

Une étude



EPOKA

pour



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

*Regards croisés Talents - Entreprises*

Rapport de résultats

*Octobre 2020*

*Fabrice Giroud, Directeur de clientèle au Département Corporate  
Tiphaine Favré, Chef de Groupe au Département Corporate*



Talents



Entreprises

# Sommaire

## ➤ Méthodologie d'enquête

## ➤ Résultats détaillés

### 1 Regard sur le métier de consultant / les sociétés de consulting : perceptions croisées des consultants et des décideurs

*1.1 Les consultants : profil des missions, pouvoir de décision dans le choix des missions et satisfaction globale vis-à-vis de leur métier*

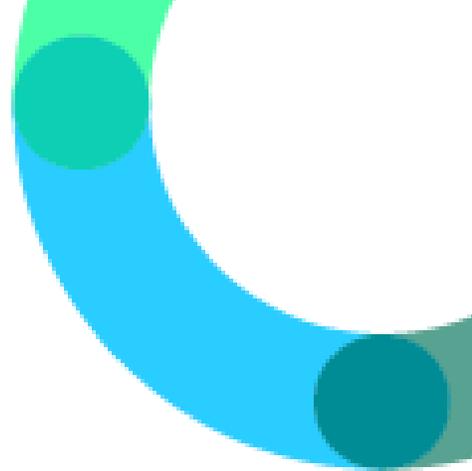
*1.2 Les attentes des décideurs à l'égard des consultants et des sociétés de consulting*

*1.3 L'ingénieur d'affaires : rôle, importance et satisfaction*

### 2 Sur quelles dimensions agir en priorité pour développer l'engagement des consultants ?

*2.1 Les leviers de l'engagement des consultants*

*2.2 Être consultant demain*



# Méthodologie d'enquête



# Fiche technique de l'enquête



Talents



## Echantillon

**201 consultants de profil ingénieur travaillant ou ayant travaillé** dans une société de conseil en ingénierie et technologie (groupe international ou cabinet de taille moyenne).

*Domaines majoritaires de spécialisation des consultants :*

- *Ingénierie industrielle / production, opération industrielle*
- *Informatique (IT) / Systèmes d'information / Technologie / Data*



## Recueil

**Recueil réalisé en ligne**



## Dates

**Du 02 au 23 juillet 2020**

# Fiche technique de l'enquête



## Echantillon

**350 décideurs en entreprise** travaillant dans des entreprises d'au moins 250 salariés et participant au processus de sélection et/ou de recrutement de consultants / de sociétés de consulting.

- *Fonction interrogées : Achat / Supply chain, Digital, Informatique, Production/opérations, Qualité/maintenance, R&D/innovation, RH, Direction générale, RSE.*



## Recueil

**Recueil réalisé en ligne**

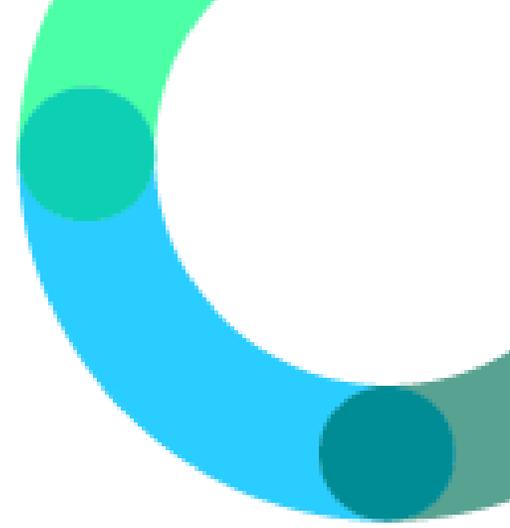


## Dates

**Du 08 au 27 juillet 2020**

# Résultats détaillés





# Partie 1

**Regard sur le métier de consultant / les sociétés de consulting : perceptions croisées des consultants et des décideurs**

***1.1 Les consultants : profil des missions, pouvoir de décision dans le choix des missions et satisfaction globale vis-à-vis de leur métier***



Talents

Seuls 41% des consultants déclarent avoir un degré de souveraineté fort (5% « très fort ») dans le choix de leur mission contre 59% de souveraineté faible voire nulle.

La possibilité de choisir les missions tombe à 18% pour ceux qui ne pratiquent plus aujourd’hui une activité de consulting.

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

- A tous -

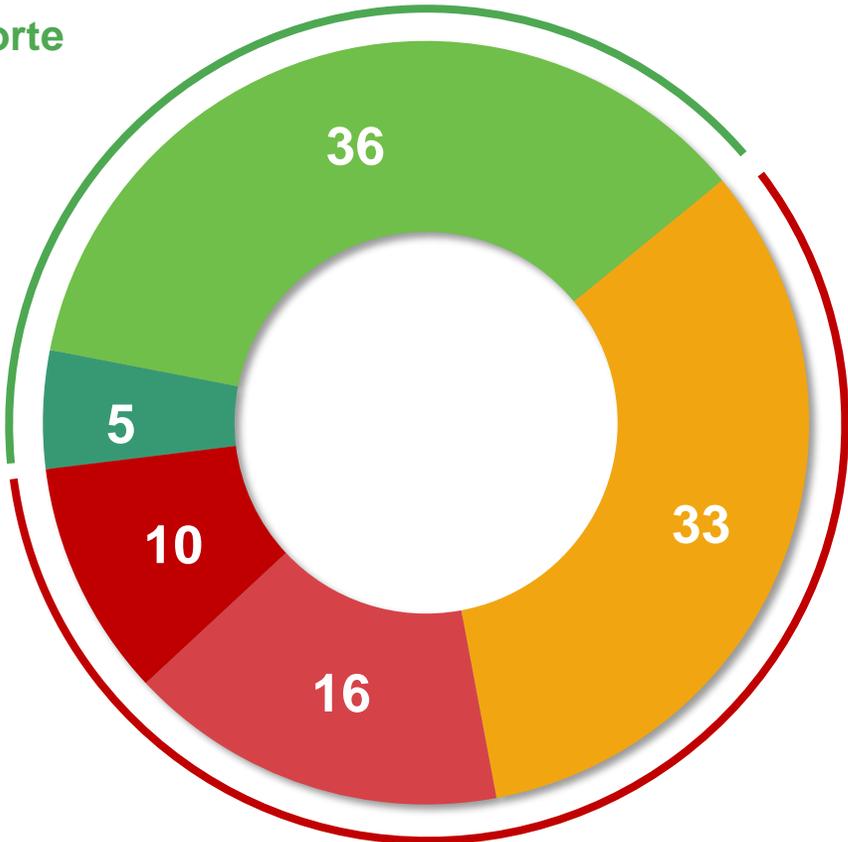


Talents

Total  
Souveraineté forte

41%

- Consultantst : 44
- Ex\_Consultants : 18



59%

Total  
Souveraineté  
faible ou nulle

Dans leur majorité, les consultants indiquent ne pas connaître leur TJM et le taux de marge habituellement pratiqué par leur employeur (respectivement 54% et 64%). Ces deux éléments sont mieux connus des consultants les plus expérimentés (à partir de 5 ans d'ancienneté) et de ceux qui sont spécialisés dans l'organisation, la stratégie, le management.

A l'inverse, les consultants juniors (moins de 2 ans d'ancienneté) ont une très faible connaissance de ces indicateurs.

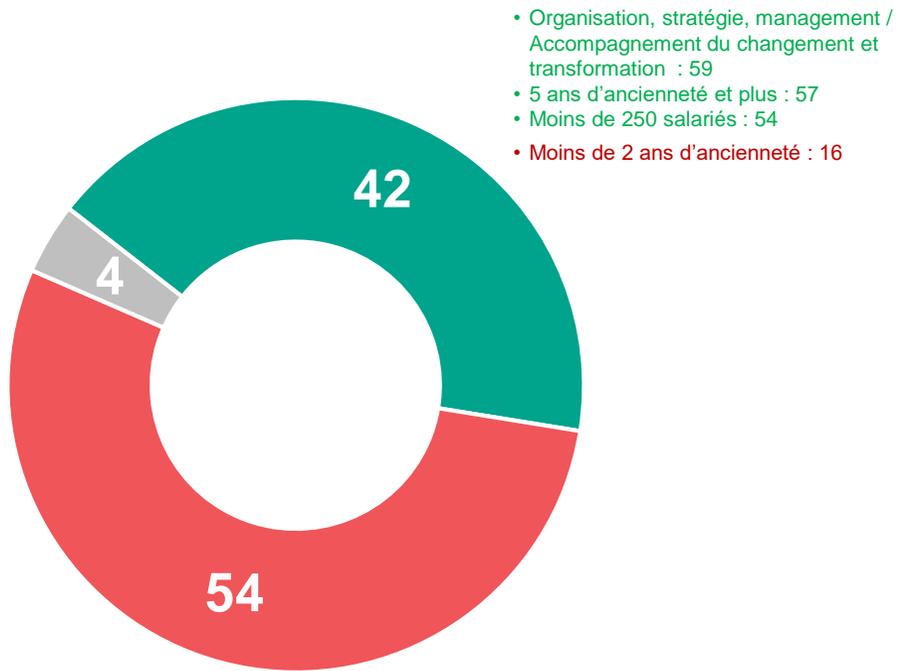
(Consultants) Connaissez-vous ...  
 (Ex Consultants) Lorsque vous étiez consultant(e), connaissiez-vous ...

- A tous -

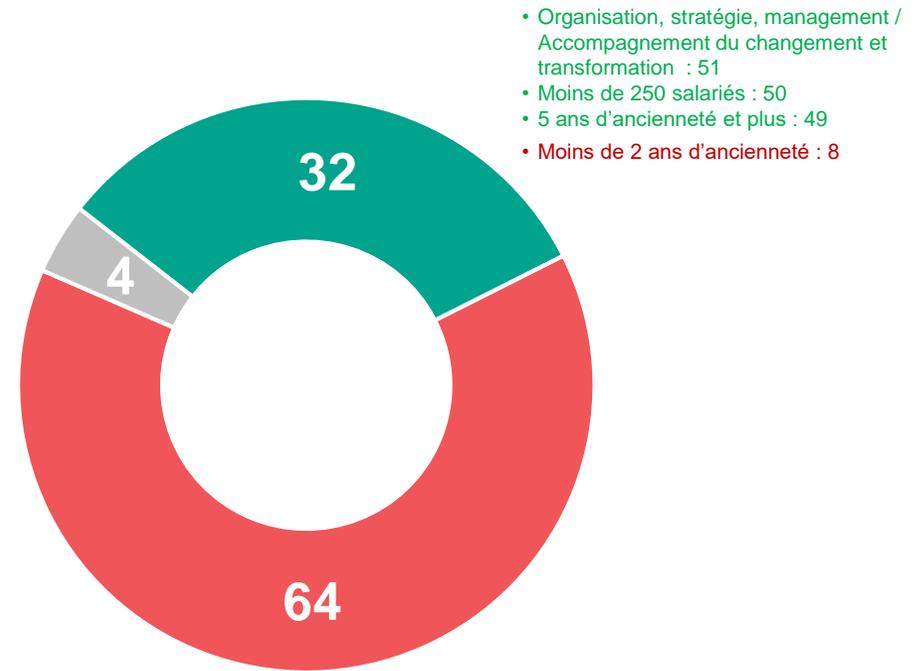


Talents

**Votre taux journalier moyen (TJM), celui auquel vous êtes habituellement « facturé(e) » chaque jour au client**



**Le taux de marge habituellement pratiqué par votre employeur (le % d'écart entre le montant journalier auquel vous êtes facturé au client et le montant de votre salaire brut journalier)**



Deux tiers des consultants (67%) déclarent être satisfaits de leur métier/activité de consultant, soit une proportion assez peu élevée au regard des standards que nous avons l'habitude d'observer dans des enquêtes conduites auprès de salariés de profil cadres (satisfaction souvent supérieure à 80%).

(Consultants) Diriez-vous que vous êtes satisfait(e) de votre métier/activité de consultant(e) aujourd'hui ?  
 (Ex Consultants) Diriez-vous que vous étiez globalement satisfait(e) de votre métier/activité de consultant(e) ?

- A tous -



Talents

Total Satisfait(e)

67%

- Moins de 250 salariés : 73
- A une souveraineté forte dans le choix de vos missions : 85
- 5000 salariés et plus : 61
- Ingénierie industrielle / Production, opération industrielle : 60
- A une souveraineté faible dans le choix de ses missions : 54



33%



**Le critère le plus discriminant en matière de satisfaction à l'égard de son métier de consultant est la capacité à choisir ses missions**  
 (85% des consultants déclarant avoir un degré de souveraineté fort se disent satisfaits de leur métier contre seulement 54% de ceux n'ayant pas le privilège de choisir leurs missions).

## *1.2 Les attentes des décideurs à l'égard des consultants et des sociétés de consulting*



Entreprises

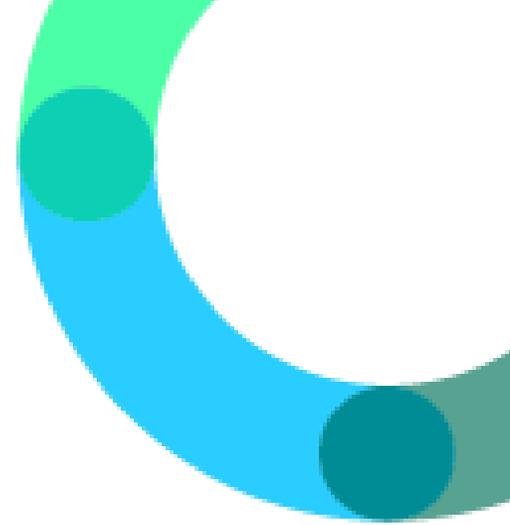


Talents

# *Le point de vue des entreprises*



Entreprises

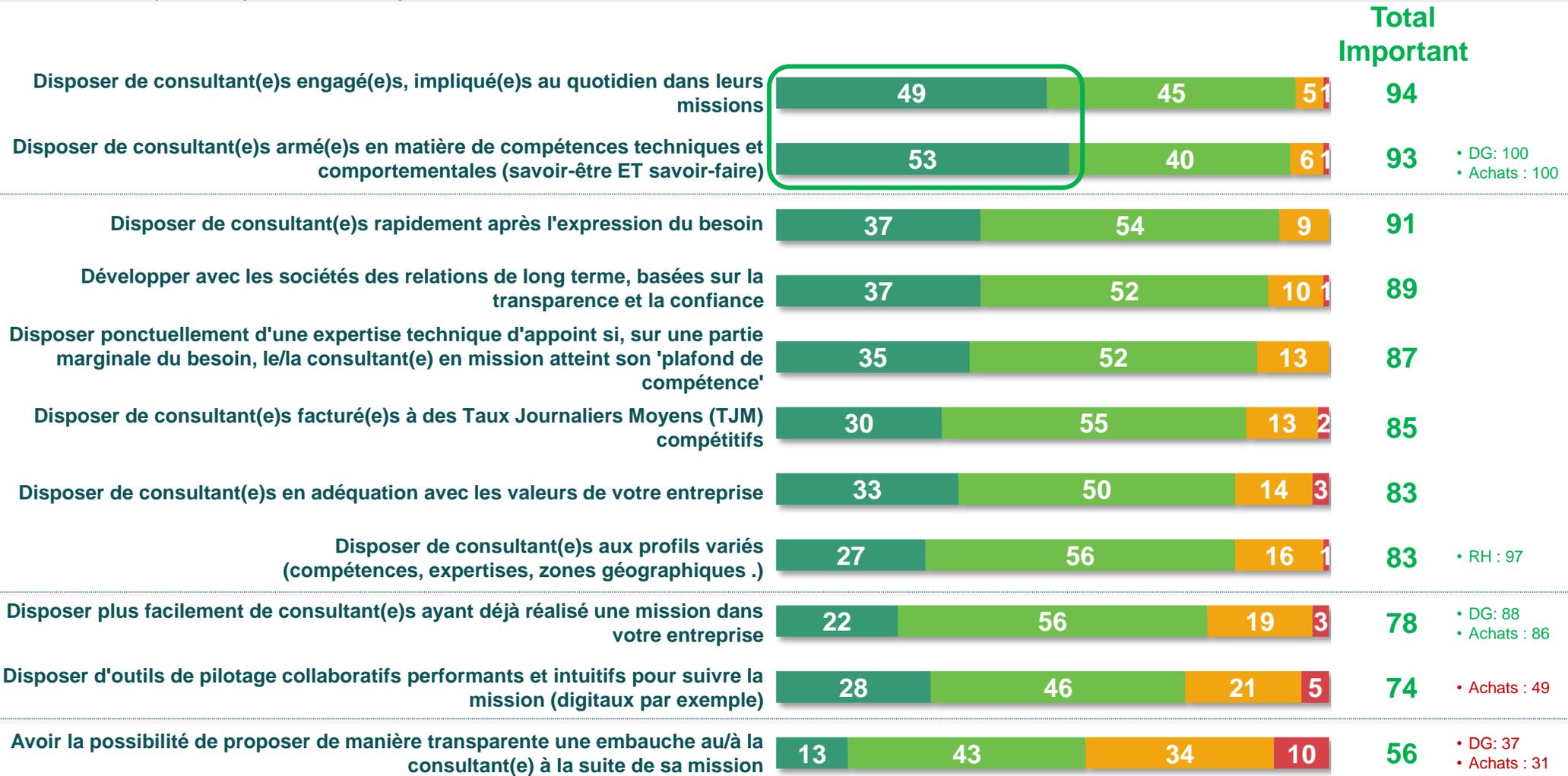


Les attentes vis-à-vis des sociétés prestataires (conseil en ingénierie et technologie, groupes d'audit et de conseil) sont nombreuses et élevées : parmi les 13 critères proposés aux décideurs, 8 sont attendus par plus de 80% d'entre eux, aux premiers rangs desquels le fait de disposer de consultants engagés et impliqués au quotidien dans leurs missions (important pour 94%, très important pour 49%) et disposer de consultants armés en matière de compétences techniques et comportementales (important pour 93%, très important pour 53%).

Le fait d'avoir de pouvoir proposer une embauche à la suite de sa mission est jugée moins essentiel.

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 (conseil en ingénierie et technologie, groupes d'audit et de conseil) avec lesquelles votre entreprise travaille ?

- A tous -

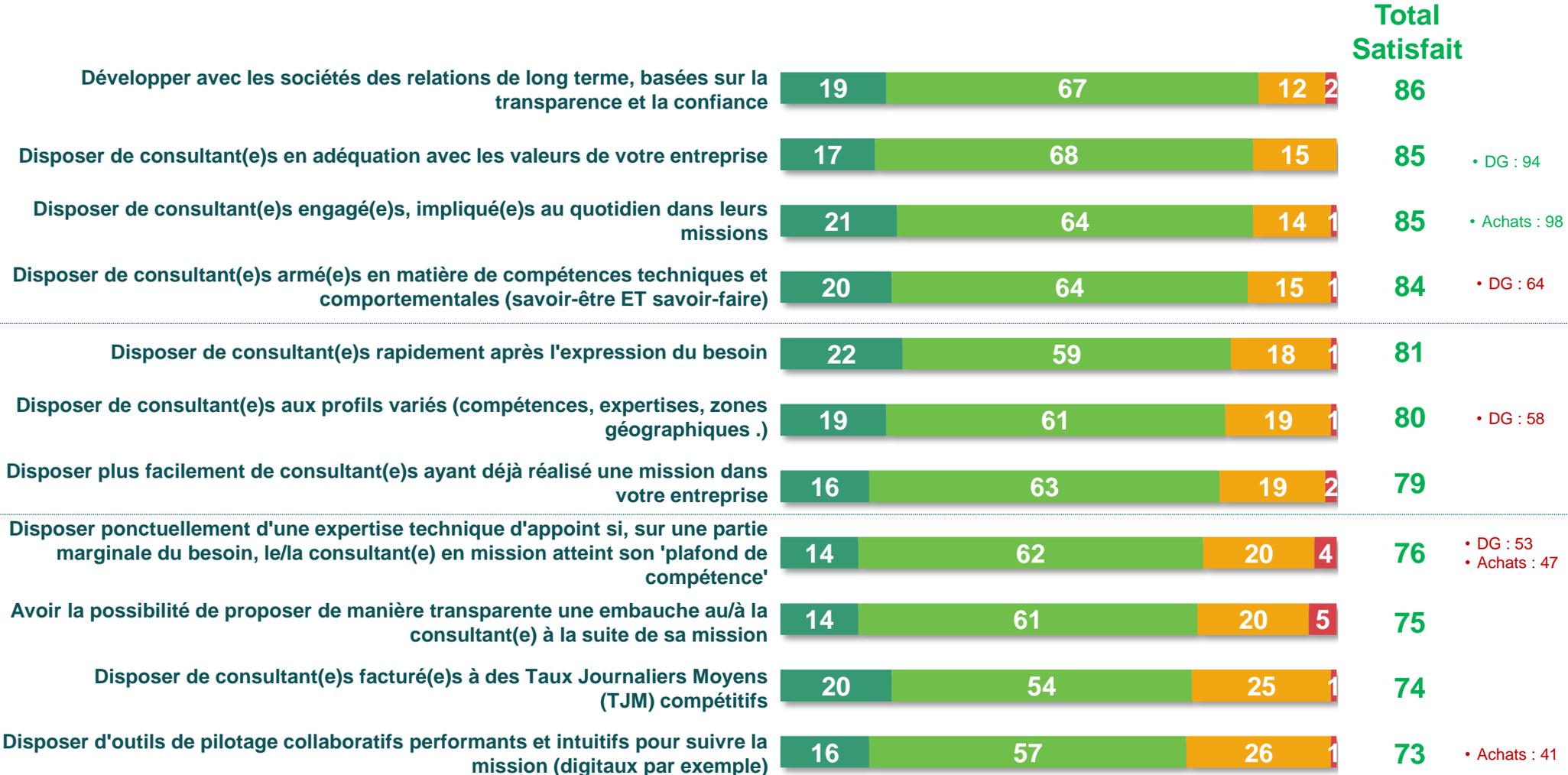


■ Très important ■ Assez important ■ Peu important ■ Pas du tout important

Sur ces différentes attentes et notamment les plus importantes, les décideurs se montrent majoritairement satisfaits. Notons toutefois qu'un quart se déclare insatisfait des TJM, des outils de pilotage collaboratifs, de la possibilité de disposer d'une expertise technique ponctuelle si le consultant atteint son plafond de compétence, ou encore de la possibilité de proposer une embauche de manière transparente à la fin de la mission.

Votre entreprise est-elle satisfaite de vos sociétés prestataires (conseil en ingénierie et technologie, groupes d'audit et de conseil) actuelles sur ces différents aspects ?

- A tous -



Au total, 90% des décideurs se disent satisfaits de la qualité de service des sociétés prestataires (conseil en ingénierie et technologie, groupes d'audit et de conseil) avec lesquelles ils travaillent.

Une satisfaction globalement partagée par l'ensemble des fonctions avec un petit bémol au sein de la Direction Générale (81% de satisfaction) et parmi les décideurs des plus grandes entreprises (81% également), bien que la satisfaction domine largement.

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

- A tous -

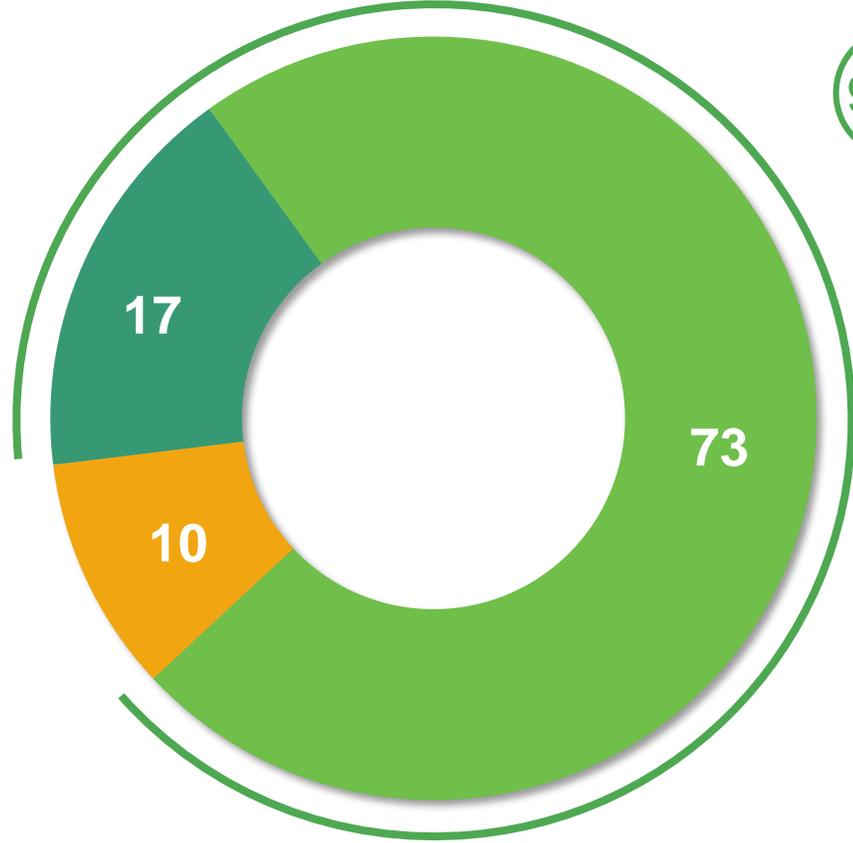


Entreprises

Total Satisfait(e)

90%

- Entre 250 et 999 salariés : 94
- Production / Opérations : 82
- 5000 salariés et plus : 81
- Direction Générale : 81

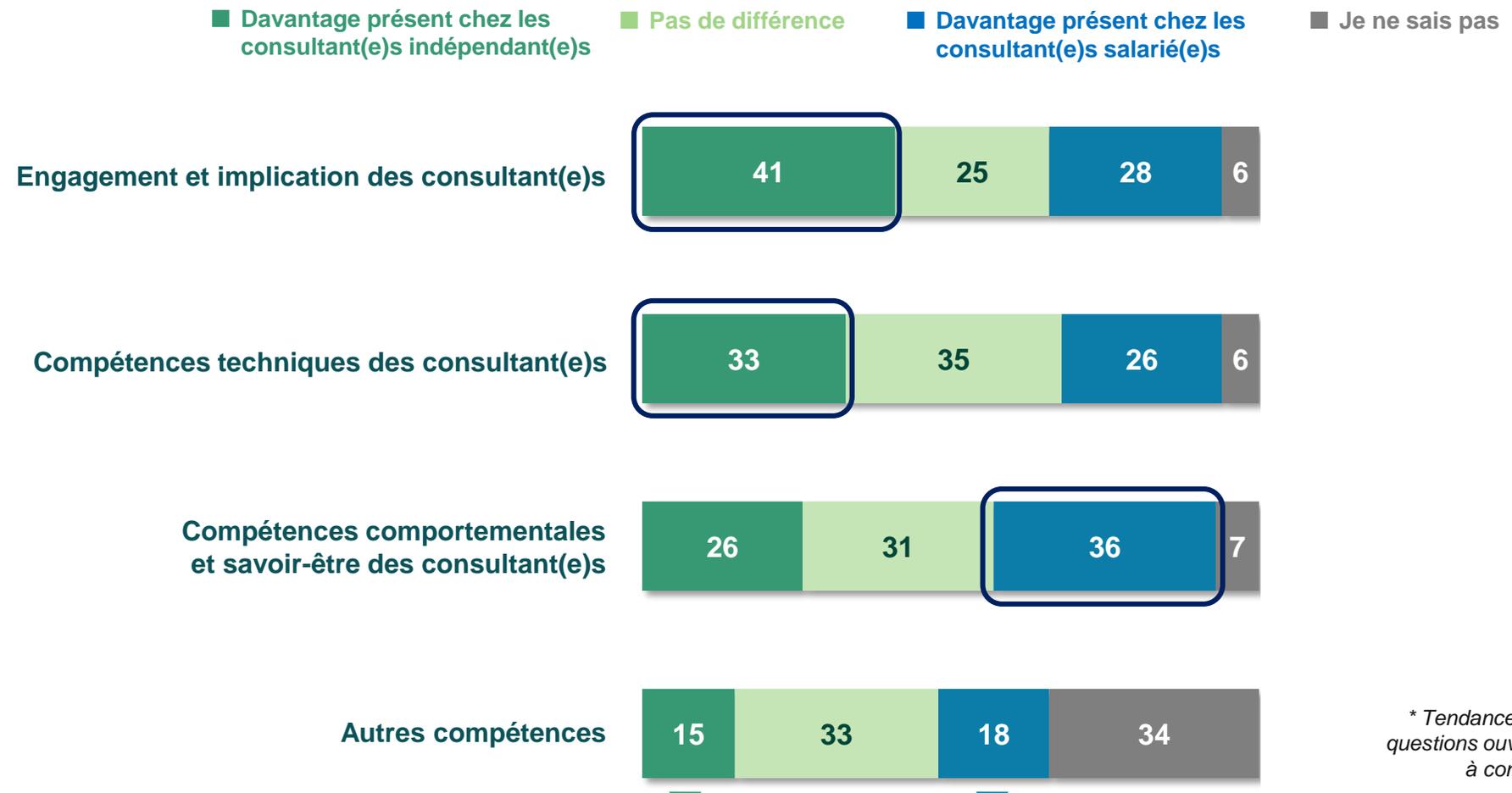


Seuls 17% se disent toutefois « très satisfaits », ce qui laisse tout de même entrevoir des axes d'amélioration possibles.

Si les consultants indépendants sont mieux évalués sur leur engagement et leur implication (41% en la faveur des indépendants versus 28% en faveur des salariés / aucune différence pour 25%) et dans une moindre mesure sur leurs compétences techniques (33% pour les indépendants / 26% pour les salariés / aucune différence pour 35%), les consultants salariés sont mieux évalués sur leurs compétences comportementales et leur savoir-être (36% en faveur des salariés / 26% en faveur des indépendants / aucune différence pour 31%).

Lorsqu'ils/elles travaillent sur les projets de votre entreprise, constatez-vous des différences entre les consultant(e)s indépendant(e)s / freelances et les consultant(e)s salarié(e)s des sociétés de conseil et d'audit, sur les points suivants ?

- A tous -



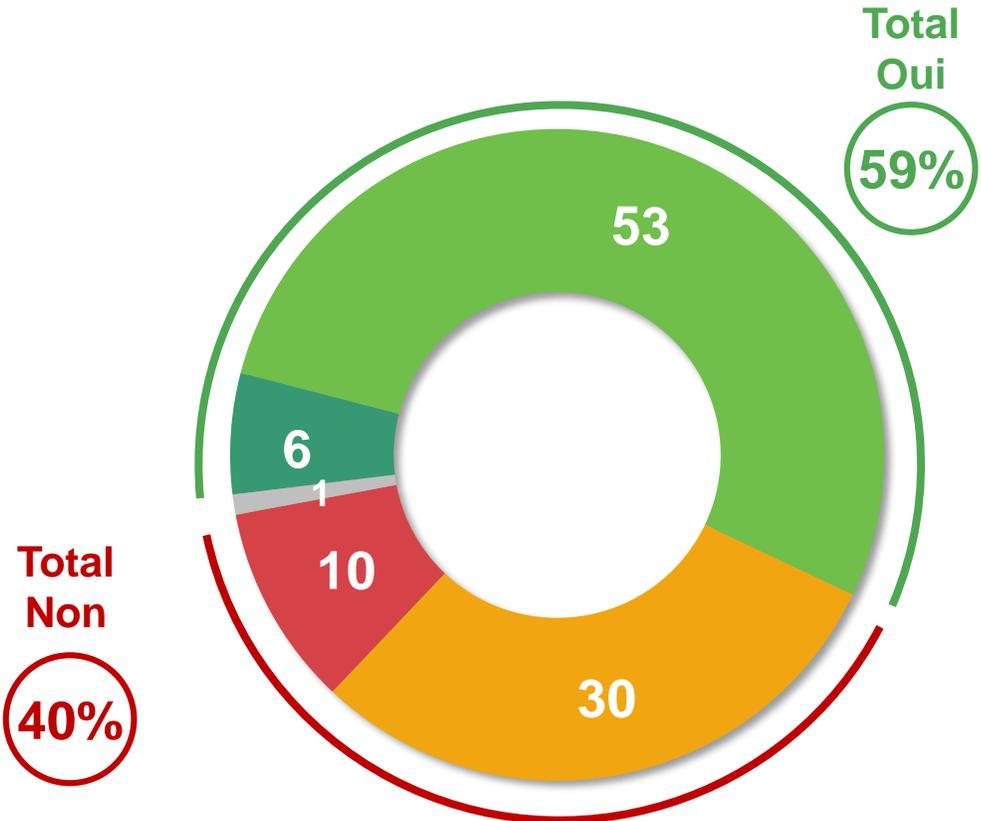
\* Capacités (compétences, créativité, autonomie)

\* Attitude (disponibilité, sérieux, fiabilité)

\* Tendances issues de la codification des questions ouvertes. Effectifs faibles : résultats à considérer avec précaution

Si les décideurs sont majoritairement satisfaits des sociétés avec lesquelles ils travaillent et dont ils participent activement au processus de sélection ou de référencement, seuls 6 répondants sur 10 estiment toutefois que ces dernières font preuve de transparence (sur le taux de marge, la structure de tarification, le processus de sélection des consultant(e)s proposés...). Ils sont même une minorité à être de cet avis parmi les plus décideurs des plus grandes entreprises (47% des décideurs d'entreprises de +5000 salariés), et seulement 2 sur 10 parmi les acheteurs qui sont sans doute les mieux placés pour se positionner sur le sujet.

Diriez-vous que les sociétés prestataires (conseil en ingénierie et technologie, groupes d'audit et de conseil) 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 proposés...) ?

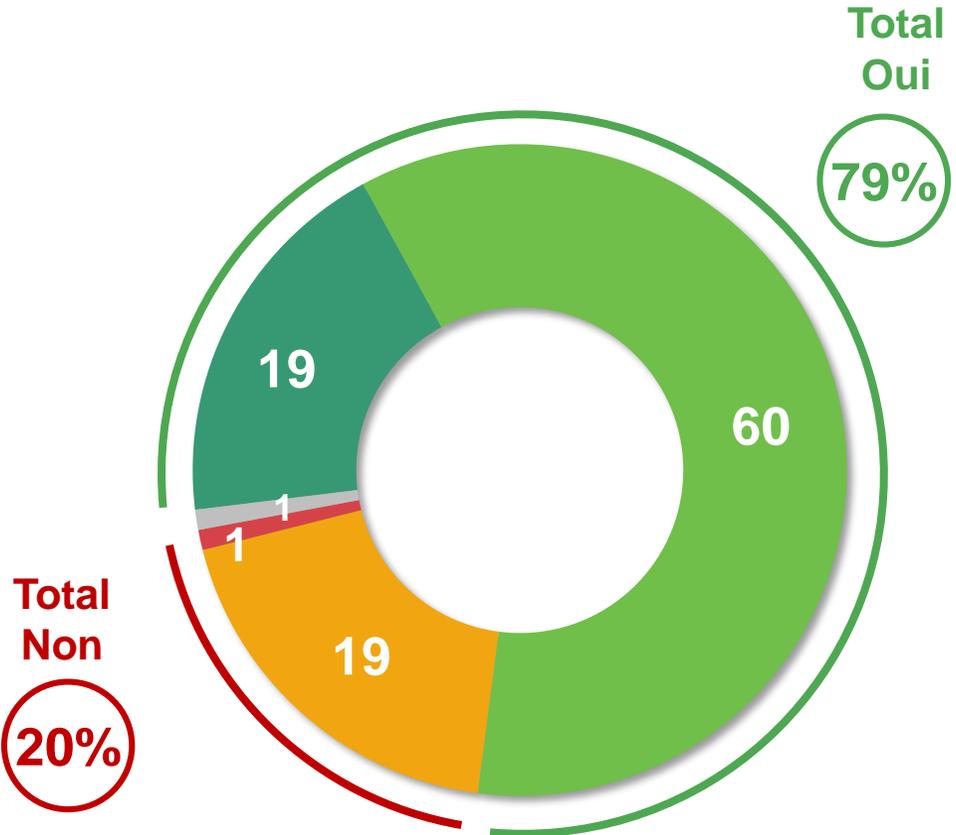


- Entre 250 et 999 salariés : 64
- Production / Opérations : 71
- DRH : 77
- Décisionnaire/participe à la sélection de sociétés partenaires : 63
- 5000 salariés et plus : 47
- Achats : 18

Sans grande surprise, près de 8 sur 10 (79%) de ceux qui déplorent un manque de transparence des sociétés de conseil estiment que davantage de transparence améliorerait encore la relation qu'ils entretiennent avec elles (100% des acheteurs).

Est-ce que plus de transparence (sur le taux de marge, la structure de tarification, le processus de sélection des consultant(e)s proposés...) de la part des sociétés prestataires (conseil en ingénierie et technologie, groupes d'audit et de conseil) qui proposent des consultant(e)s à votre entreprise améliorerait la relation que vous avez avec elles ?

- A ceux qui estiment que les sociétés prestataires ne font pas preuve de transparence -



## *Le point de vue des consultants*



Talents

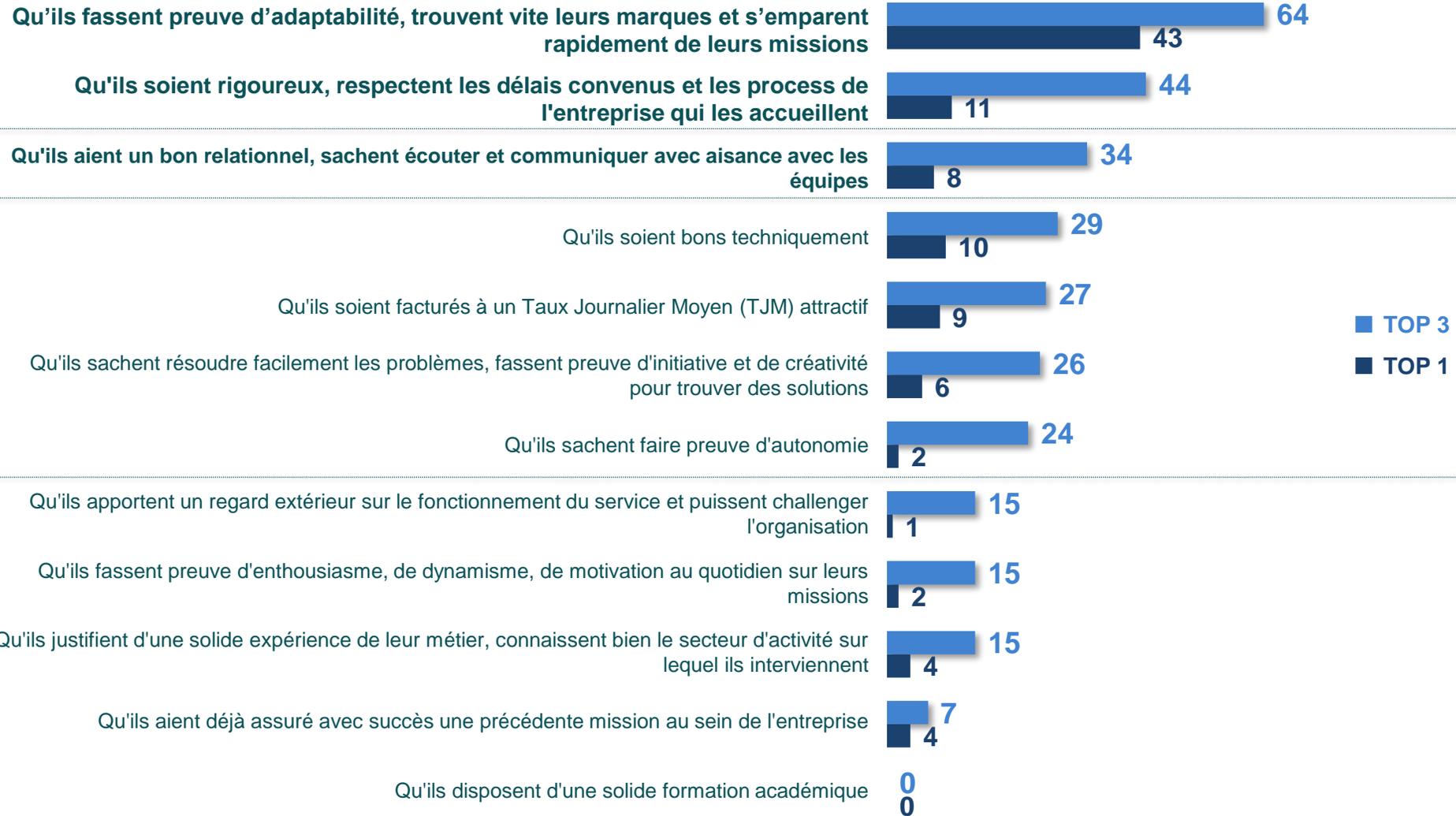
Les consultants estiment de leur côté que les entreprises attendent avant tout qu'ils sachent s'adapter et être rapidement opérationnels (sélectionné en 1er choix par 43% des consultants parmi 12 critères), ensuite qu'ils soient rigoureux et respectueux des délais/process de l'entreprise mais également dotés d'un bon relationnel.

A votre avis, qu'attendent en priorité les clients des consultant(s) qu'ils engagent ?

- A tous -



Talents



## *1.3 L'ingénieur d'affaires : rôle, importance et satisfaction*



Entreprises

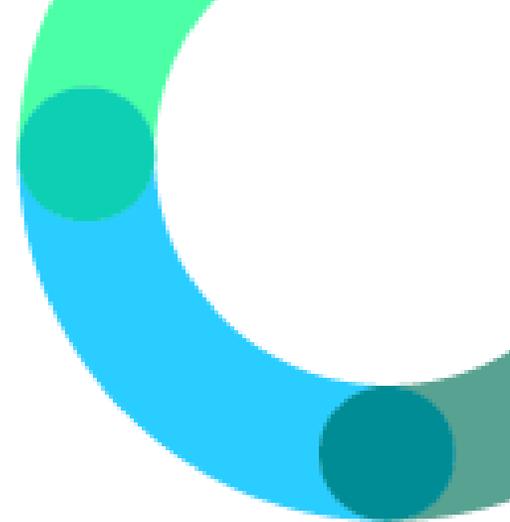


Talents

# *Le point de vue des entreprises*



Entreprises



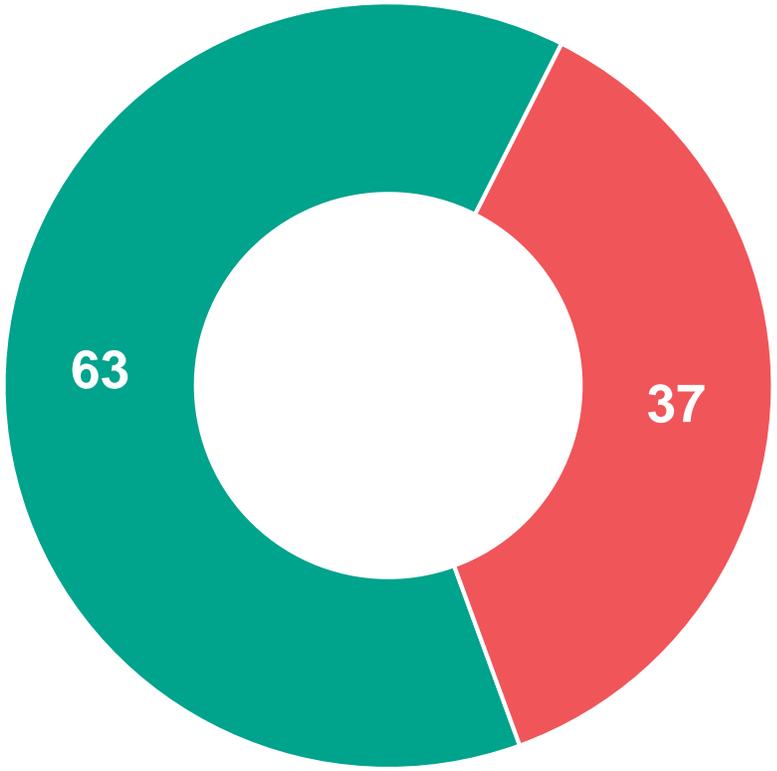
Près des 2/3 des décideurs déclarent être personnellement en relation avec les ingénieurs d'affaires / commerciaux en charge de placer des consultants au sein de leur entreprise.  
Cette proportion monte à 80% parmi les acheteurs et à 72% parmi les décideurs des 'plus petites' structures.

Êtes-vous personnellement en relation avec des ingénieurs d'affaires / commerciaux en charge de placer des consultant(e)s ?

- A tous -



- Achats : 80
- Entre 250 et 999 salariés : 72
- 5000 salariés et plus : 48
- RH : 40

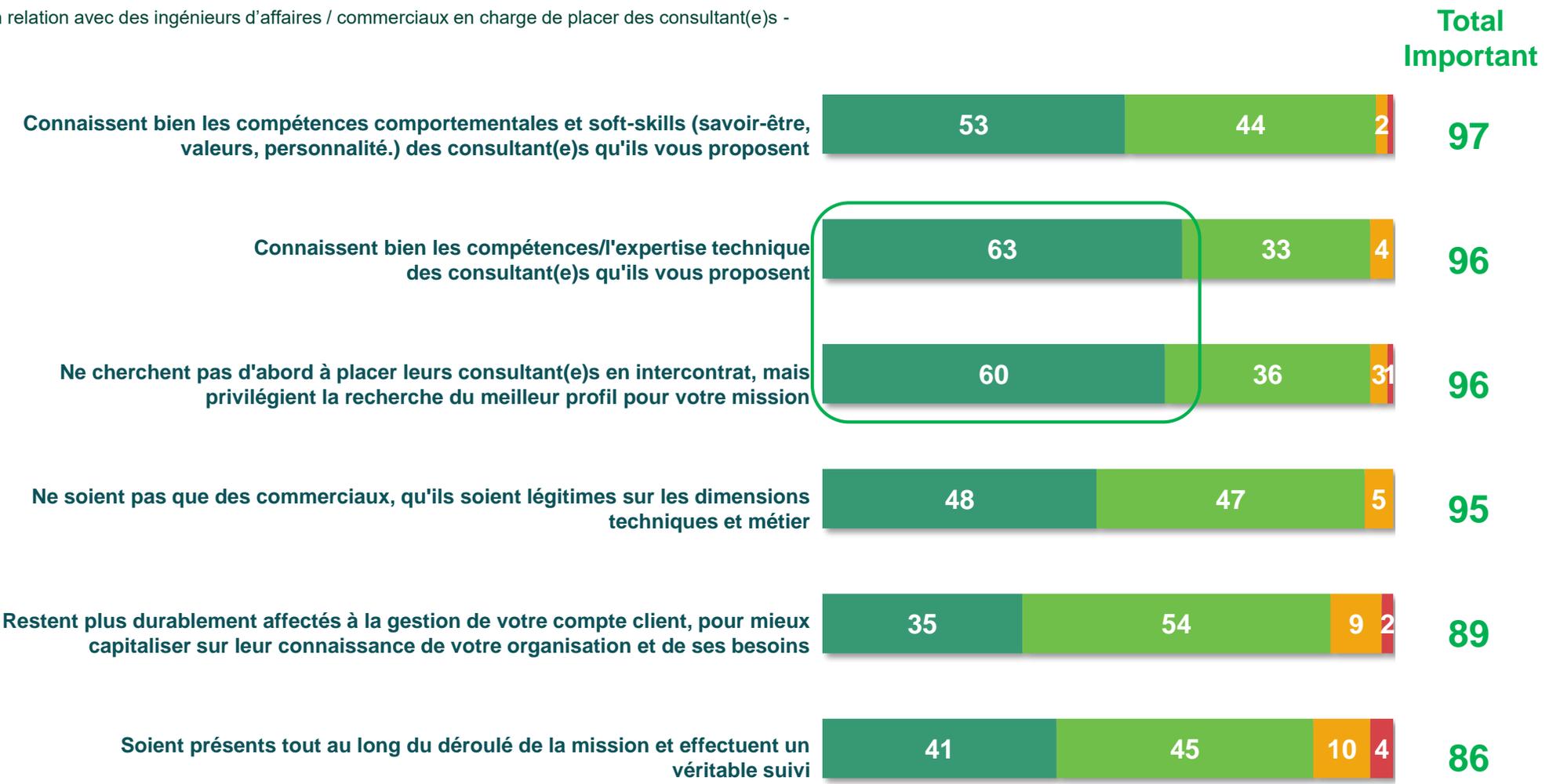


■ Oui ■ Non

A l'instar des attentes à l'endroit des sociétés de conseils, celles affichées envers les ingénieurs en charge de placer les consultants sont très élevées ; les décideurs aspirent en effet à ce que ces derniers connaissent parfaitement leurs consultants, qu'ils leur proposent les meilleurs profils en rapport avec la spécificité de leurs missions, qu'ils ne soient pas que de simples commerciaux mais possèdent une expertise technique forte et enfin qu'ils soient à la fois présents tout au long de la mission et en relation avec eux à long-terme.

Les aspects suivants correspondent-ils à des attentes très importantes, assez importantes, peu importantes ou pas du tout importantes de votre part à l'égard des ingénieurs d'affaires / commerciaux en charge de placer des consultant(e)s ?

- Aux décideurs qui sont en relation avec des ingénieurs d'affaires / commerciaux en charge de placer des consultant(e)s -



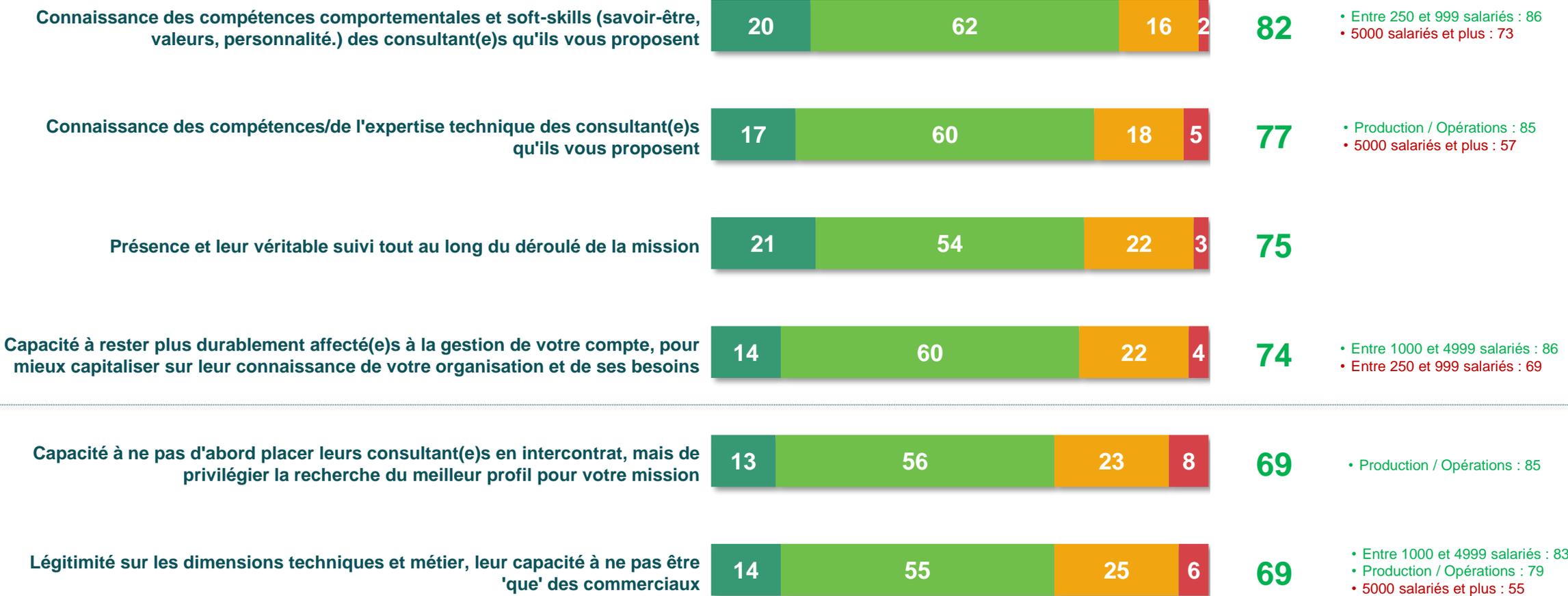
Des attentes que les ingénieurs d'affaires/commerciaux ne semblent remplir qu'en partie puisque les niveaux de satisfaction des décideurs sont en retrait des très fortes attentes, les proportions de « tout à fait satisfaits » étant relativement basses. C'est sur leur capacité à trouver le meilleur profil pour la mission et sur leur légitimité technique que les jugements sont les plus tièdes, avec environ 3 décideurs sur 10 insatisfaits.

Concernant les ingénieurs d'affaires / commerciaux, quel est votre niveau de satisfaction sur ces différents aspects ?

- A tous -



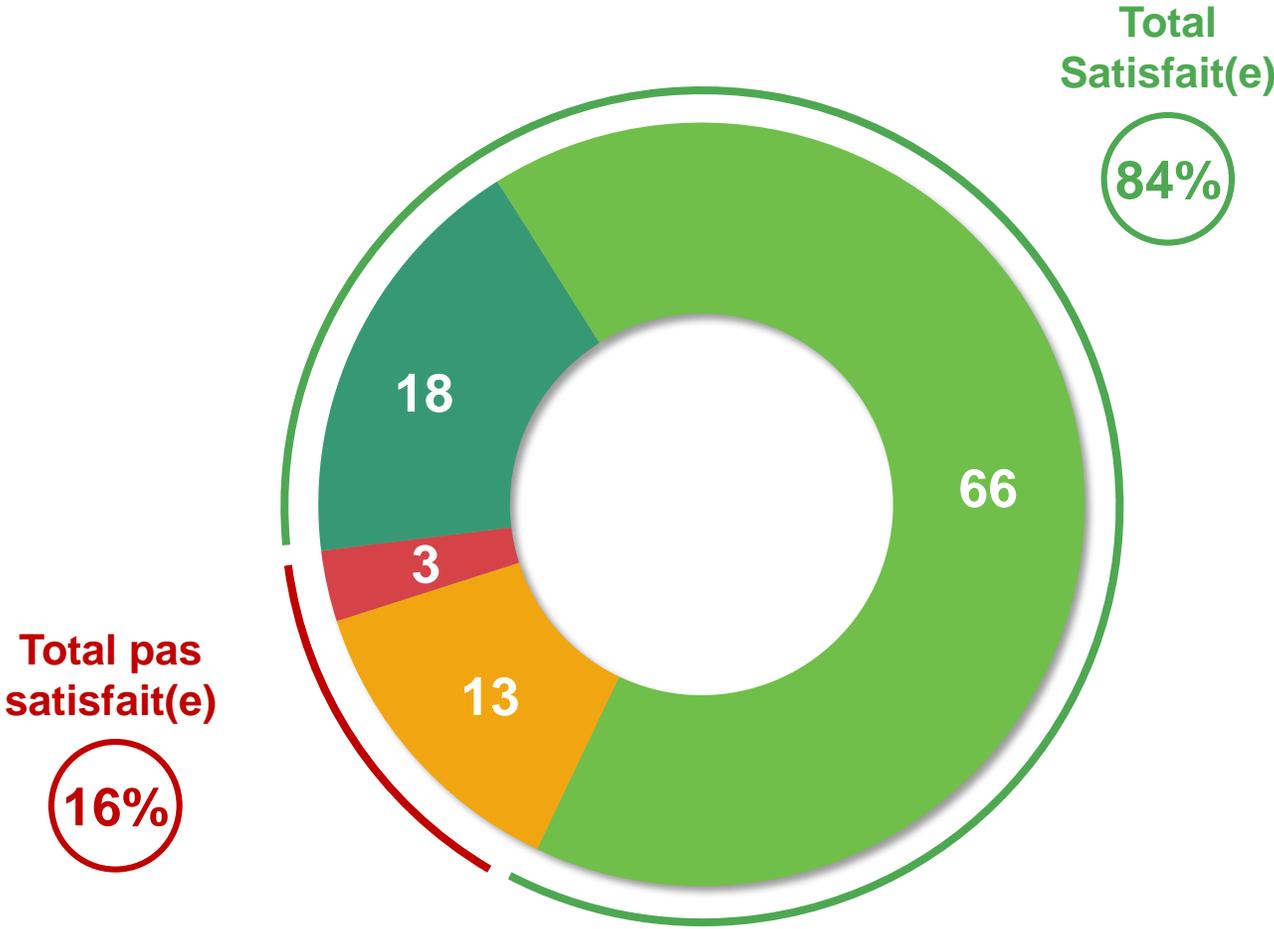
**Total Satisfait**



Dans leur jugement global, les décideurs se montrent relativement bienveillants et 84% se disent globalement satisfaits de leurs relations avec eux, avec là aussi une satisfaction qui demeure largement perfectible puisque seuls 18% se déclarent « très satisfaits ».

Êtes-vous globalement satisfait(e) de vos relations avec eux ?

- Aux décideurs qui sont en relation avec des ingénieurs d'affaires / commerciaux en charge de placer des consultant(e)s -



## *Le point de vue des consultants*



Talents

Les jugements des consultants à l'endroit de leur commercial sont beaucoup plus critiques que ceux des décideurs. Si environ 2 tiers estiment que leurs relations avec lui est globalement gagnante-gagnante et une courte majorité (55%) qu'il connaît bien leurs compétences/expertise techniques, les opinions positives sont minoritaires sur sa connaissance des consultants en tant que personnes (49%), le fait qu'il propose 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 carrières des consultants (38%), sa légitimité sur les dimensions techniques (30%)... Enfin, seuls 1 tiers des consultants pensent que ce dernier est essentiel dans la réussite de leurs missions chez les clients, soit un contraste saisissant avec le point de vue des décideurs en entreprise (80% sont de cet avis).

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

- A tous -



Talents

Item à interpréter sous la forme d'une opinion négative

Total Oui

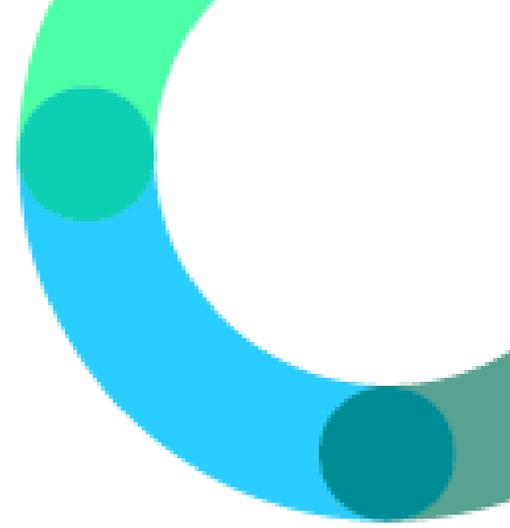
Dans le choix de ses missions

Forte souveraineté    Faible souveraineté

Affirmation	Oui tout à fait	Oui plutôt (e)	Non plutôt pas	Non pas du tout	Ne sait pas	Total Oui	Forte souveraineté	Faible souveraineté
J'ai globalement de bonnes relations avec lui, notre relation est gagnante-gagnante	21	46	17	9	7	67	82	57
Il cherche avant tout à placer ses consultant(e)s en intercontrat, ceux qui ne sont pas en mission	30	35	7	5	23	65	62	66
Il a une bonne connaissance de mes compétences/de mon expertise technique	12	43	25	12	8	55	68	47
Il considère réellement mes souhaits et aspirations lorsqu'il envisage de me positionner sur une mission	12	39	23	17	9	51	69	38
Il me connaît bien en tant que personne (mes valeurs, mes centres d'intérêt)	12	37	22	23	6	49	62	39
Il propose toujours le meilleur profil pour la mission à pourvoir	9	38	18	14	21	47	60	38
Il m'accompagne tout au long de mes missions et effectue un véritable suivi	11	31	29	22	7	42	57	33
Il est attentif à mon évolution de carrière	9	29	26	25	11	38	54	27
Son rôle est essentiel dans la réussite de mes missions chez les clients	7	26	32	29	6	33	45	27
C'est plus qu'un commercial, il est légitime sur les dimensions techniques et métiers vis-à-vis du client	10	20	30	26	14	30	35	25

■ Oui tout à fait    ■ Oui plutôt (e)    ■ Non plutôt pas    ■ Non pas du tout    ■ Ne sait pas





## **Partie 2**

**Sur quelles dimensions agir en priorité pour développer l'engagement des consultants ?**

## *2.1 Les leviers de l'engagement des consultants*



Entreprises



Talents

## *Le point de vue des consultants*



Talents

Les leviers susceptibles de développer le degré d'implication et d'engagement des consultants dans leurs missions peuvent être classés en 4 catégories. Avant toute chose, ils souhaitent se sentir utiles et intégrés aux réflexions du client (Important pour 94%), maintenir ou accéder à un bon équilibre vie professionnelle-vie privée (91%) et être autonome dans l'organisation de leur travail (90%).

Dans quelle mesure les aspects suivants sont/étaient des leviers pour développer votre degré d'implication et d'engagement sur vos missions ?

- A tous - % Important



Talents

1 - Leviers très importants

Vous sentir utile, intégré(e) aux réflexions, voir vos compétences et votre expertise reconnus et valorisés par vos clients **94**

Maintenir ou accéder à un bon équilibre vie professionnelle-vie privée **91**

Être autonome dans l'organisation de votre travail, avoir beaucoup de latitudes décisionnelles **90**

2 - Leviers importants

Être accueilli(e) et intégré(e) avec bienveillance, ne pas sentir de différence de traitement vs les autres membres salariés de l'équipe **83**

Avoir un bon salaire, être mieux rémunéré(e) que la moyenne habituellement pratiquée pour ce type de mission **82**

Pouvoir choisir vos missions **82**

3 - Leviers moins décisifs

Travailler sur des missions variées et/ou pour des organisations travaillant dans des secteurs variés **79**

Etendre votre réseau professionnel, gagner en expertise et /ou acquérir des méthodes de travail qui développent votre employabilité et renforce votre CV **76**

Être mis(e) en position de réussite dans votre mission : cahier des charges précis, suivis réguliers. **75**

Accéder à de meilleures perspectives en matière d'emploi et d'évolution de carrière au sein de l'entreprise qui vous emploie/employait" **73**

4 - Leviers faibles

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 **66**

Accompagner des entreprises très innovantes, leaders de leurs marchés ou jouissant d'une forte notoriété **61**

Savoir qu'une opportunité de travailler en direct avec le client est possible à l'issue de la mission **54**

**Le niveau de satisfaction des consultants sur ces différentes dimensions est variable :**

- Plutôt élevé, quoique tiède, sur les aspects jugés les plus importants (plus de 7 répondants sur 10 satisfaits concernant leur sentiment d'utilité et de reconnaissance, l'équilibre vie privée/vie professionnelle ou encore l'autonomie).
- Mitigé voire médiocre sur certaines dimensions qui sont jugées (relativement) importantes : être mis en position de réussite (57% sont satisfaits), pouvoir choisir ses missions (52%), les perspectives d'emploi ou d'évolution chez leur employeur (45%). Leur salaire/rémunération(38%).

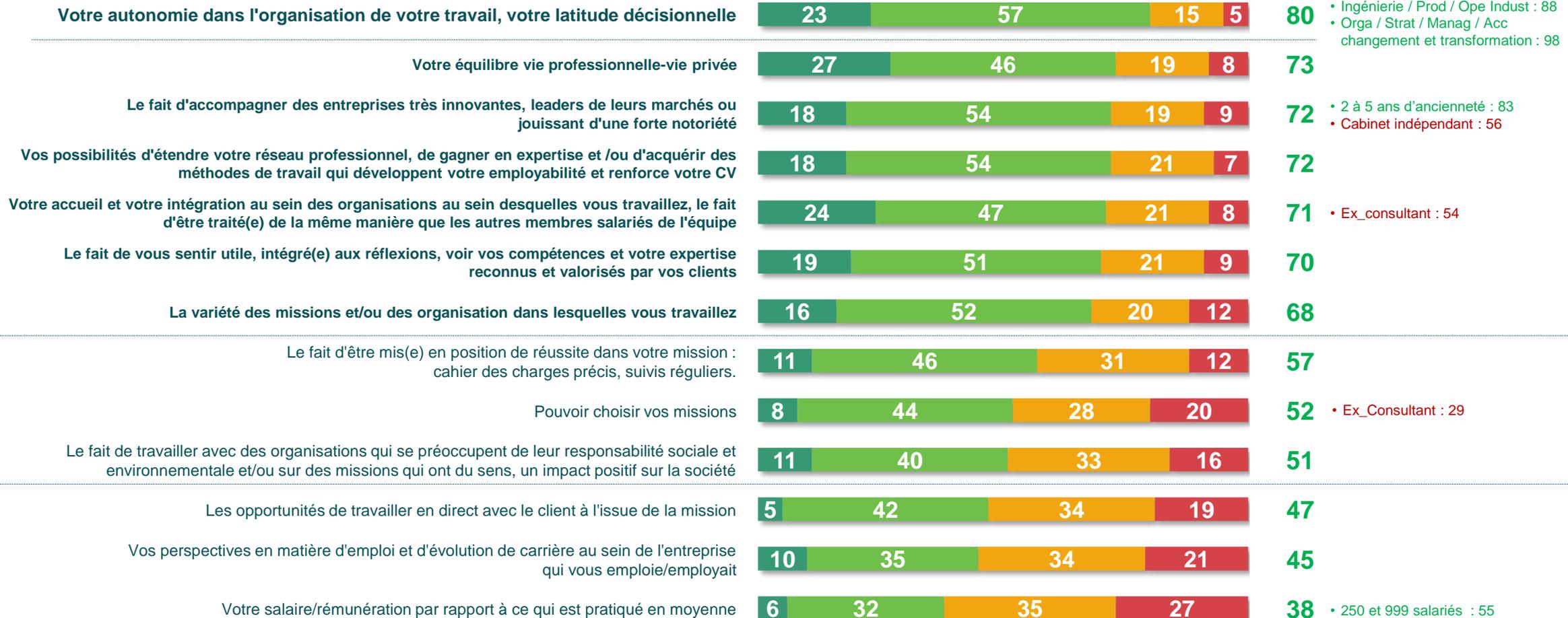
Et dans quelle mesure êtes/étiez-vous satisfait(e) sur ces différents aspects aujourd'hui ?

- A tous -



Talents

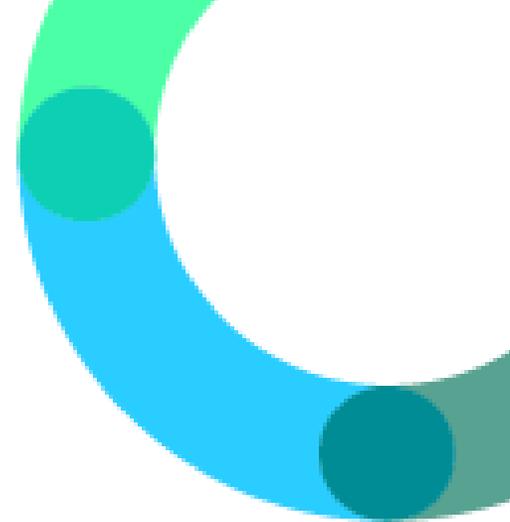
**Total Satisfait**



# *Le point de vue des entreprises*



Entreprises



Pour les décideurs, les 2 principaux leviers de l'engagement des consultants sont la bonne intégration au sein des équipes internes et le fait que ces derniers puissent se sentir utiles, intégrés aux réflexions / voir leurs expertises reconnues et valorisées (leviers important pour 85%). D'autres aspects sont également mis en avant par près de 8 décideurs sur 10 : la possibilité d'étendre son réseau professionnel et son employabilité, l'autonomie dans l'organisation de leur travail, le fait d'être mise en position de réussite dans la mission.

Selon vous, quels leviers d'engagement sont de nature à impliquer davantage les consultant(e)s qui viennent réaliser des missions au sein de votre entreprise ?

- A tous -



Entreprises

### Leviers très importants

### Leviers importants



Levier faible



■ Levier très important ■ Levier assez important ■ Levier assez faible ■ Levier très faible

Une relativement bonne restitution des priorités des consultants, à l'exception de l'équilibre vie privée / vie professionnelle et du choix des missions qui sont sous-estimés par les décideurs.

Ces derniers positionnent en revanche plus haut dans leur hiérarchie le développement du réseau et de l'employabilité des consultants, ainsi que le fait que ces derniers soient mis en position de réussite dans leur mission.

- A tous -

Levier Important (RANG)	Leviers d'engagement	
	Consultants 	Entreprises 
Vous sentir utile, intégré(e) aux réflexions, voir vos compétences et votre expertise reconnus et valorisés 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
Etendre votre réseau professionnel, gagner en expertise et /ou acquérir des méthodes de travail qui développent votre employabilité et renforce 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

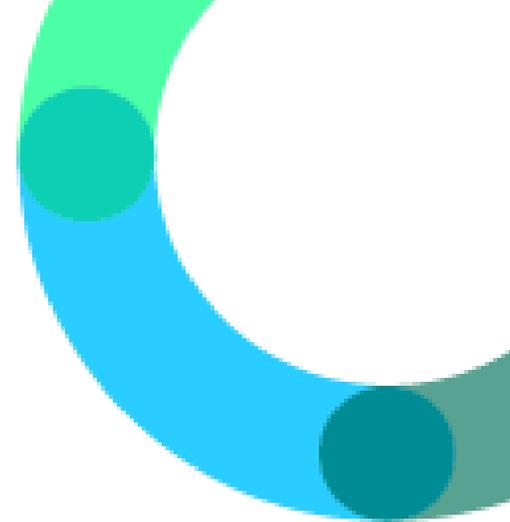
## *2.2 Être consultant demain*



Entreprises



Talents



La période actuelle (COVID 19) tend à exacerber certaines attentes ou envies de pratiquer son métier de consultant différemment. 58% des consultants déclarent en effet que la crise du COVID 19 a été un déclencheur ou un accélérateur de leur aspiration à une meilleure qualité de vie et 47% à une meilleure préservation de leur équilibre vie professionnelle-vie privée. 36% souhaitent donner plus de sens à leur travail et 33% se sentir plus utiles à la société.

Précisons que sur ces différents critères, la crise du COVID 19 a été plutôt un accélérateur qu'un déclencheur

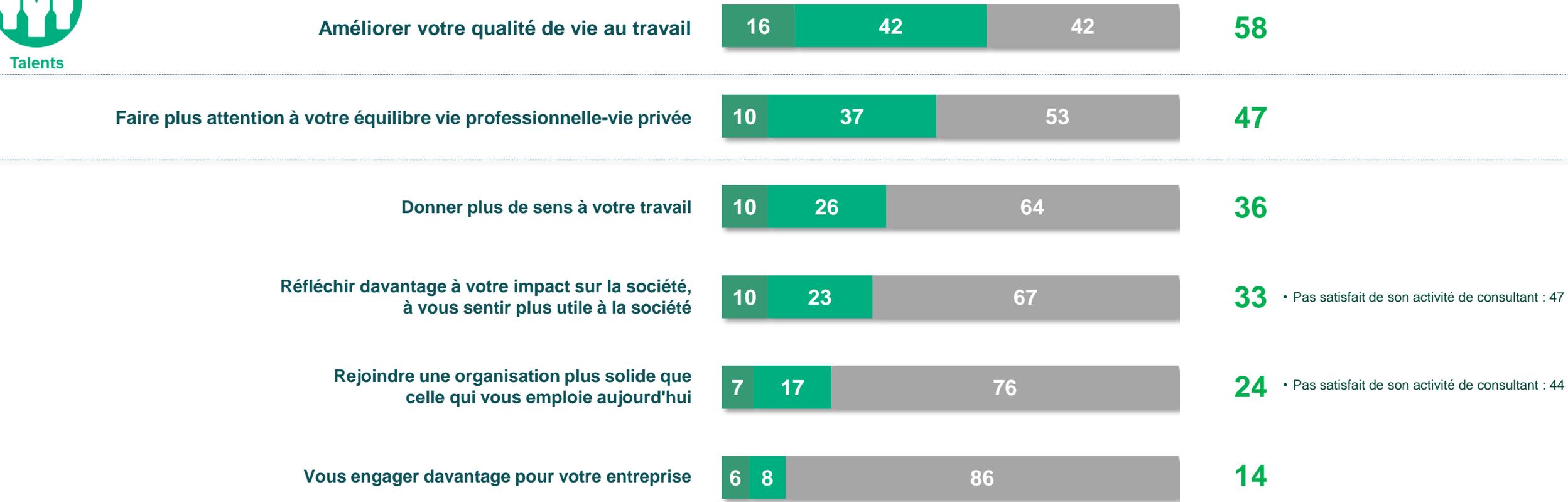
Cet épisode a-t-il été un déclencheur ou un accélérateur des différentes envies suivantes ?

- Aux actuels consultants -



Talents

Total Impact du COVID 19



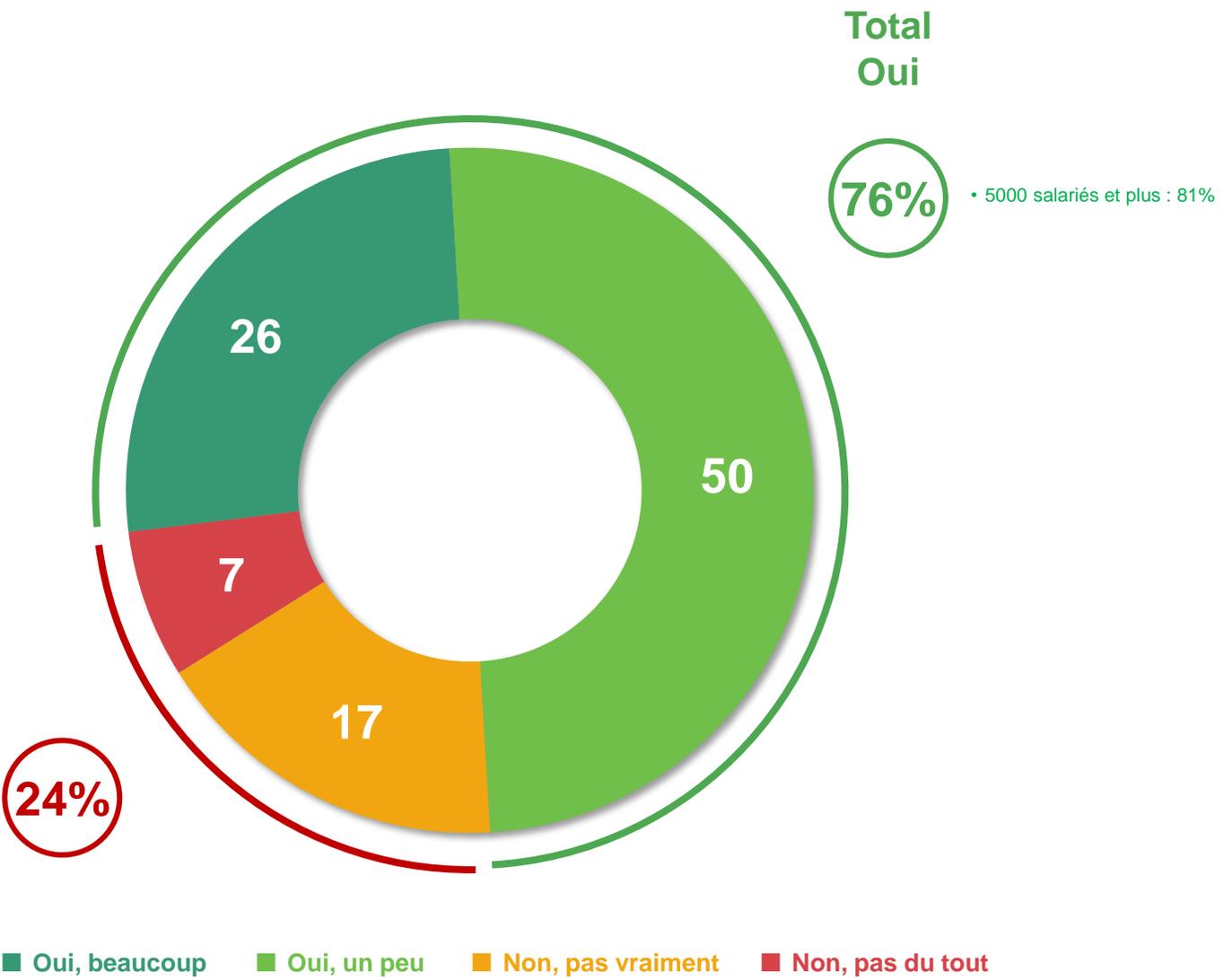
Au total, plus des 3 quarts des consultants (76%) pensent que cet épisode va changer d'une manière ou d'une autre la manière dont ils ont envie de travailler, d'exercer leur métier de consultant.  
1 quart estime même que cela va la changer beaucoup.

Diriez-vous que cet épisode va beaucoup, un peu, peu ou pas du tout changer la manière dont vous avez envie de travailler, d'exercer votre métier de consultant ?

- Aux actuels consultants -



Talents



Si les consultants salariés sont majoritaires (48%) à déclarer vouloir conserver leur statut, près de 3 sur 10 (29%) ne souhaitent plus être consultant et envisagent d'exercer un autre type de profession. Cette proportion monte même à 41% parmi les consultants salariés évoluant dans l'ingénierie/la production industrielle. Seuls 9% envisagent ou réfléchissent à se lancer dans le freelancing, ce choix ayant été arrêté avant la pandémie COVID 19 dans la majorité des cas.

Parmi les affirmations suivantes, quelle est celle qui se rapproche le plus de votre position?

- Aux consultants salariés -



Talents

En tant que consultant salarié...

Vous souhaitez plutôt demeurer consultant salarié mais cette crise vous fait réfléchir à (re)devenir consultant indépendant 3

Vous souhaitez devenir consultant indépendant en raison de cette crise 0

Vous souhaitez devenir consultant indépendant mais cela n'est pas lié à cette crise 6

La crise liée au COVID 19 ne change rien à vos intentions, vous souhaitez toujours demeurer consultant salarié 48

• Forte souveraineté dans son activité de consultant : 64

Vous ne souhaitez plus être consultant / Vous souhaitez exercer un autre métier 29

- Ingénierie industrielle / Production, opération industrielle : 41
- Faible souveraineté de son activité de consultant : 38
- Pas satisfait de son activité de consultant : 65

Vous ne savez pas 13

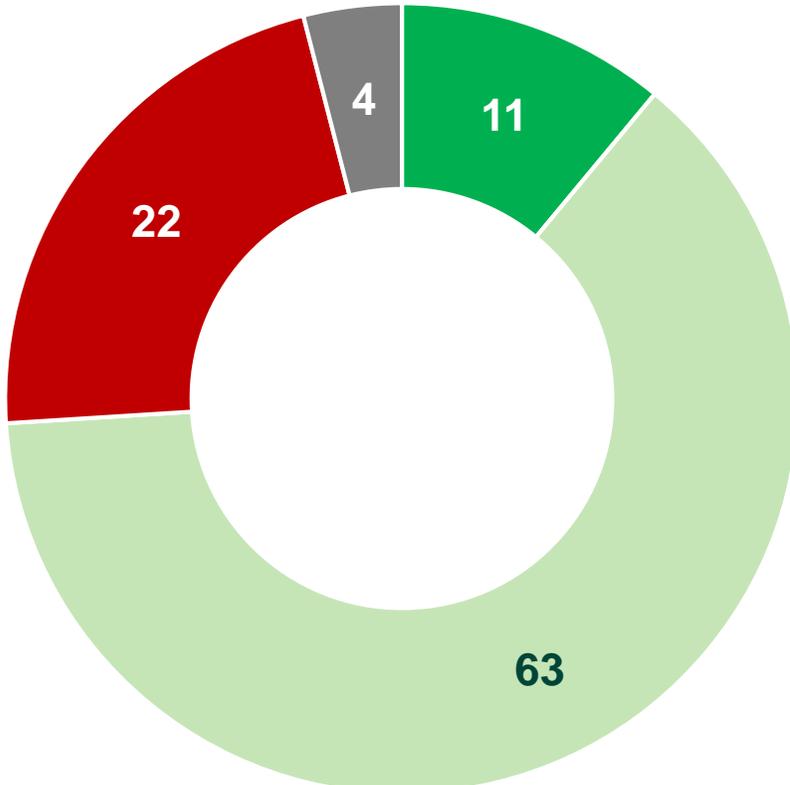
Du côté des décideurs, à qui l'on demandait de se projeter dans les 6 prochains mois, une proportion dominante des répondants (63%) pensent qu'ils auront recours autant qu'avant au service des sociétés prestataires (conseil en ingénierie et technologie, groupes d'audit et de conseil) pour le développement de leur activité, quand 22% déclarent que ce recours va diminuer et 11% qu'il va augmenter (4% ne se prononcent pas).

Dans les 6 prochains mois, pensez-vous que votre entreprise va avoir plus, moins ou ni plus ni moins recours au service des sociétés prestataires (conseil en ingénierie et technologie, groupes d'audit et de conseil) pour le développement de son activité ?

- A tous -



Entreprises



■ Plus    ■ Ni plus, ni moins    ■ Moins    ■ Je ne sais pas

# Contacts

Merci de noter que toute **diffusion de ces résultats** doit être accompagnée des éléments techniques suivants :  
le **nom de l'institut**, le **nom du commanditaire de l'étude**,  
la **méthode d'enquête**, les **dates de réalisation** et la **taille de l'échantillon**.

---

Suivez l'actualité de Harris Interactive sur :



[www.harris-interactive.com](http://www.harris-interactive.com)



[Facebook](#)



[Twitter](#)



[LinkedIn](#)

---

**Harris Interactive contacts in France:**

Fabrice Giroud – Directeur de clientèle au Département Corporate – [fgiroud@harrisinteractive.fr](mailto:fgiroud@harrisinteractive.fr)