Étude de rémunération 2008

Introduction

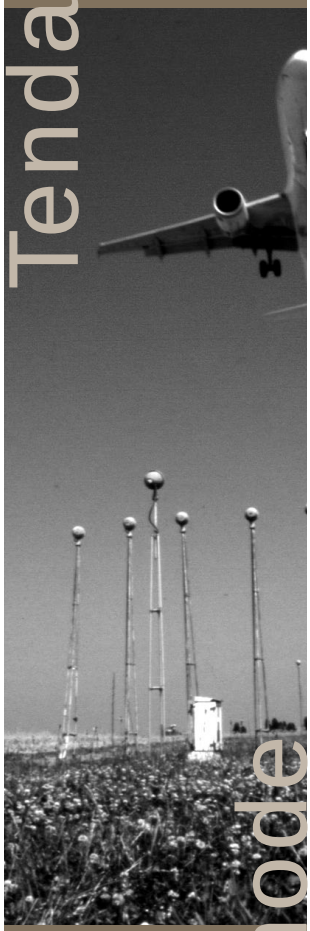
Établir une étude de rémunération des métiers du conseil est un exercice délicat car en dépit de l'effort de synthèse qui a prévalu dans la réalisation de notre étude, ainsi que du scope de trois années sur lequel elle repose, notre étude ne se veut pas étalon mais plutôt photographie grand angle des 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 difýcult® ¨ recruter ou ¨ lutter contre lôattrition pour les acteurs du conseil.

Cependant, par sa vivacit® et sa capacit® ¨ se remetttre en cause, le march® du conseil afýche un d®veloppement constant et propose encore de nombreux atouts et une force d'attraction pour beaucoup de candidats au métier.

Nous esp®rons que cette ®tude vous semblera ýd¯le ¨ lôid®e que vous vous faites de votre rémunération ou de ce que vous esp®rez si vous °tes consultant et ¨ ce que vous proposez si vous êtes un cabinet de conseil.

Tendances



Au lendemain des ann®es difýciles qui ont suivi lî®clatement de la bulle Internet, le marché du conseil a repris une forte dynamique de recrutement et connait 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 dîimagination et proposer ¨ leurs collaborateurs des packages de rémunération intéressants mais aussi dîautres leviers qui, jusquî¨ un r®cent pass®, ne faisaient pas partie du mode de vie du consulting.

Ces changements associ®s ¨ une tr¯s forte contrainte de ressources pour les proýls disposant de 3 ¨ 10 ans dîexp®rience, en outre des proýls 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 pass® et ýnalement plus consommateurs de la structure dans laquelle ils interviennent, souhaitant intervenir sur des missions ¨ valeur ajout®e pour leur parcours et nîh®sitant plus ¨ changer si ce crit¯re 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 march® ¨ des standards plus raisonnables.

Methode

Cette étude est la synthèse chiffrée des interviews effectués par les consultants de lî®quipe dîExeo Search de ýn 2004 ¨ d®but 2008, ®changes quotidiens avec pr¯s de 1 500 candidats rencontr®s 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 r®mun®rations sîentendent en r®mun®ration ýxe et variable ¨ lîexclusion des plans d'intéressement et participation, ainsi que les avantages annexes de type voiture, ordinateur, téléphone, bonus de rétention etc.

Aýn dî°tre le plus ýd¯le au march®, il nous a sembl® utile de dissocier deux cat®gories de consultants ¨ savoir :

- les consultants de cabinets de conseil en stratégie,

- les consultants de cabinet de conseil en management et parmi cette seconde cat®gorie de dissocier les consultants d®di®s au secteur ýnancier, des consultants d®di®s ¨ lîindustrie et aux services non ýnanciers.