvre de leur stratégie. Ceci est encore plus vrai à l'ère de l'entreprise étendue, où chacune va puiser volontiers en dehors de ses murs les talents et les idées qui feront avancer ses projets, intégrant ainsi des ressources externes aux compétences disponibles en interne.

On constate cependant, à la lumière de cette étude, qu'il existe aujourd'hui un certain décalage entre les attentes et leur satisfaction, aussi bien côté consultant que côté entreprise. Faible degré de souveraineté dans le choix des missions, rémunération décevante par rapport à la moyenne, manque de transparence sur les tarifs pratiqués mais aussi sur la manière dont sont sourcés les consultants, compétitivité relative des TJM pratiqués...

Bien sûr, tout n'est pas noir : les décideurs sont globalement satisfaits de la relation qu'ils entretiennent avec les sociétés de conseil prestataires, et les consultants estiment en majorité qu'ils ont l'opportunité de travailler sur des missions variées, au sein d'entreprises les accueillant avec bienveillance.

Néanmoins, des axes de progression se dégagent : sur la plupart des indicateurs de l'étude, la part de consultants et décideurs très satisfaits reste faible, et près d'un consultant ingénieur sur trois envisage de changer de métier...

Comment réaligner les attentes et leur satisfaction de part et d'autre ? Quels sont les leviers sur lesquels agir pour redonner des marges de manœuvre et plus de capacité d'action aux uns et aux autres ? Et surtout : quel modèle, demain, pour libérer le potentiel d'engagement des consultants ingénieurs sur leurs missions, donc la performance des entreprises ?

Des sujets qui sont au cœur de la création de StedY

Filiale de groupe Gorgé, un groupe indépendant présent dans les industries de haute technologie depuis 30 ans, StedY est un nouvel acteur qui digitalise et repense le métier du conseil en ingénierie et technologies pour répondre plus efficacement aux objectifs de performance des organisations comme aux nouveaux leviers d'engagement des consultants ingénieurs. Pionnier de **l'empowering** (l'empowerment dans l'engineering), propulsé par des technologies d'Intelligence Artificielle et de Deep Learning, StedY accélère et fiabilise le meilleur « match talent/mission » pour maximiser le succès des projets d'innovation, et replacer les talents et les projets au cœur du métier de conseil en ingénierie.

StedY replace les talents et les projets au cœur du métier de conseil en ingénierie et technologies.



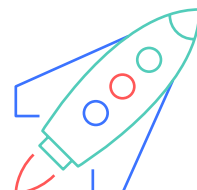
Transparence et prix

Un taux de commissionnement fixe et transparent de **28 % seulement** sur les TJM de nos consultants ingénieurs salariés, inférieur de 8 à 15 points aux pratiques du marché. Autant de valeur que l'on peut redistribuer aux talents pour une rémunération plus juste comme aux entreprises avec des TJM plus compétitifs à profil de consultant équivalent.



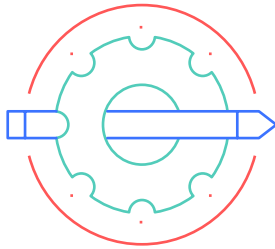
Fiabilité et engagement

Nos technologies d'Intelligence Artificielle et de Deep Learning, couplées à l'expertise RH de nos StedYers, vos interlocuteurs StedY, accélèrent et fiabilisent le meilleur « match talent/mission ». Savoir-faire, savoir-être, valeurs... Pour maximiser son engagement sur sa mission, chaque talent StedY aura **proactivement manifesté son intérêt pour celle-ci** ET justifié de **la bonne adéquation de son profil** avec les attentes techniques et humaines sur le poste.



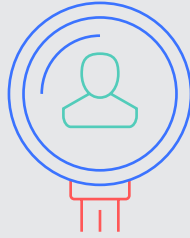
Réactivité et simplicité

StedY garantit **l'envoi rapide** d'une première sélection de profils pertinents pour chaque besoin en assistance technique. **Une interface de gestion simple et intuitive** permet aux clients de StedY de piloter efficacement les étapes de sélection, de contractualisation et le suivi de performance de leurs consultants StedY, en lien avec leurs StedYers et avec les autres parties prenantes de leur organisation.



Méthodologie

Enquête croisée réalisée par Harris Interactive pour StedY en juillet 2020 auprès 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 technologies (enquête spécialisée en ligne) et 350 décideurs en entreprise participant au processus de sélection de consultants et sociétés de consulting (enquête en ligne).



StedY replace
les talents et
les projets au cœur
du métier de conseil
en ingénierie et
technologies

Pour en savoir plus, contactez-nous :

Baptiste Leonardi
baptiste.leonardi@stedy.io
M : +33 (0)6 46 74 44 96
www.stedy.io

Stedy 