

Les choix de carrière évoluent pour les consultant(e)s en transformation



Les clients des sociétés de conseil ne sont pas les seuls à devoir se transformer : le monde du conseil change également. Le modèle « traditionnel » du conseil est loin d'être dépassé (au contraire, il a ses avantages), mais d'autres possibilités sont désormais (et de plus en plus) accessibles aux consultant(e)s.

La carrière d'un consultant ne se limite plus à gravir les échelons au sein de son cabinet, à chercher des gaps salariaux de 200 euros par mois ou à rechercher un poste en interne chez l'un de ses clients.

Il devient possible de construire sa carrière autrement, en adéquation avec des valeurs différentes.

D'une carrière classique structurée ...



Le « classique »

Salarié dans une grande structure

- Le modèle qui fonctionne à grande échelle : être consultant dans une grande structure permet l'assurance d'une belle ligne sur le CV et un environnement très structurant (méthodes, livrables ...).
- Ce type de sociétés a souvent des contraintes financières et organisationnelles (objectifs de rentabilité, ressources dédiées, grilles de salaires ...) qui assurent le fonctionnement du modèle mais qui en réduisent la flexibilité : l'avantage et l'inconvénient d'entrer dans le cadre ...



La stabilité associée à un projet à long terme

Un poste chez le client final

- Une mission qui s'est bien passée, la volonté de stabilité (vie de famille, localisation ...), s'ancrer dans un projet à long terme ... ou parfois pour fuir une mauvaise expérience du conseil.
- Le passage en interne chez les clients finaux permet de sortir du monde du conseil (avec ses avantages et inconvénients) sans se fermer la porte d'y revenir.

... à plus de liberté et de challenges



Le choix de l'indépendance

Freelance (& portage salarial)

- Il est de moins en moins compliqué d'être indépendant/freelance. Les nombreux services proposés actuellement facilitent la transition : plateforme pour trouver des missions, package de services administratifs ...
- On gagne ainsi plus de liberté : choisir ses missions, prendre des mois de vacances avant le prochain engagement, travailler avec plusieurs cabinets ...
- ... Mais aussi des responsabilités : activité commerciale, gestion administrative, gestion de la trésorerie ...







Le choix des valeurs & le risque associé aux belles opportunités

Les petits cabinets de conseil à l'esprit startup

- Très nombreux et diversifiés, ils proposent l'opportunité de trouver une société qui correspond à des valeurs particulières (culture d'entreprise, modèle salarial, domaine d'intervention ...).
- La petite taille favorise les prises d'initiatives et les valorise plus facilement mais entraîne également un cadre moins stable et structuré.

(Hors cas des TPE/PME qui reproduisent le modèle « classique » des grands groupes à petite échelle)

Quelques éléments de comparaisons

	Grandes structures 	Poste interne 	Freelance 	Petites structures 
Choisir ses missions	-	-	+++	+ -
Stabilité	+	+++	-	+
Rapport $\frac{\text{rémunération}}{\text{investissement personnel}}$	-	-	+++	+
Tâches hors missions	-	-	+++	+
Collègues et événements	+++	+	-	+
Tâches commerciales	-	-	+++	+
Liberté d'organisation	-	+	+++	+

De nouvelles façons de fonctionner

La carrière d'un(e) consultant(e) n'est plus limitée à un parcours classique et hyper-structuré. Le déséquilibre entre offre/demande de consultant(e)s est -actuellement- à l'avantage des consultant(e)s dans de nombreux secteurs d'activités.

Les cabinets de conseil doivent ainsi répondre à des attentes de plus en plus diversifiées en termes de valeurs, gestion/organisation, rémunération, indépendance, structure ... Ouvrant la voie à des carrières moins tracées et plus personnalisables.

A titre d'exemple, chez LBC, nous considérons que le conseil est un secteur où l'humain devrait avoir une place particulièrement importante.

Nous avons ainsi choisi une approche de consultant(e)s-entrepreneurs afin de proposer aux consultant(e)s ce que nous proposons à nos clients : remettre l'humain au centre des projets.

Cela se concrétise par le partage de valeurs (financières mais pas seulement), la co-construction de l'entreprise, une organisation flexible, la valorisation des prises d'initiatives ... et l'avantage d'être une structure à taille humaine.

Si vous souhaitez échanger plus en détail sur ces sujets, n'hésitez pas à nous contacter ou à échanger via les réseaux sociaux

Article rédigé par :



David Vautier

Co-fondateur
Transformation
Stratégique &
Organisation



david.vautier@lbc-conseil.fr
Tél : 06 51 71 68 78

LBC

Humanize - Improve

Pourquoi ?



7/10

Nombre de projets
qui échouent ...



8/10

Nombre de cas où le facteur
humain est mis en cause



6/10

Ne pilotent pas le
facteur humain par des
indicateurs

Comment ?



Design



**Transformation
itérative**



Pérennisation