



CONSULTANT·ES EN FINANCEMENT DE L'INNOVATION : QUE RECHERCHENT-IELS ?

**BENCHMARK DES SALAIRES ET
MOTIVATIONS**

Sommaire

Leonid Group | Consultant·es en financement de l'innovation :
Que recherchent-ils ?

01. Introduction

02. Méthodologie

03. Typologie de candidat·es & rémunération

05. Motivations des candidat·es

08. 6 recommandations pour revisiter votre proposition de valeur

13. En conclusion

Introduction

Leonid Group | Consultant·es en financement de l'innovation :
Que recherchent-iels ?

Chez Leonid, nous échangeons depuis près de 4 ans avec des professionnel·les du financement de l'innovation. Nous avons ainsi vu le marché évoluer et notamment au niveau des attentes des candidat·es qu'elles soient relatives au métier en tant que tel ou au cadre de l'exercice de ce dernier.

Les propositions de valeur des cabinets de conseil n'ont pas forcément évolué dans le même sens ce qui crée donc un écart, et des difficultés à attirer et fidéliser les talents.

Cette tendance est comme expliqué dans un article des Echos Start une tendance générale. Effectivement “ *Conserver les jeunes talents : tel est l'enjeu des cabinets de conseil en stratégie. Chaque année, 25 % des consultants quittent leur poste. En cause : une surcharge de travail, un manque de sens, une hiérarchie trop verticale, pas assez d'écologie, un moule trop rigide et homogène...* ”

Nous avons ainsi décidé de rédiger ce rapport pour partager notre vision du marché et vous apporter des axes de réflexion !

L'objectif : construire une proposition de valeur juste, compétitive et alignée avec les attentes des candidat·es.

Méthodologie

En termes de méthodologie, voici comment nous avons procédé :

- 1** Nous avons sélectionné 100 candidat·es aléatoirement dans notre base de données avec plus ou moins d'expérience dans les métiers du financement de l'innovation.
- 2** Nous avons relevé leur niveau d'études, leurs salaires actuels et prétentions salariales. Nous avons également cherché à comprendre quels éléments les motiveraient à changer de poste.
- 3** Nous avons analysé ces informations et extrait les données statistiques que vous retrouverez dans ce rapport.

Ces données permettront d'éclairer tant les entreprises recrutant que les candidat·es sur la réalité du marché, et ce afin d'aligner plus facilement les attentes de chacun.

NB : La portée de l'étude doit être nuancée car elle ne se base pas sur des sondages mais sur des données extraites d'entretiens. Nous n'avons pas voulu influencer les réponses des consultant·es en leur demandant de choisir entre différentes réponses. Nous avons voulu les laisser répondre le plus naturellement possible.

Typologie de candidat·es & rémunération

Voici pour commencer quelques informations sur le panel de candidat·es interrogé :

Sur 100 candidat·es, 43 sont Docteurs, 32 sont ingénieur·es et 25 sont titulaires d'un master.

Parmi elleux, 64 sont en région parisienne et 36 sont en province.

On remarque que le métier de consultant·e en financement de l'innovation attire tout particulièrement les docteurs. Pour les jeunes docteurs souhaitant s'éloigner du monde académique tout en continuant de travailler sur des sujets de R&D&I ce métier est effectivement un très bon compromis.

Nous avons établi en fonction de leur niveau d'études, localisation et séniorité un benchmark des salaires :

Diplôme	Expérience en financement de l'innovation	Salaire fixe par an	
		Région Parisienne	Province
Docteur	0 à 3 ans	38-45,000€	36-42,000€
	3 à 6 ans	42-52,000€	40-50,000€
	6 ans et +	48-70,000€	47-65,000€
Ingénieur	0 à 3 ans	38-50,000€	34-47,000€
	3 à 6 ans	42-55,000€	40-50,000€
	6 ans et +	46-70,000€	48-65,000€
Master	0 à 3 ans	34-42,000€	32-40,000€
	3 à 6 ans	38-48,000€	38-45,000€
	6 ans et +	46-70,000€	40-58,000€

Remarques :

- Plus le nombre d'années d'expérience en financement de l'innovation augmente, moins le diplôme a d'incidence sur le salaire ;
- La rémunération dépend également des profils techniques. Les profils IT, par exemple, gagnent en général 10 à 15% de plus sur le salaire fixe.
- En plus du salaire fixe, les rémunérations variables sont très variables ! De 2,000€ à 20,000€ suivant le modèle choisi par l'entreprise. La plupart des candidat-es juniors n'ont pas d'attentes particulières concernant la partie variable et vont principalement chercher à avoir un salaire fixe le plus intéressant possible. Cependant, et par expérience, cela peut faire la différence lorsqu'ils ont plusieurs offres ; notamment quand il s'agit d'un pourcentage à la facturation qui leur permet de récolter directement le fruit de leur travail et les motive davantage (entre 1 à 3% du CA encaissé en moyenne).
- Les fourchettes 6 ans et + sont assez larges et varient notamment en fonction du niveau de responsabilité : quand certains sont consultant-es après 6 ans d'expérience, d'autres sont managers après 3 ans.

Maintenant que nous avons cerné le type de candidat-es concerné par cette étude, il s'agit à présent de comprendre ce qui motive les candidats à changer de poste ou à accepter une offre d'emploi.

Motivations des candidat·es

Après avoir consolidé tous les retours candidat·es, nous avons relevé l'occurrence de certains mots-clés permettant de nous faire une idée des attentes et des candidat·es et avons constaté qu'elles concernaient 2 grands aspects du travail de consultant·e en financement de l'innovation : le métier en lui-même d'une part et le cadre de travail d'autre part.

1. Le métier

Le critère de motivation qui revient le plus souvent est celui du contenu des missions : **47%** des consultant·es en financement de l'innovation nous parlent **des missions comme un facteur important dans leur envie de changer de poste. Parmi eux :**

10 mentionnent explicitement vouloir faire **autre chose que du Crédit d'Impôt Recherche.**

16 mentionnent vouloir davantage **de diversité dans leurs missions au quotidien** : ils mentionnent notamment les aides et subventions, ainsi que différents dispositifs de financement français ou européens. Certain·es sont également en demande de missions de management de l'innovation.

13 mentionnent vouloir apporter un **accompagnement plus large et plus poussé** à leurs clients et approfondir leur fonction de consultant·e.

8 mentionnent autre chose comme **des missions plus commerciales, des missions en binôme, une implication plus en amont des projets.**

Sans surprise, aucun-e consultant-e chassé-e par Leonid ne souhaite quitter son emploi actuel pour un poste similaire ou même souvent relativement similaire. Il est également bon de noter que nous avons segmenté ce 47% en quatre catégories mais que les consultant-es souhaitent généralement “tout le package”, à savoir : **moins de CIR, plus de variété de dispositifs et un accompagnement plus approfondi de leurs clients.**

Puisqu’il y a rarement des différences fondamentales entre deux cabinets de taille et offre similaires et que les candidat-es expérimenté-es connaissent bien ce marché de niche, il est important de vous demander ce qui pourrait vous démarquer et ce qui donnera envie aux candidat-es de rejoindre votre cabinet plutôt qu’un autre. Une réponse classique que nous recevons : “Je ne suis pas intéressée par un recrutement dans une entreprise similaire à la mienne.” ou encore “Je ne souhaite pas changer pour la même chose, qu’est ce qui diffère vraiment de mon poste actuel ?”.

Si la différence ne peut se faire dans le métier peut-être que l’environnement que vous proposez sera la solution ?

2. L'environnement proposé par les cabinets de conseil en financement de l'innovation

En seconde place après le contenu des missions, le critère de motivation qui revient le plus est les **possibilités d'évolution au sein de l'entreprise**, mentionnées **25 fois**, suivies de **l'environnement de travail** (ambiance de l'équipe, taille de l'entreprise) mentionné **20 fois**.

La **flexibilité** semble également être de plus en plus importante, puisqu'elle a été citée **15 fois**. Par “flexibilité” sont entendu le télétravail, des horaires adaptables selon les situations, la possibilité de gérer son temps et son organisation soi-même, etc.

A ce sujet, la crise sanitaire du Covid19 a joué un rôle considérable. D’après le ministère du Travail, *“la crise sanitaire a favorisé une extension sans précédent du télétravail. En janvier 2021, 27 % des salariés le pratiquent, contre 4 % en 2019 ; 8 télétravailleurs sur 10 souhaitent le poursuivre [...]”*(2)

Par expérience, on remarque que la **flexibilité** est importante pour 100% des candidat-es à qui nous parlons, mais ici on remarque que 15% en font une priorité absolue.

10 personnes ont souligné que leurs choix dépendaient fortement de la **localisation du poste** . 11 personnes formulent la demande de **plus de formation**. Cela rejoint les personnes qui sont motivées majoritairement par le contenu et la diversité des missions ainsi que les possibilités d'évolution au sein de l'entreprise.

Si on rassemble les 3 groupes, on constate que la **montée en compétences** est très importante pour 83% des consultant-es que nous avons interrogé.

D'autre part, 1 personne sur 10 souhaite changer de poste car elle se sent trop éloignée au quotidien de leur **expertise technique**. On parle par exemple à beaucoup de profils "bio"/"science de la vie" qui travaillent sur des sujets IT et qui aimeraient revenir à leur expertise de base.

Enfin, le **salaire** a été mentionné à 9 reprises comme étant la top priorité pour un éventuel changement de poste. Il nous arrive d'être contactés par des consultant-es qui réalisent qu'ils sont payés bien en dessous de la moyenne du marché et qui souhaitent alors pour cette principale raison changer d'entreprise.

On note tout de même que tout-e candidat-e qui souhaite changer de poste va prendre en compte le salaire, soit en acceptant de conserver le même et en privilégiant d'autres avantages, soit en souhaitant une augmentation salariale. Le nombre de fois que le salaire est cité ici reflète du sens de priorité que lui accordent 9 personnes sur 100, mais il n'empêche que cela reste un critère déterminant pour la totalité des candidat-es.

Pour solidifier votre proposition de valeur voici donc plusieurs aspects sur lesquels vous pouvez jouer et qui feront directement écho aux motivations exprimées par les candidat-es.

6 recommandations pour revisiter votre proposition de valeur

En parallèle des informations collectées à travers cette étude nous nous sommes entretenus avec Léa Decours et Julie Burtin, expertes en recrutement dans le secteur du financement de l'innovation qui échangent depuis plusieurs années avec des consultant-es, et en avons tiré de précieux conseils !

1. Repensez votre rémunération variable

- **En fonction de vos valeurs et de votre manière de travailler**

Depuis combien de temps votre rémunération variable est-elle structurée ainsi ? Sur quelle base est-elle calculée et qu'est-ce que ça veut dire en termes d'attraction et de rétention ? Est-elle adaptée aux types d'état d'esprit que vous recherchez chez vos collaborateurs ?

La partie variable des rémunérations des consultant-es en financement de l'innovation est propre à chaque cabinet (et très différente d'un cabinet à l'autre, de 2000 € à 20000 €). Les paramètres pris en compte comprennent notamment : quantitatif (% de facturation ou objectif fixe) / qualitatif (retours clients, collègues, manager, etc.), collectif vs individuel, etc. Tout en ayant bien en tête le fait que l'on en fait souvent un mix.

Elle ne parle que peu aux consultant-es juniors mais sera très importante pour des candidats plus expérimentés, à la fois car elle représente un gain financier non négligeable mais aussi car elle est le reflet d'un certain fonctionnement.

Souvent conscient·es de la réalité du marché, les consultant·es plus expérimenté·es tendent à être démotivé·es par une prime fixe de 2000€ capée (d'autant plus pour ceux qui ont vu le marché évoluer, les primes diminuer pour un volume de travail plus important) ! Posez-vous les bonnes questions : quels critères, qu'est-ce qu'ils disent de vous et qui vont-ils attirer?

Il n'y a pas de bonne ou de mauvaise approche, il s'agit de trouver un bon équilibre entre ce qui vous ressemble, ce qui vous permettra d'être attractif et ce qui fidélisera vos consultant·es !

- **De sorte à parler aux candidat·es que vous voulez attirer**

Vous avez aussi la possibilité de proposer deux options aux candidat·es qui feront leur choix en fonction de leur appétence au risque : une rémunération fixe plus haute mais moins de possibilités de rémunération variable ou une rémunération fixe plus basse et plus de possibilités de rémunération variable.

Qui êtes-vous ? Qui voulez-vous attirer ? Et que propose le marché / comment rester compétitif ? 3 questions essentielles à se poser pour attirer et fidéliser les bon·nes consultant·es.

2. Avantages non monétaires, un autre moyen de faire la différence ?

Dans un second temps, il est bon de rappeler que l'argent ne fait pas tout et que certains avantages, non monétaires, peuvent faire la différence.

Parmi les avantages non monétaires valorisés par les candidats, on retrouve :

- **Les RTT** (qui ne sont pas toujours présent en fonction du type de contrat, c'est pour certain·es une vraie différenciation) et politique de congés de manière générale.
- **La flexibilité du travail** (développé juste en dessous),
- **Des cours et formations** certifiantes ou non, en lien avec vos activités ou non,
- **Diverses activités** dont vos collaborateur·rices pourraient bénéficier de manière individuelle ou collective,

- Une prise en charge d'un [accompagnant psychologique individuel](#),
- Un [service de covoiturage](#) ou [forfait mobilités durables](#),
- Des efforts sur la mutuelle / prise en charge des transports,
- Etc.

Les questions sont finalement les mêmes : *Qui êtes-vous ? Qui voulez-vous attirer ? Et comment fidéliser / rester compétitif ?*

Vous valorisez par exemple l'apprentissage continu et la multidisciplinarité, travaillez avec de nombreux Docteurs (qui ont souvent en traits communs la curiosité et la volonté d'apprendre), vous pouvez, par exemple, proposer deux formations et jours de congés associés par an sur des sujets qui les intéressent.

Ce sont de petites choses qui en disent finalement beaucoup sur la considération que vous apportez à vos consultant·es et qui feront la différence !

3. Télétravail et flexibilité, quelle politique mettre en place ?

Pour attirer et fidéliser vos salariés la question n'est plus "Est ce que j'offre du télétravail ?" mais plutôt "Quelle politique mettre en place ?"

Le rythme idéal pour la majorité des consultant·es avec lequel·les nous échangeons est hybride, bien que certain·es nous contactent avec comme critère pour changer de poste le 100% télétravail. Un poste sans télétravail réduit très significativement le vivier de candidat·es.

Quelques idées ?

- Plus de télétravail / un télétravail plus flexible pendant les périodes de rédaction (plusieurs consultant·es nous ont mentionné être pendant cette période bien plus productifs à la maison !);
- Plus de flexibilité pour les collaborateurs qui ont plus de temps de transport;
- Plus de flexibilité également pour les collaborateurs ayant des personnes à charge;
- Offrir du télétravail distant.

4. Aidez vos collaborateur·rices à prendre soin de leur santé mentale

En mai 2021, Opinionway a mené une enquête sur 2000 salariés et le résultat est criant : 44% seraient en détresse psychologique (stress, états anxieux ou dépressifs, insomnies, bore-out), dont 74% d'entre eux la lient à leur travail.

Cette réalité n'est pas étrangère aux métiers du financement de l'innovation et aux métiers du conseil au général, qui sont soumis à beaucoup de pression due aux enjeux et aux nombreuses deadlines à respecter.

Mettre en place des mesures pour prendre soin de la santé mentale de vos collaborateur·rices est donc un bon moyen d'attirer des candidat·es, mais surtout de fidéliser vos employés en leur permettant de se sentir écoutés et valorisés. Cela peut également permettre de limiter les arrêts de travaux liés à la santé mentale, ces derniers étant passés de 15 % en 2020 à 20 % en 2022, soit un arrêt prescrit sur cinq ! (*Le Monde, 2022*)

Pour ce faire, vous pouvez proposer à vos équipes des services tels que *moka care*, une solution de prévention en santé mentale spécialisée pour les entreprises.

L'entreprise AXA, dans son Rapport 2023 sur la santé mentale, révèle que *“Les employés sont trois fois plus susceptibles de s'épanouir s'ils travaillent dans une entreprise proposant un soutien en faveur de leur santé mentale.”*

Que ce soit dans le domaine du financement de l'innovation ou dans tout autre domaine, la prise en compte de la santé mentale au travail doit faire l'objet d'une attention particulière. Nous vous encourageons donc à être à l'écoute de vos collaborateur·rices en leur offrant un environnement sain et un management disponible pour échanger sur les différentes difficultés. Si vous mettez en place des mesures allant dans ce sens, n'hésitez pas à les mettre en avant auprès des candidat·es car l'environnement de travail est un critère de plus en plus important pour les candidat·es, souvent même plus que le salaire.

5. Construisez une proposition de valeur qui vous ressemble : sondez vos équipes !

On l'a dit et redit **votre proposition de valeur vous servira à attirer des candidat·es mais elle doit aussi servir à repousser ceux qui ne seraient pas faits pour le métier / l'environnement que vous proposez, pas aligné·es avec votre vision et vos valeurs.**

Pour nous, la meilleure manière de la construire est justement d'interroger celles et ceux qui sont au plus près de chez vous : vos équipes. Si vous avez des consultant·es / managers recruté·s chez des confrères ils pourront vous aider à identifier ce qui a fait la différence mais aussi les points sur lesquels vous pourriez travailler pour créer un nouvel avantage compétitif.

Solliciter vos collaborateur·rices vous permettra non seulement de solidifier votre proposition de valeur mais aussi de les fidéliser en les écoutant et les impliquant dans un chantier transverse.

6. Finalement, humanisez votre processus de recrutement

Le facteur humain est bien entendu fondamental et de plus en plus important pour les candidat·es. Page carrière, compte instagram, page Welcome to the Jungle, faites la promotion de l'humain, c'est particulièrement apprécié, les candidat·es nous le disent !

Mais ne vous arrêtez pas là. Questionnez l'humain dans vos process de recrutement. Qui est ce que les candidat·es vont rencontrer ? Une rencontre informelle avec l'équipe pourrait jouer en votre faveur. Quel type d'entretien / d'exercice allez vous incorporer dans votre process ? Et qu'est ce que ça dit de ce que vous priorisez ?

Le rapport candidat·e / entreprise recruteuse a fortement évolué ces dernières années et nous nous trouvons désormais plus à l'équilibre. Chaque partie se doit de convaincre l'autre, ne l'oubliez pas.

En conclusion

Dans le contexte actuel et face aux difficultés d'attraction et de rétention des talents il nous paraît essentiel de se questionner régulièrement et d'adapter sa proposition de valeur et ses processus de recrutement en fonction de sa culture et ses valeurs mais aussi en fonction du marché des talents et de la concurrence !

Et les leviers sont nombreux : environnement de travail, possibilités d'évolution, rémunération fixe, variable et avantages, formation, flexibilité, etc. Il y aura toujours un turnover naturel mais vous pouvez le limiter et offrir à tout le monde une expérience plus agréable !

Leonid est (comme vous avez pu le constater!) un cabinet de recrutement spécialiste des métiers du financement de l'innovation. Nous recrutons sur le marché français mais aussi à l'international (notamment en Europe et Amérique du Nord).

Si vous souhaitez en savoir plus sur le marché, ou sur nos services : contactez nous!





leonid

+33 7 68 52 58 77

info@leonid-group.com

www.leonidgroup.com/fr