

Insights

**RÉUSSIR L'INTÉGRATION DE CONSULTANTS
INDÉPENDANTS POUR ACCÉLÉRER SES PROJETS**







Mars 2021

colibee

INTRODUCTION

Intégrer des consultants externes au sein des DSI a toujours été un sujet complexe. Depuis plusieurs années, la demande est en effet plus forte que l'offre et l'on assiste à une véritable guerre des Talents. Les meilleurs consultants indépendants sont difficiles à atteindre et à sélectionner, cela peut être un véritable parcours du combattant. La transformation digitale et l'évolution toujours plus rapide des technologies ne simplifient pas les choses et créent des tensions supplémentaires. Il faut dès lors cerner efficacement quels profils sont nécessaires pour mener à bien les projets, savoir les sélectionner rapidement, et en nombre suffisant. Cet eBook a pour vocation d'apporter un éclairage transverse sur les enjeux d'intégration de consultants externes de haut niveau pour les DSI mais également les directions métiers en général. Quels sont leurs besoins en 2021? Quels sont les profils clés à intégrer ? Comment attirer, sélectionner et on-boarder les meilleurs talents pour accélérer ses projets ?

Un eBook voulu pour offrir à ses lecteurs des conseils ainsi que des bonnes pratiques pour faciliter ses recrutements. Bonne lecture !

-  **Interview** : trouver et intégrer de nouvelles compétences, les nouveaux défis des DSI Page 3
-  Une compréhension et une définition claire du besoin pour trouver la perle rare Page 5
-  Savoir choisir le meilleur profil, une question de méthode ! Page 6
-  Contractualiser efficacement et gérer les risques sans contraindre l'exécution de la mission Page 7
-  Savoir intégrer le consultant au cœur de la mission et lui donner les clés de la réussite Page 8
-  **Outils pratiques** : des fiches pour vous aider à mieux conduire vos sélections de consultants Page 9



INTERVIEW : TROUVER ET INTÉGRER DE NOUVELLES COMPÉTENCES, LES NOUVEAUX DÉFIS DES DSI



« La DSI occupe une place essentielle dans la stratégie de développement des entreprises, obligeant celles-ci à cibler leurs besoins et leurs manques afin de faire évoluer leurs ressources informatiques. La recherche et l'intégration de nouvelles compétences s'avèrent délicates pour les DSI notamment à l'heure de la covid-19, comme nous l'explique Olivier Pannier, ancien DSI et membre du réseau Colibee. »

**Olivier Pannier, DSI - Directeur de Projets,
Membre du réseau Colibee**

Quelles sont les compétences les plus recherchées par les DSI pour gérer leurs projets de transformation ?

Le besoin est souvent lié à un projet, et si les entreprises ne disposent pas en interne des compétences disponibles ou adéquates au projet alors solliciter un partenaire conseil comme Colibee prend tout son sens. Par exemple, dans le cadre de projet impliquant une migration vers le cloud ou une intégration post-acquisition, il est nécessaire d'avoir une expérience significative de ces situations pour les mener à bien. Les entreprises se mettent donc en quête d'experts capables d'assurer aussi bien la direction de projets que des rôles techniques variés.

Quels sont les types de profils convoités ?

Pour faire avancer de nouveaux projets, la DSI, et l'entreprise de manière générale, a besoin d'experts capables de lui apporter l'expérience qu'elle n'a pas. Elle va chercher avant tout à s'appuyer sur des compétences et des profils qui ont déjà mené ces projets. Ainsi, si la séniorité et l'expérience qu'apportent les consultants sont primordiales dans le cadre du projet, ils doivent également avoir une très bonne faculté d'adaptation car ils sont amenés à travailler aussi bien avec des équipes techniques et des managers que la direction de l'entreprise. Si l'on ajoute à cela la capacité d'être opérationnel immédiatement tout en étant en phase avec les problématiques du métier et/ou du secteur, on tient, ici, la perle rare recherchée.

Ces profils sont-ils compliqués à trouver ?

Oui il est difficile de trouver ces profils sur le marché, et ce d'autant plus pour les entreprises qui ne disposent pas des bons réseaux pour les dénicher.

Dans ce cas de figure, quel est l'apport de Colibee par rapport à d'autres cabinets de conseil ?

Avant de devenir membre du réseau Colibee, j'ai été client de Colibee lorsque j'étais DSI d'un grand groupe agroalimentaire. Pour moi, l'intérêt de faire appel à ce réseau très qualitatif, c'était d'avoir facilement accès à des ressources qualifiées et expérimentées pour renforcer mes équipes sur des besoins spécifiques. C'est également une structure qui contractualise rapidement et offre un suivi personnalisé de la mission.

Comment bien intégrer ces consultants à l'entreprise ?

La sélection de consultants expérimentés constitue pour les entreprises une première étape cruciale. La seconde consiste à s'assurer de la bonne intégration de l'expert à l'environnement de l'entreprise, tant dans sa relation avec les collaborateurs que dans sa capacité à faire travailler ensemble les parties prenantes du projet. Il faut donc penser et agir en équipe. Il est important de former une équipe projet, capable d'intégrer le consultant indépendant à un collectif constitué de collaborateurs aux profils variés orienté vers un objectif commun.

La Covid-19 et la généralisation du travail à distance ont-elles pu compliquer l'intégration des consultants ?

Par certains aspects, le travail à distance a rendu plus délicat l'action des équipes au sein des entreprises. La réduction soudaine du présentiel a ainsi supprimé les nombreux moments d'échanges informels, pourtant essentiels aux consultants pour créer du lien avec les collaborateurs. Toutefois, je ne pense pas qu'ils aient été davantage touchés par cette nouvelle organisation. La nature même de leur activité implique qu'ils ont l'habitude d'être confrontés à des missions variées proposant des cadres de travail différents. Ils font déjà preuve d'une grande adaptabilité et ont pu répondre plus aisément au défi que représente le travail à distance.

ETAPE N°1 : AVOIR UNE COMPRÉHENSION ET UNE DÉFINITION CLAIRE DU BESOIN POUR TROUVER LA PERLE RARE

Pour les entreprises, tout projet de transformation implique nécessairement une prise de conscience de ses besoins afin de sélectionner au mieux les compétences requises. De l'identification du besoin à la sélection d'un consultant indépendant, un tel processus exige une bonne organisation. Il est donc primordial d'être clair en interne sur les enjeux et les objectifs auxquels le consultant devra répondre, dans le but de concevoir une fiche de poste à même d'attirer les profils souhaités.

✓ **Valider le recours à un consultant externe avec les décideurs (métiers et achats)**

Avant toute chose, il faut s'assurer de la pertinence du positionnement d'un consultant au sein du projet, auprès des instances de direction. Concrètement, cela nécessite de faire valider un budget suivant une feuille de route précise afin de pouvoir engager le processus de recrutement et de faire éventuellement fausse route si la démarche n'était pas approuvée par le Management.

🔧 **L'importance de maîtriser son processus de décision**

Afin de faciliter le processus de sélection, il est primordial de planifier son action. En interne, il est important de se fixer un délai pour identifier les profils souhaités tout en déterminant les canaux par lesquels la demande sera diffusée. La définition claire du processus de sélection est clé pour être efficace : qui rencontrera et évaluera le consultant, qui donnera un avis consultatif et qui prendra la décision finale ? Être au clair sur ce processus vous fera gagner un temps précieux et vous permettra de sécuriser la perle rare (qui a souvent d'autres propositions en parallèle !).

✚ **Créer une fiche de mission complète et claire**

Sans une description précise de la mission, il y a très peu de chance d'attirer les bons profils. La fiche de mission doit être la plus exhaustive possible afin de faire comprendre au consultant dans quel contexte il va évoluer. Cela passe aussi bien par une définition du périmètre d'action et des résultats attendus que par une énumération des compétences et traits de personnalité souhaités pour le projet. Il est, par ailleurs, utile d'explicitier les possibles difficultés que peut rencontrer le consultant lors de la mission.

Sélectionner la perle rare peut vous prendre du temps

De par sa connaissance large du marché et des enjeux de transformation des entreprises, Colibee est en mesure d'accompagner ses clients dès la genèse de leur projet. Et tout cela, avec une réponse en 48 heures !

TIPS 📌
Bien marketer sa fiche de poste, c'est la rendre plus attrayante aux yeux des candidats
Savoir prioriser ses attentes pour avoir des profils plus ciblés



ETAPE N°2 : SAVOIR SÉLECTIONNER LE BON CONSULTANT POUR RÉPONDRE AUX BESOINS

Une fois le besoin identifié et cadré, la prochaine étape, consiste à choisir le consultant qui sera le plus en adéquation avec le projet. Afin d'effectuer un choix cohérent, il est nécessaire d'adopter les bons réflexes pendant l'entretien et après celui-ci. L'objectif étant de constituer une grille d'évaluation suivant les compétences et qualités requises pour le poste.



Retenir ce qui caractérise le candidat

Au cours de l'entretien, il est intéressant de noter quelques phrases clés prononcées par le candidat. Cela permettra au recruteur de pouvoir condenser ses idées et de résumer sa candidature en une phrase. Cette façon de faire s'avère particulièrement utile dans le cas où la procédure de sélection se déroule sur un temps plus ou moins long.



Analyser l'entretien a posteriori

Si l'on retient souvent les points positifs à l'issue d'un entretien, il peut également subsister une part de doutes concernant le profil du candidat. Il est donc logique de les identifier et de les mettre en perspective pour savoir si cela peut nuire à la réussite de la mission. Il faut également être vigilant à ne pas mal interpréter certaines erreurs du candidat liées à l'exercice de l'entretien mais chercher à valoriser les éléments factuels validant ou non les attentes du recruteur.



Faire le bon choix

En règle générale l'analyse de l'entretien permet de dégager quelques certitudes vis à vis du candidat. Le recruteur a ainsi accumulé assez d'éléments pour valider aussi bien l'expertise du consultant que sa personnalité pour faciliter son intégration. En fonction de tous ces paramètres, il est désormais temps de faire le bon choix pour mener à bien le projet.



Avoir l'assurance de la qualité pour ne pas laisser de place au doute

Afin de sélectionner le meilleur profil, Colibee accompagne les entreprises dans le suivi des candidatures et la sélection des consultants. Fort d'un vivier sélectionné avec une exigence démontrée depuis 2012 (10% de taux de sélectivité et plus de 10000 entretiens physiques depuis sa création), Colibee choisit ainsi des profils très expérimentés et valide leur expertise selon un framework d'évaluation qui contient plus de 30 critères d'évaluation et plus de 400 compétences métiers/techniques/certifications.

Colibee vous apporte la garantie que le consultant retenu a les compétences pour lesquelles il a été sélectionné et vous accompagne dans tout le processus de choix.

S'assurer de la conformité du consultant

Dans le cadre d'un contrat annuel d'une valeur égale ou supérieure à 5000€ HT, il est obligatoire de vérifier que la prestation est sécurisée afin de pouvoir intégrer un consultant indépendant. A commencer par l'obligation pour le consultant de créer et de maintenir sa propre structure, attestant bien qu'il est en mesure d'exercer son activité. Ce dernier doit ainsi fournir tous les 6 mois, un extrait K-bis, ou équivalent, à la société qui l'emploie.

La société qui intègre un consultant indépendant doit également vérifier qu'il s'acquitte de ses obligations de déclaration et de paiement des cotisations URSSAF.

Pour finir, le code du travail contraint le donneur d'ordre qui intègre un consultant indépendant à s'assurer qu'il n'emploie pas dans sa structure des salariés étrangers, démunis de titre de travail. Les salariés étrangers doivent avoir fait l'objet d'une autorisation de travail préalable le cas échéant.

À elle seule, la collecte de ces trois documents à la signature du contrat n'est pas suffisante. Elle doit être renouvelée tous les 6 mois jusqu'à la fin du contrat. Cela va plus loin, car le donneur d'ordre est tenu de vérifier la validité et l'authenticité de l'attestation de vigilance, sans quoi en cas de contrôle, elle n'est réputée n'avoir jamais été obtenue !

TIPS

Ne pas oublier de vérifier que le consultant dispose d'une assurance en responsabilité civile professionnelle et d'exploitation qui le protège en cas de dommages corporels, matériels ou immatériels.

Pourquoi Colibee ?

Colibee porte le risque contractuel et s'assure de la conformité de ses consultants en mission, notamment à travers la vérification des documents liés à leur entreprise, tous les 6 mois.

Enfin et dans le cas de difficultés pendant la mission, Colibee s'engage à le remplacer dans les plus brefs délais et sans coût ni risque pour l'entreprise.

colibee



ETAPE N°4 : SAVOIR INTÉGRER LE CONSULTANT AU CŒUR DE LA MISSION ET LUI DONNER LES CLÉS DE LA RÉUSSITE

Dès lors que le bon consultant est choisi, il faut désormais l'intégrer à l'environnement de l'entreprise et du projet. Ce processus d'onboarding implique aussi bien une préparation en amont du poste qu'un accompagnement du nouvel arrivant au début de sa mission. Par ailleurs, il est tout aussi important de soigner la communication auprès des équipes afin de faciliter son intégration.



Préparer l'onboarding avant l'arrivée du consultant

Afin d'organiser l'intégration du consultant, une des premières étapes consiste à prévoir un moment pour l'accueillir à son arrivée. Avant cela, il est primordial de préparer son poste pour le placer dans les meilleures dispositions dès le départ. Cela nécessite de gérer en amont les éléments concernant les accréditations en interne (accès au bâtiment, accès aux serveurs) ainsi que la mise à disposition d'un espace de travail complet (mise à disposition d'un ordinateur ou autre outil). Pour qu'il soit opérationnel rapidement, l'entreprise ne doit pas oublier de lui transmettre tous les documents et autres éléments nécessaires à la réalisation de sa mission.



Communiquer auprès des équipes

Un onboarding réussi passe aussi par une bonne communication auprès des équipes. Il convient ici de bien leur préciser le cadre d'intervention et les activités qui seront réalisés par le consultant afin de faciliter son intégration. Dans les faits, cela peut se traduire, dès son arrivée, par une prise de rendez-vous avec les collaborateurs qui interviennent sur le projet. Une démarche utile pour définir des objectifs tout en développant la cohésion d'équipe.



Accompagner le consultant dans sa prise de poste

Enfin, son intégration n'est pas tout à fait complète sans un suivi plus rapproché durant les premières semaines de la mission. L'entreprise peut ainsi établir des paliers de montée en compétence dans le but de structurer son action et de maintenir voire d'augmenter son niveau de motivation au fil du temps.

Pourquoi Colibee ?

Si l'expérience des consultants issus du réseau Colibee leur permet d'être plus à l'aise dans la phase d'onboarding, l'entreprise peut tout de même compter sur un suivi opérationnel du consultant mené par un account manager Colibee durant l'intégralité de la mission. En plus de faciliter son intégration, un tel suivi autorise la mise en place d'un management rapproché, essentiel pour évaluer l'action du consultant lors de son exercice. Un processus qui se conclut par la réalisation d'un bilan de fin de mission par l'entreprise.

» QUELQUES FICHES STRUCTURÉES POUR VOUS ACCOMPAGNER DANS VOTRE DÉMARCHE

Nous avons constitué pour vous un ensemble de trois outils pour vous accompagner dans la sélection de vos futurs consultants. Trois fiches pratiques à utiliser pour cadrer vos besoins et sélectionner vos experts. Ces fiches sont modifiables en fonction de vos besoins.

Bonne utilisation !

QUALIFICATION D'UN BESOIN

Page 10

EVALUATION D'UNE CANDIDATURE

Page 11

CHECKLIST D'ONBOARDING

Page 12

INTITULE MISSION :
 Entité :
 Responsable projet :
 Ligne Budgétaire :
 Budget :

Mission
 Evaluation candidat
 On-boarding

CONTEXTE

Description du projet

.....

PERIMETRE

Démarrage mission/..../..

Fin mission/..../..

Temps plein
 Temps partiel

Objectifs de la mission

.....

Activités principales

-
-
-
-

Livrables attendus

-
-
-
-

Jalons clés



COMPETENCES RECHERCHEES

Niveau de séniorité :

- Consultant Junior Manager
 Consultant Senior Directeur

HARD SKILLS

Must Have **Nice to Have**

Compétences fonctionnelles / techniques



...

SOFT SKILLS / PERSONNALITE

Must Have **Nice to Have**

Management, personnalité, autonomie



...

INTITULE MISSION :

Evaluateur :

Candidat :



Mission



Evaluation candidat



On-boarding

		Evaluation
APPRECAIION GLOBALE	Compréhension de la mission / des enjeux et résultats attendus	1 2 3 4 5
	Intérêt et motivation pour la mission	1 2 3 4 5

EVALUATION COMPETENCES	HARD SKILLS	Must Have	Nice to Have	
	<i>Compétences fonctionnelles / techniques</i>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	1 2 3 4 5
	...			1 2 3 4 5
				1 2 3 4 5
				1 2 3 4 5
				1 2 3 4 5
				1 2 3 4 5
				1 2 3 4 5
	SOFT SKILLS / PERSONNALITE	Must Have	Nice to Have	
	<i>Management</i>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	1 2 3 4 5
<i>Leadership</i>			1 2 3 4 5	
<i>Ecoute</i>			1 2 3 4 5	
<i>Organisation</i>			1 2 3 4 5	
<i>Autonomie</i>			1 2 3 4 5	
<i>Capacité de synthèse</i>			1 2 3 4 5	

PROFIL	<i>Pertinence des références</i>	1 2 3 4 5
	<i>Disponibilité</i>	OK Ajustable KO
	<i>Contraintes de déplacement</i>	OK Ajustable KO
	<i>Budget</i>	OK Ajustable KO

Commentaires généraux

.....

.....

.....

INTITULE MISSION :

Consultant :



Mission



Evaluation
candidat



On-boarding



Préparation

- Planifier la date et le lieu de démarrage
- Préparer la documentation nécessaire à la montée en compétence
- Planifier des points régulier de montée en compétence



Checklist interne
d'onboarding

- PC interne
- Badge(s)
- Comptes outils administratifs
- Comptes outils métiers

AVANT L'ARRIVEE

A L'ARRIVEE



Kick-off

- Planifier et préparer la réunion d'accueil et de lancement
 - Revue des enjeux et objectifs du projet
 - Revue des jalons et livrables
 - Plan d'on-boarding
 - Présentation de l'organisation interne



People

- Communiquer l'arrivée du consultant auprès des équipes
- Planifier un point d'introduction avec chaque partie prenante
- Présentation de l'organisation interne et règles d'usage



Organisation

- Cadrer les modalités d'intervention (présence, télétravail)
- Cadrer les premières activités du consultant
- Planifier des points régulier de montée en compétence
- Avoir un management rapproché les premières semaines
 - Quotidien :
 - Hebdomadaire
 - Mensuel

A PROPOS DE COLIBEE

Colibee est un cabinet de conseil nouvelle génération regroupant plus de 800 consultants indépendants de haut niveau.

100% efficace

Les meilleurs consultants indépendants
Les bons profils, le suivi de bout en bout
Des missions de valeur
Un service sur mesure au meilleur rapport qualité prix

100% expert

Grandes entreprises et ETI
Spécialistes de la transformation
Audit, conseil, management de transition, pilotage
En lien avec les directions générales, DSI, directions métiers

100% réseau

En une décennie, Colibee a constitué un vivier de talents faisant partie des plus qualitatifs du secteur du conseil en Management et Technologies. En nous rejoignant vous êtes accompagné par une équipe dédiée qui œuvre pour la recherche, la bonne conduite de vos missions et de votre développement.

Connect : la plateforme digitale de Colibee

Connect est une plateforme qui facilite la vie de tous, clients comme consultants, accessible en complément des services délivrés par nos équipes. Connect existe en version web et mobile pour vous faciliter le quotidien.



Contact

Colibee
15 rue Drouot, 75009 Paris
+33 (0) 1 82 83 94 10
contact@colibee.com