



LIVRE BLANC

ESN : CRÉER UN SENTIMENT D'APPARTENANCE CHEZ SES CONSULTANTS EN MISSION

PARTIE 1 - L'ONBOARDING

INTRODUCTION

Wobee a été conçu pour répondre aux **problématiques d'engagement, de fidélisation et d'attractivité** des entreprises de tous secteurs.

BoondManager est l'outil malin qui facilite le quotidien des recruteurs en ESN et améliore leurs performances en centralisant les recrutements, le suivi des collaborateurs et l'activité commerciale jusqu'à la facturation.

Ensemble, nous avons décidé de vous offrir ce **guide dédié à l'onboarding dans les ESN**, pour aider le plus grand nombre à y voir plus clair et permettre de :

- réduire jusqu'à 90% les **no shows**
- éviter les **ruptures de périodes d'essai subies**
- créer une **forte culture de la communication** dès le départ
- faire **baisser le turnover** global et **augmenter l'engagement** des consultants

INTRODUCTION



Dans ce guide, vous trouverez notamment :

- un focus sur les **grands défis RH à relever**
- des **exemples concrets** de processus d'onboarding adaptés aux spécificités du secteur
- un **témoignage client**
- une **to do list complète**
- et bien d'autres éléments qui vous donneront toutes les clés pour **améliorer votre culture d'entreprise, votre expérience collaborateur et donc votre rentabilité !**

Bonne lecture !

SOMMAIRE

Cliquez pour accéder à la partie qui vous intéresse

05

État des lieux du secteur des ESN

07

Les enjeux & problématiques

- En 3 points clés
- Réduire le taux de turnover
- Gagner la guerre des talents
- Éviter la déculturation
- Créer une expérience collaborateur forte

17

L'onboarding, la solution ?

22

5 bonnes pratiques de l'onboarding consultants

24

La to do list d'un onboarding réussi

33

2 exemples concrets

35

Les DO & DON'T

37

6 chiffres à connaître

39

Pour aller plus loin

- Le management de proximité
- Le bien-être au travail
- La formation continue
- La cooptation



ÉTAT DES LIEUX DU SECTEUR DES ESN

CONTEXTE

Dans une période de forte accélération de la transition numérique, les ESN sont aujourd'hui en plein essor. Mais si économiquement parlant leur croissance est solide et assurée, que le côté prestigieux du secteur ainsi que les niveaux de rémunération attractifs attirent chaque année de nombreux jeunes diplômés, elles font face à des **problématiques RH** bien précises qu'elles ont souvent bien du mal à résoudre !

Le secteur a trop longtemps ignoré les notions d'**expérience collaborateur** et de **culture d'entreprise**, au point qu'il manque aujourd'hui de leviers efficaces pour **retenir ses talents**.

Les ESN subissent un véritable défaut d'**engagement** et oublient souvent que les

pratiques RH et managériales d'accompagnement des **moments clés** sont indispensables pour fidéliser et attirer leurs talents. Le secteur recense un taux de **turnover** qui atteint aujourd'hui les 20%, soit au-dessus du seuil que l'INSEE considère comme "*une situation sociale dégradée*".

L'une des solutions à cela ? **L'onboarding** ! Il est désormais devenu indispensable de réinventer complètement l'**expérience salarié** dans les entreprises de conseil, à commencer par l'onboarding. C'est durant cette première étape clé que tout se joue car elle pose les bases de l'expérience collaborateur, de la culture d'entreprise et permet ainsi aux consultants de se projeter sur le long terme.

DÉCULTURATION

DÉSENGAGEMENT

TURNOVER



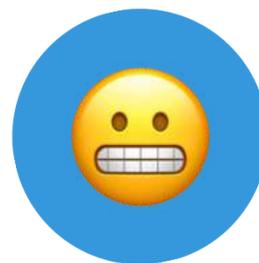
LES ENJEUX & PROBLÉMATIQUES

En 3 points clés :



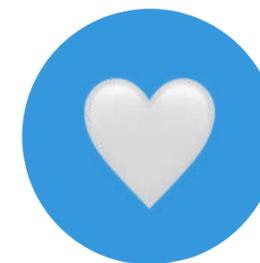
Un taux de turnover élevé

Dans un secteur dynamique où les opportunités et tentations d'aller voir ailleurs sont nombreuses, le taux de turnover reste un véritable fléau pour les ESN qui parviennent difficilement à lutter contre. Mettez sur l'accompagnement des moments clés pour fidéliser vos talents !



Une forte déculturation

En travaillant la plupart du temps chez les clients, les consultants peuvent rapidement se sentir complètement isolés du reste de l'entreprise et ainsi perdre toute leur motivation et leur engagement. Instaurez une culture d'entreprise forte et unique pour les embarquer avec vous !



Un manque d'expérience collaborateur

Critère clé dans la recherche d'une entreprise aujourd'hui, l'expérience salarié a longtemps été la grande oubliée des ESN. Elle participe pourtant grandement à la rétention des talents au sein de l'entreprise. Créez une expérience collaborateur marquante pour garder vos consultants !

Vous souhaitez relever le défi de répondre à vos enjeux business majeurs ? C'est parti !

1.

RÉDUIRE LE TAUX DE TURNOVER



Le taux de turnover dans les ESN est 2 fois supérieur à la moyenne des entreprises françaises

Les chiffres sont clairs et le constat est sans appel : la baisse du taux de turnover dans les ESN reste un **challenge majeur** à relever. **Forte employabilité** des consultants qui sont la cible de chasseurs de tête en permanence et qui titillent leur envie d'aller voir ailleurs si l'herbe est plus verte, activité qui évolue à vitesse grand V, **secteur ultra dynamique et en tension**, ... nombreuses sont les tentations pour les consultants de changer d'entreprise comme de chemise.

C'est en mettant en place des mesures simples mais qui font la différence, à commencer par proposer une **expérience d'intégration personnalisée**, créer une **culture d'entreprise forte** et une **expérience collaborateur unique et adaptée** aux spécificités de ce secteur, que les ESN pourront créer un **lien fort et solide** avec leurs consultants et leur offrir des **conditions de travail** idéales pour qu'ils s'épanouissent professionnellement et restent **fidèles**.

- Marquer les moments clés du parcours de vos consultants chez vous
- Garder le lien en organisant des événements pour renforcer le sentiment d'appartenance et la cohésion d'équipe
- Assurer un suivi sans faille et personnalisé pour suivre les objectifs, sonder le moral, saisir les missions qui passionnent, proposer un plan de formation qui répond aux attentes et besoins



Aujourd'hui, plus de la moitié des grandes et moyennes ESN expriment des difficultés à conserver leurs talents

2.

GAGNER LA GUERRE DES TALENTS



Depuis 2011, les tensions au recrutement dans les ESN sont 4 à 8 fois supérieures à celles enregistrées tous secteurs confondus

La grande force des ESN réside avant tout dans les **profils** des consultants. Ce sont en effet eux qui se rendent en entreprise, chez le client, afin de réaliser la mission demandée. Le **talent** reste donc le nerf de la guerre, surtout dans une entreprise de conseil où l'humain et la prestation intellectuelle restent des éléments majeurs de **différenciation**.

Mais mettre en place une équipe de consultants engagés, fidèles et épanouis n'est pas chose aisée pour les ESN qui évoluent dans un **environnement hautement concurrentiel** où la course aux talents est rude. En effet, les besoins en compétences explosent et la **pénurie de ressources qualifiées** ne suit pas toujours la demande. Le secteur des ESN subit donc de plein fouet la **guerre des talents** et certaines se retrouvent parfois limitées dans leur développement faute de pouvoir recruter à leur guise.

Ce manque de main d'oeuvre est renforcée par deux phénomènes. Les ESN jouissent parfois d'une **réputation dégradée** et ce malgré un travail important réalisé depuis quelques temps sur la **marque employeur**. De plus, même si beaucoup de jeunes diplômés se laissent tenter par le prestige et les hauts salaires du secteur, ils sont de plus en plus nombreux à laisser de côté le salariat pour se tourner vers l'entrepreneuriat qui offre plus de **flexibilité**. Le défi à relever est donc à la fois de **retenir** leurs meilleurs collaborateurs mais aussi **donner envie** à d'autres de les rejoindre. Pour cela, il est essentiel d'offrir des **projets motivants**, pilotés en mode startup, au sein d'équipes pluridisciplinaires, le tout dans un état d'esprit "**d'entreprise libérée**".



30% des consultants quittent leur cabinet chaque année

Source : Consultor

3.

ÉVITER LA DÉCULTURATION



Une marque employeur forte
augmenterait de 50% le nombre
de candidatures très qualifiées

En plus des difficultés de recrutement dont elles font face, les ESN doivent lutter contre le **phénomène de la déculturation**, défini comme l'absence d'identification des consultants aux **valeurs** et aux **usages** de l'entreprise. Concrètement, c'est comme si la culture d'entreprise s'effaçait de jour en jour, les collaborateurs étant incapables de s'y reconnaître. Processus à ne pas prendre à la légère, il est la principale raison du **désengagement** et du **manque de motivation** des collaborateurs et en l'espace de quelques mois il peut rompre le lien qui unit le salarié à l'entreprise et l'isole ainsi petit à petit.

De par la configuration même des ESN, le milieu est particulièrement propice et sujet à cette problématique étant donné que les collaborateurs exercent chez les clients, que la communication se fait essentiellement **à distance**, que les consultants sont plongés dans une autre culture d'entreprise - celle de leurs clients le temps de la mission - et que l'organisation des équipes évolue en permanence. La culture d'entreprise s'érode alors petit à petit au point que les consultants n'aient plus le **sentiment d'appartenir pleinement à l'entreprise**. À long terme, ils finissent par ne plus être motivés ni engagés !

Pour éviter que cela n'arrive, il est important d'organiser des **événements internes** régulièrement, de **rester en contact, d'être à l'écoute** de ses consultants et de **penser à des petites attentions** qui font plaisir.



*L'esprit d'équipe est le
premier levier de
fidélisation avant le salaire*

Source : HBR

4.

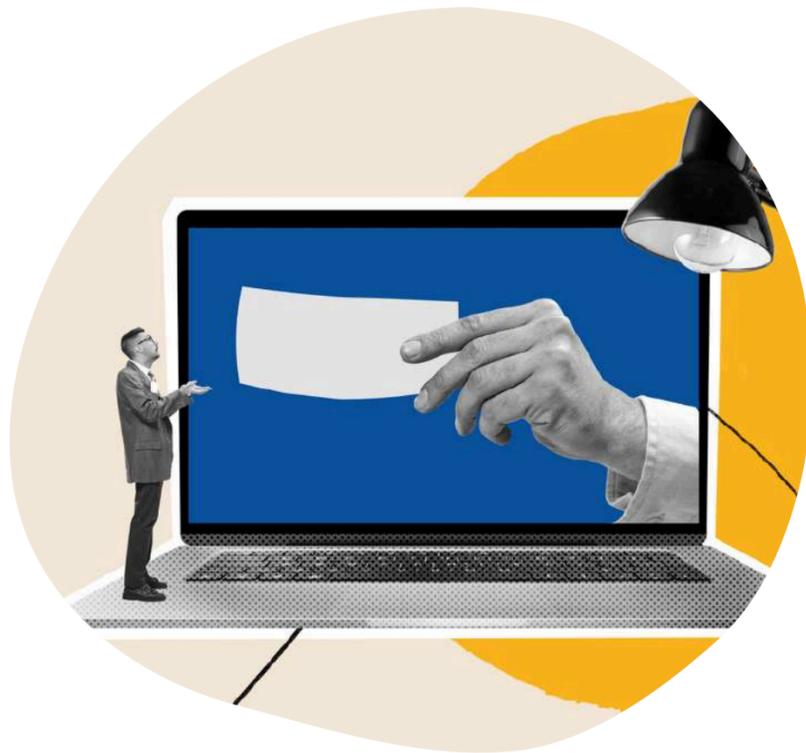
CRÉER UNE EXPÉRIENCE COLLABORATEUR FORTE



Les entreprises qui investissent dans l'expérience collaborateur sont 4 fois plus rentables que celles qui n'investissent pas dans ce domaine



Si les consultants sont particulièrement concernés par le turnover, c'est notamment parce que l'**expérience collaborateur** n'a jamais fait partie des croyances du secteur. Longtemps, les ESN ont cru pouvoir retenir leurs talents avec un niveau de rémunération attractif, mais cela ne suffit plus : désormais les consultants recherchent avant tout à travailler dans les **meilleures conditions** possibles, et c'est d'autant plus vrai chez les nouvelles générations d'actifs.



L'expérience collaborateur est désormais le critère n°1 des consultants lorsqu'ils recherchent un poste

Aujourd'hui, les consultants travaillant dans les ESN sont des **profils pénuriques** qui ont entre leurs mains le pouvoir de choisir leur entreprise. Les critères sur lesquels leur choix se fait n'est plus simplement le salaire mais aussi et surtout :

- *La qualité du management et le niveau de pression*
- *L'offre de formation et la montée en compétences*
- *Le bien-être au travail et la cohésion d'équipe*

Les ESN qui ont compris cela et qui mettent en place des mesures en ce sens comme l'**accompagnement des moments clés** qui commence bien avant le premier jour du consultant et qui ponctuent chacune des étapes de son parcours, les **avantages salariaux**, les possibilités de **gagner en responsabilités**, ou encore le droit au **télétravail** et à la **flexibilité** sur les horaires ont toutes les chances d'attirer et fidéliser des talents.

N'oubliez pas que les petites attentions font des longues relations !



**L'ONBOARDING,
LA SOLUTION ?**

L'**accompagnement des moments clés** du parcours d'un consultant de son arrivée jusqu'à son départ est essentiel et déterminant pour répondre à toutes les **problématiques RH** dont les ESN peinent à trouver des solutions.



Pour **engager et fidéliser** les consultants, tout commence par **l'onboarding**. Étape décisive pour la suite de leur parcours, elle doit leur permettre de **nouer un lien fort** avec l'entreprise et leur montrer qu'ils intègrent un environnement dans lequel ils pourront **s'épanouir** pleinement.

Les entreprises qui offrent un véritable programme d'onboarding augmentent leur taux de rétention des nouveaux talents de 82% en moyenne

Source : Brandon Hall Group

Mais pour que la magie opère, il est primordial d'avoir un processus d'onboarding bien ficelé et préparé ! En effet, nombreux sont les consultants qui déchantent dès leur **intégration** en l'absence de véritable **expérience collaborateur**. Ils constatent rapidement que leurs besoins en matière de **bien-être au travail**, de **montée en compétences**, de **lien social** ou de **management** resteront sans réponse et peinent alors à se sentir à l'aise, à s'intégrer parmi leurs collègues et à être motivés et engagés.

L'onboarding est pourtant la meilleure occasion de répondre à ces aspirations. C'est à cette étape que les consultants se font une **première impression** de l'entreprise et qu'ils déterminent combien de temps ils comptent y rester : il faut absolument **marquer des points dès le début !**

"Vous n'aurez pas deux fois l'occasion de faire une première bonne impression"

Coco Chanel

Pour cela, il est primordial de construire un **programme d'onboarding personnalisé et adapté aux spécificités du métier de consultant**. Il doit offrir une **expérience d'intégration forte, unique et personnalisée**, complètement orientée vers les problématiques du secteur avec :

- Une véritable immersion dans la culture d'entreprise
- La définition des objectifs à court, moyen et long terme
- Des échanges entre consultants, managers et dirigeants
- Un programme de formation personnalisé
- Un accompagnement dédié au bien-être au travail
- De la flexibilité dans les méthodes de travail

L'onboarding doit ainsi poser les **bases de l'expérience de travail** du consultant et lui montrer que l'entreprise met tout en œuvre pour **répondre à ses besoins**. En insistant sur la **culture d'entreprise**, le consultant aura le **sentiment d'appartenir pleinement à l'entreprise** parce qu'il comprend et partage son histoire, ses valeurs et ses codes, et ce même en étant souvent en immersion chez les clients !

Pour qu'il contribue à réduire significativement le turnover, l'onboarding doit se concentrer sur ce qui compte vraiment aux yeux des consultants.

Durant l'onboarding, il s'agit finalement de **faire bonne impression** et de renvoyer la **meilleure image possible** aux nouveaux consultants. Ils doivent se sentir accompagnés dès le départ sur tous les plans et ainsi comprendre que l'entreprise met tout en œuvre pour **faciliter leur prise de poste, leur intégration sociale et leur évolution professionnelle**.

Un véritable programme d'onboarding permet donc :

- De faciliter la création d'affinités chez les consultants
- D'anticiper les besoins en formation
- D'instaurer une relation de confiance
- De favoriser la cohésion d'équipe
- D'instaurer un climat propice aux échanges

En suivant les bonnes pratiques de ce guide, vous accompagnez les nouveaux consultants sur tous les terrains, **organisationnel, opérationnel et social**, et leur offrez un **programme d'onboarding complet** qui répond à leurs attentes de manière exhaustive.



**L'onboarding réduirait
de 31% le turnover**

Source : BoondManager

TÉMOIGNAGE



Julien Vollmar
Fondateur
de **meedz**



Quel constat fais-tu dans ton métier ?

Aujourd'hui, le secteur de l'ESN est un secteur qui est très tendu, où les recrutements sont compliqués, et où les no shows sont fréquents : c'est terrible pour notre business. Comme partout, il est essentiel de transmettre les valeurs et d'onboarder au mieux les collaborateurs dès la signature du contrat. Il ne faut pas attendre l'arrivée du collaborateur parce qu'il y a une concurrence très importante. Plus l'image de marque, l'image de l'entreprise est importante dès le début, plus cela fait sens dans la tête du collaborateur et lui donne envie de travailler avec nous.

Pourquoi t'être tourné vers une solution comme Wobee ?

Le marché étant tendu, il est aujourd'hui important d'avoir des process qui soient en place sur tout le suivi du collaborateur, que ce soit en pré-boarding, en onboarding et derrière également sur le suivi de carrière.



[En savoir plus sur l'accompagnement de Wobee chez Meedz](#)





5 BONNES PRATIQUES DE L'ONBOARDING CONSULTANT

1.

Expliquer le fonctionnement pratique de l'entreprise (accès aux locaux, utilisation des outils, identifiants divers, etc.) pour qu'il s'y familiarise et qu'il ne se sente pas comme un étranger.

Aider à assimiler les informations essentielles, en lui rappelant les points clés tout au long de l'onboarding pour lui donner le sentiment d'appartenir pleinement à l'entreprise et pour l'accompagner dans sa prise de poste.

2.

3.

Mettre en place des objectifs suivis à court, moyen et long terme, en augmentant progressivement le niveau de responsabilité associé à chaque tâche. De cette manière, le consultant se sent plus légitime et accorde plus rapidement sa loyauté à l'entreprise.

Définir le périmètre du poste occupé pour le légitimer et éviter le syndrome de l'imposteur. Cela passe notamment par une description précise de ses missions, de ses responsabilités et des limites de son poste.

Si le consultant n'a pas de mission dès son premier jour, responsabiliser et aider à être acteur dans sa recherche.

4.

5.

Aider à tisser des liens dans l'entreprise, en organisant régulièrement des rencontres avec des collaborateurs, managers et clients. Les relations humaines aident les collaborateurs à se sentir appréciés et augmentent leur confiance envers l'entreprise.



LA TO DO LIST D'UN ONBOARDING RÉUSSI

Durée conseillée d'un bon onboarding consultant





AVANT

(pour préparer une arrivée aux petits oignons)

○ **Prévenir les équipes de son arrivée**

Rien de mieux pour une nouvelle recrue que de se sentir accueillie et attendue dès son premier jour par l'ensemble des équipes .

○ **Faciliter l'accès aux ressources**

Accéder aux informations pertinentes et utiles en deux clics est le secret ! Mettre à disposition directement sur son ordinateur ce dont il a uniquement besoin pour travailler est primordial pour optimiser son travail.

○ **Envoyer un mail de bienvenue**

Un mot de bienvenue vous fait marquer des points et booste le sentiment d'appartenance ! Un mail avant le Jour J et un autre sur son adresse professionnelle qu'il découvrira à son arrivée ne peut qu'être positif.

○ **Mettre en place un "serious game"**

Pour une immersion ludique et moderne avant même le premier jour, il est possible de proposer de la gamification en modélisant l'environnement de travail et en faisant de la recrue le héros principal du jeu.



Téléchargez notre guide sur
le livret d'accueil



AVANT

(pour préparer une arrivée aux petits oignons)

○ Transmettre le livret d'accueil

Bible sacrée de l'entreprise, le consultant doit pouvoir y retrouver les informations utiles et à jour dont il a besoin où qu'il soit. Le must have ? Qu'il soit totalement digitalisé pour une meilleure accessibilité !

○ Remplir petit à petit son agenda

Durant la phase de pré-boarding, le mettre d'ores et déjà dans la boucle de mails pertinents ou de réunions utiles lui permettra de ne pas trouver sa boîte mail vide et de réaliser qu'il était réellement attendu !

○ Attribuer son "buddy"

Meilleur moyen pour une intégration rapide et conviviale, le buddy est là pour accompagner le consultant dans ses premiers pas et faire en sorte qu'il se sente à l'aise dans ses missions et dans l'équipe.

○ Préparer son matériel

Rien de pire que d'arriver en entreprise et ne pas avoir d'ordinateur prêt ou de bureau digne de ce nom. Lui préparer un espace de travail accueillant rend la prise de poste plus agréable et sereine.



AVANT

(pour préparer une arrivée aux petits oignons)

○ Prendre et donner des nouvelles régulièrement

Maintenir le lien avec la nouvelle recrue entre la l'embauche et le premier jour effectif est essentiel pour sécuriser le recrutement et lui donner envie de rejoindre l'entreprise.

○ Sensibiliser les ingénieurs d'affaires au maintien du lien

Interlocuteurs principaux des consultants une fois en entreprise, il faut les inciter à prendre contact avec eux dès le pré-boarding et les briefer sur les enjeux de la communication.

○ Répondre à un fast & curious

Parfait pour mieux connaître la recrue et découvrir sa personnalité, ses hobbies, ses talents cachés, les réponses peuvent par exemple être postées sur l'intranet de l'entreprise afin que chacun puisse les consulter.

○ Inviter aux événements internes

C'est le parfait moyen pour que les futurs consultants apprennent à connaître les équipes, soient immergés dans la culture d'entreprise et puissent se faire une idée de ce qui les attend une fois en poste !



JOUR J

(pour un accueil plus que parfait)

Si le consultant est en
intercontrat



Offrir un "welcome kit"

Physique ou virtuel, le "welcome kit" est fait pour célébrer l'arrivée de la recrue en l'immergeant directement dans la culture de l'entreprise avec des cadeaux et goodies y faisant référence.

Planifier un webinar de présentation

Moyen de présenter les recrues à l'ensemble des collaborateurs qui sont en mission chez les clients, cela permet de souder les équipes qui travaillent à distance tout en aidant les nouveaux à mieux s'intégrer.

Mettre à profit ses compétences

Les consultants en intercontrat peuvent être d'une grande aide si vous souhaitez revoir vos processus ou développer des projets en interne.

Organiser un petit-déjeuner d'accueil

Idéal pour faire connaissance et se présenter, il peut aussi être le bon moment d'introduire le consultant en parlant de ses futures missions afin de le mettre en avant.



Si le consultant est en
intercontrat



Si le consultant est en
intercontrat



JOUR J

(pour un accueil plus que parfait)

Si le consultant est en
intercontrat



○ Rencontrer son "buddy"

Moment phare de la première journée, la rencontre avec le buddy va permettre de booster l'onboarding du consultant tant sur le plan social que sur le plan purement professionnel.

○ Visiter les locaux

Pour qu'il se sente chez lui et à l'aise avec son environnement, lui faire faire un tour des locaux de l'entreprise est incontournable. D'autant plus qu'il peut en profiter pour faire le tour des bureaux et rencontrer ses collègues !

○ Impliquer dans la recherche de mission

Le rendre acteur de la recherche de sa prochaine mission en lui suggérant le recours aux réseaux sociaux permet de le rendre actif dès son arrivée et de lui donner l'opportunité d'aller vers des missions qui le stimule.

○ Initier aux outils collaboratifs utilisés

Les outils collaboratifs sont essentiels pour communiquer avec les consultants parfois chez les clients pendant une longue durée. Inciter les consultants à les utiliser c'est la garantie de maintenir le lien avec eux.



Si le consultant est en
intercontrat



JOUR J

(pour un accueil plus que parfait)

Si le consultant est en mission
dès son arrivée



Donner son matériel de travail

Pour commencer à travailler rapidement, il est important que le consultant puisse avoir accès à son ordinateur et ses autres outils de travail dès son arrivée.

Accompagner chez le client

Il est important que l'ingénieur d'affaires accompagne le consultant chez le client pour ne pas qu'il se sente délaissé et pour le présenter auprès du client comme il se doit.

Présenter l'entreprise et les services

L'expérience du "vis ma vie" est idéale pour que le consultant passe du temps avec un collaborateur occupant un poste similaire ou différent et découvre son quotidien, ses problématiques.

Prévoir un entretien RH

Cet entretien est essentiel pour mettre à l'aise la recrue et parler de sa collaboration naissante avec vous ! Au programme : réponse à ses questions, focus sur ses attentes et besoins, etc.



Si le consultant est en
intercontrat



APRÈS

(pour s'assurer que tout est sous contrôle)

○ **Mettre en place un plan de formation**

Proposer des formations aux consultants est indispensable de par la nature même de leur activité mais aussi parce que c'est un levier puissant de fidélisation.

○ **Organiser des événements réguliers**

Pour développer les liens et les affinités entre les consultants dispatchés chez les clients, il est nécessaires d'organiser régulièrement des événements type afterworks ou teambuilding qui boostent la cohésion d'équipe.

○ **Faire remplir un rapport d'étonnement**

Il permet de donner la parole à la recrue afin qu'elle exprime librement ses avis, suggestions et permet à l'entreprise d'évaluer ses process internes puis de mettre en place des mesures d'amélioration.

○ **Instaurer un suivi régulier**

Il est important d'instaurer des échanges réguliers afin de faire le point sur les objectifs, l'état d'esprit actuel du consultant et le placer sur des missions stimulante pour lui.



2 EXEMPLES CONCRETS



Eleven Labs



Pré-boarding pour garder le lien et embarquer avant même l'arrivée

Petit-déjeuner et déjeuner d'accueil pour créer du lien informel



Présentation de l'historique et de la culture d'entreprise

Kit d'accueil avec des goodies à l'effigie de l'entreprise à s'approprier



Bilan de la première journée et partage des attentes respectives

Mise en place d'un plan de formation individualisé et d'un suivi régulier



EXEMPLES

FINA XYS



Rencontres avec les futurs collègues avant le premier jour

Échange avec les équipes pour discuter des attentes et des missions proposées



Entretien avec le client dès le premier jour

Contact régulier mais non-intrusif avec l'équipe RH



Propositions de formation régulières

Événements récurrents programmés pour favoriser la cohésion d'équipe





LES DO & DON'T



Les DO



Soigner le pré-boarding

Sûrement l'étape la plus importante pour sécuriser vos recrutements et vous éviter le ghosting.



Faciliter l'accès à l'information

Rapidité, facilité et efficacité sont clés pour rendre l'information accessible aux consultants.



Faire des points réguliers

Être à l'écoute de leurs besoins et leur accorder du temps c'est vous assurer de leur fidélité !



Les DON'T



Ne pas garder le lien

Il ne faut pas oublier qu'ils font partie intégrante de votre entreprise comme tout autres salariés !



Ne pas demander de feedback

Leur donner la parole c'est vous permettre de vous améliorer et leur montrer qu'ils sont considérés.



Ne pas utiliser d'outils collaboratifs

Indispensables pour maintenir le lien lorsqu'ils sont chez les clients, n'oubliez pas de les briefer !



6 CHIFFRES À CONNAÎTRE





Le départ d'un consultant peut coûter jusqu'à

150%

DE SON SALAIRE ANNUEL EN FRAIS DE DÉPART ET DE REMPLACEMENT

Source : Groupe Apicil et cabinet Mozart Consulting pour l'IBET

30%

DES CONSULTANTS EN MOYENNE QUITTENT LEUR EMPLOYEUR CHAQUE ANNÉE



Source : Consutor

69%

DES CONSULTANTS EN POSTE RESTENT OUVERTS À D'AUTRES OPPORTUNITÉS



Source : FedFinance



20%

C'EST LE TAUX DE TURNOVER MOYEN SUR LE MARCHÉ DU CONSEIL

Source : INSEE



Les ESN enregistrent une croissance de

+2,6%

DU CHIFFRE D'AFFAIRES ANNUEL EN 2021

Source : Syntec Numérique

75%

DES ESN DÉCLARENT AVOIR RENCONTRÉ DES DIFFICULTÉS À TROUVER DES CANDIDATS ADAPTÉS AUX DERNIERS POSTES QU'ILS PROPOSAIENT





POUR ALLER PLUS LOIN

LE MANAGEMENT DE PROXIMITÉ

Les spécificités des métiers en ESN peuvent rendre l'exercice du **management humain** parfois délicat et compliqué, notamment lorsque les collaborateurs à manager sont détachés chez les clients.

Aujourd'hui, il est plus que nécessaire pour le secteur d'adapter ses pratiques managériales vers plus de **souplesse** et de **résilience**. Il s'agit notamment d'adopter un **management de proximité** qui permet de répondre aux attentes des consultants de manière **personnalisée** tout en restant à leur écoute.

Le management fait partie du top 5 des critères des consultants

Source : FedFinance

Au sein des ESN, les managers revêtent donc très souvent une double casquette : opérationnelle et RH de proximité. Leur rôle dans la **fidélisation** des talents est majeur !

En effet, le management de proximité permet l'accompagnement des **moments clés** du parcours des consultants dans l'entreprise et instaure une relation de **confiance**. Au quotidien, le consultant profite ainsi de plus d'**autonomie**, identifie le **sens** de son travail et y trouve plus de **plaisir**.

L'individualisation du parcours consultant est vecteur puissant d'engagement





LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

Si le secteur des ESN attire les nouvelles générations de par la diversité des missions et la rémunération attractive, le bien-être au travail fait également partie de leurs critères lorsqu'ils rejoignent une entreprise. Pouvoir s'épanouir dans son métier est devenu une **préoccupation forte** et un **véritable facteur de fidélisation des consultants**.

Autrefois grandement négligée par les ESN, la notion de bien-être est désormais devenue la clé pour réussir à fidéliser ses talents et les attirer. Des espaces de travail modernes et modulables en fonction du type de missions à la généralisation du télétravail ou encore l'organisation de teambuilding réguliers, les **mesures de bien-être au travail** se multiplient et participent pleinement à la fois à **réduire le turnover** mais aussi à agir sur l'**esprit d'équipe**, l'**engagement** et la **motivation** des consultants.

L'esprit d'équipe est le premier levier de fidélisation avant le salaire

Source : HBR

Le mal-être au travail des consultants coûte cher : près de 13 500€ par salarié

Source : IBET

LA FORMATION CONTINUE

Au sein des ESN, la **formation** est un enjeu crucial en raison de l'évolution rapide des technologies. C'est à la fois un **enjeu d'innovation** mais aussi de **fidélisation** car cela permet à chaque talent de progresser dans sa carrière, de s'épanouir et de se sentir important aux yeux de son employeur. Un talent intéressé par une technologie de niche pourrait décider de partir si le niveau stagne ou s'il constate une meilleure formation dans d'autres structures.

En plus de former les consultants sur des technologies, outils ou notions émergentes, la formation permet de créer une émulation positive, une **cohésion d'équipe forte** au sein de l'entreprise. Les séances de formations courtes ou intensive, de type "bootcamp" favorisent grandement le partage des **valeurs** et de la **culture de l'entreprise** entre tous les consultants et créer une dynamique de groupe en plus de partager le même bagage technique.

3 jeunes sur 4 comptent sur leur employeur pour leur permettre de développer leurs compétences

Source : Cadremploi



94% des salariés resteraient plus longtemps au sein d'une entreprise si celle-ci les aidait à se former

Source : LinkedIn Workforce Learning

LA COOPTATION

Le **recrutement** des consultants est un **facteur clé de croissance** des ESN mais pourtant pas toujours évident à réaliser. C'est là que la cooptation rentre en jeu ! La **cooptation** est devenue au fil du temps une arme incontournable dans la recherche de talents, en particulier pour les **métiers en tension** et hautement **qualifiés** comme les consultants en ESN. Cela consiste à faire contribuer les salariés dans la recherche de candidats en utilisant leurs réseaux personnels et professionnels et a pour avantage de toucher des profils mieux adaptés à la **culture de l'entreprise** et aux **besoins** du métier. En effet, lorsque des personnes opérationnelles recommandent des candidats, elles ont l'avantage de connaître parfaitement les compétences nécessaires au poste et peuvent mobiliser leur réseau en conséquence.

Entre **gain de temps et d'argent** pour les entreprises en termes de recrutement, **fidélisation** des talents accrue, **onboarding** plus rapide ou encore **motivation et engagement** boosté, la cooptation a tout pour répondre aux problématiques RH actuelles des ESN !

47% des employés cooptés
restent plus de 3 ans
dans l'entreprise

Source : JOBVITE

Chez Inetum, 27% des
recrutements se font
par cooptation

Source : Solutions Numériques





VOUS SOUHAITEZ OFFRIR UN EXPÉRIENCE SALARIÉ UNIQUE À VOS CONSULTANTS ?

Parlons-en ensemble !

