



Étude de rémunération 2008

■ Établir une étude de rémunération des métiers du conseil est un exercice délicat car en dépit de l'effort de synthèse qui a prévalu dans la réalisation de notre étude, ainsi que du scope de trois années sur lequel elle repose, notre étude ne se veut pas étalon mais plutôt photographie grand angle des moyennes que propose notre marché.

Ces trois années prises en compte démontrent une progression annuelle des rémunérations proposées aux consultants et un marché en bonne santé et en croissance. Pour autant, la progression globale des rémunérations vient réduire l'écart qu'il pouvait y avoir entre "la vraie vie" et le conseil, ce qui renforce la difficulté à recruter ou à lutter contre l'attrition pour les acteurs du conseil.

Cependant, par sa vivacité et sa capacité à se remettre en cause, le marché du conseil affiche un développement constant et propose encore de nombreux atouts et une force d'attraction pour beaucoup de candidats au métier.

Nous espérons que cette étude vous semblera fidèle à l'idée que vous vous faites de votre rémunération ou de ce que vous espérez si vous êtes consultant et à ce que vous proposez si vous êtes un cabinet de conseil.



■ Au lendemain des années difficiles qui ont suivi l'éclatement de la bulle Internet, le marché du conseil a repris une forte dynamique de recrutement et connaît actuellement une pénurie de collaborateurs. Ces bons fondamentaux suscitent une forte progression des salaires dans le secteur et une très forte contrainte pour les cabinets de conseil qui, pour retenir leurs collaborateurs, doivent faire preuve d'imagination et proposer à leurs collaborateurs des packages de rémunération intéressants mais aussi d'autres leviers qui, jusqu'à un récent passé, ne faisaient pas partie du mode de vie du consulting.

Ces changements associés à une très forte contrainte de ressources pour les profils disposant de 3 à 10 ans d'expérience, en outre des profils plus seniors capables d'être les moteurs du développement d'un domaine ou d'un secteur, ont suscité un mouvement haussier des rémunérations des professions du conseil et pour les consultants un sentiment très ancré de pouvoir faire un "saut" en terme de rémunération dans le cadre de tout changement, sans que cela ne soit toujours très raisonné dans leur démarche.

En outre, ce dynamisme du secteur a vu éclore des consultants plus mobiles que par le passé et finalement plus consommateurs de la structure dans laquelle ils interviennent, souhaitant intervenir sur des missions à valeur ajoutée pour leur parcours et n'hésitant plus à changer si ce critère ou d'autres n'étaient plus au rendez-vous dans leur cabinet.

Ce constat de dynamisme et de hausse sur les trois années passées, ainsi que les mutations qu'il entraîne, semble toutefois devoir être tempéré pour l'avenir, car les récentes nouvelles du marché, ainsi que le ralentissement des concentrations, transferts d'équipes, lancements de nouvelles boutiques, devraient faire revenir le marché à des standards plus raisonnables.

■ Cette étude est la synthèse chiffrée des interviews effectués par les consultants de l'équipe d'Exeo Search de fin 2004 à début 2008, échanges quotidiens avec près de 1 500 candidats rencontrés au cours de cette période et en outre des candidats interviewés par téléphone.

Les rémunérations mentionnées ci-après sont indiquées en minima et maxima de tous les salaires segmentés par typologie de consultant. Ces rémunérations s'entendent en rémunération fixe et variable à l'exclusion des plans d'intéressement et participation, ainsi que les avantages annexes de type voiture, ordinateur, téléphone, bonus de rétention etc.

Afin d'être le plus fidèle au marché, il nous a semblé utile de dissocier deux catégories de consultants à savoir :

- les consultants de cabinets de conseil en stratégie,
- les consultants de cabinet de conseil en management et parmi cette seconde catégorie de dissocier les consultants dédiés au secteur financier, des consultants dédiés à l'industrie et aux services non financiers.

Synthèse des rémunérations* proposées au sein des Cabinets de Conseil en Stratégie

| | Grade | | | |
|-----------------------|--------------|-------------------|--------------------------|-----------------------|
| | Consultant | Consultant senior | Manager / Senior manager | Directeur / Principal |
| Rémunération Maximale | 80 | 100 | 155 | 220 |
| Médiane | 50,67 | 74,09 | 108,65 | 170,20 |
| Rémunération Minimale | 42 | 56 | 80 | 120 |

Synthèse des rémunérations* proposées au sein des Cabinets de Conseil en Organisation et Conduite du changement intervenant dans les secteurs

Industrie/Service/Distribution

| | Grade | | | |
|-----------------------|--------------|-------------------|--------------------------|-----------------------|
| | Consultant | Consultant senior | Manager / Senior manager | Directeur / Principal |
| Rémunération Maximale | 73 | 85 | 105 | 150 |
| Médiane | 46,68 | 58,40 | 74,25 | 131,90 |
| Rémunération Minimale | 32 | 39 | 48 | 105 |

Banque & Assurance

| | Grade | | | |
|-----------------------|--------------|-------------------|--------------------------|-----------------------|
| | Consultant | Consultant senior | Manager / Senior manager | Directeur / Principal |
| Rémunération Maximale | 60 | 90 | 115 | 168 |
| Médiane | 49,11 | 62,21 | 80,35 | 152,00 |
| Rémunération Minimale | 38 | 46 | 58 | 90 |

*Rémunérations globales (fixe+variable)

Cette étude a été réalisée par la practice dédiée aux métiers du conseil d'Exeo Search.

- Cette équipe s'appuie sur une expertise reconnue en matière de recrutement sur le marché du conseil et sur l'expertise de ses collaborateurs pour trouver les candidats que les clients recherchent.
- Véritable partenaire de ses clients et des candidats qu'il rencontre le cabinet Exeo Search fait de l'intermédiation son vecteur d'identification et de différenciation. En effet, par sa dimension et ses réseaux le monde du conseil en management permet la reconnaissance d'une expertise ciblée sur son domaine et la création de partenariats longs termes pour ses clients et candidats.
- Afin de proposer des solutions concrètes et pragmatiques aux enjeux des clients, Exeo Search offre :
 - une base de données comptant plus de 7 000 candidats référencés,
 - une approche directe pour chacune de ses missions,
 - la combinaison d'outils modernes de recherches : réseaux, sites Internet de recrutement, relations grandes écoles ...,
 - un partenariat privilégié avec Consultingnewsline.com (qui publie cette étude dans son intégralité dans sa rubrique emplois).

• **Vous êtes consultant**

N'hésitez pas à rentrer en contact avec nous pour participer par vos réactions à cette études et/ou nous faire part de vos ambitions actuelles ou futures.

• **Vous êtes un cabinet de conseil**

Vous recherchez des consultants et consultantés pour étoffer votre équipe, la practice consulting d'Exeo Search se tient à votre entière disposition pour vous accompagner dans la recherche des collaborateurs (H/F) qui seront les relais de la croissance de votre structure.

Exeo Search
Département Consulting
Romain Berne
Dirigeant associé
rberne@exeosearch.com
tél. : 01 47 70 04 04
fax : 01 47 70 06 66
www.exeosearch.com