

Autres appellations : Pas d'autres appellations particulières

Mission

Le consultant réalise à la demande du client des prestations de conseil autour des process financiers de l'entreprise (comptabilité, audit interne, contrôle de gestion, systèmes d'informations, trésorerie, consolidation, ...) dans l'optique d'optimiser ces process, de fiabiliser l'information financière, d'accroître la performance, de réaliser une transformation, la mise en place de services partagés. Pour ce faire, il réalise un diagnostic de la situation, propose des solutions sur-mesure, construit un plan d'actions, et selon l'attente du client, participe à sa mise en œuvre. Il intervient en première ligne de la relation avec les clients et travaille généralement en équipe sous l'autorité d'un chef de projet.

Le consultant peut également conduire des analyses financières et comptables dans le cadre d'opérations d'acquisition ou de cession, en lien avec les banques d'affaires et les cabinets d'avocats.

Activités

Production de la mission de conseil

- Analyse une situation donnée à l'aide de méthodes d'enquête et d'outil de mesure adaptés
- Met en relation les incohérences ou dysfonctionnements éventuels, pose les problèmes et identifie les besoins d'ajustements
- Recherche avec les interlocuteurs concernés les solutions adaptées à la mesure des enjeux
- Évalue l'impact des solutions envisageables, bâtit un argumentaire et les présente au client
- Élabore un plan d'actions et une méthodologie de travail pour mettre en œuvre les solutions retenues
- S'attache à produire des livrables de qualité en termes de formalisation, de compréhension, et de lisibilité
- Participe éventuellement à la mise en œuvre et au suivi des travaux
- Réalise les due diligences dans le cadre d'opérations d'acquisition ou de cession : vérification des états financiers, audit des comptes, analyse des risques, contrôle de la gouvernance d'entreprise, valorisation d'actifs, ...

Suivi de l'avancement du projet

- Fait régulièrement le bilan des travaux réalisés et des travaux restants
- Anticipe les risques de débordement (respect des objectifs, du périmètre et du planning décrits dans la proposition d'intervention)
- Assure le relais de l'information entre le client et le chef de projet au cours de la mission
- Agit comme force de proposition sur la mission (adaptation de la méthodologie, de la stratégie d'analyse, préconisations, ...) et fait preuve d'autonomie
- Accompagne éventuellement des consultants moins expérimentés dans la réalisation de leurs travaux

Formation

Formations initiales

- Bac+5 généraliste (type École de commerce ou École d'Ingénieur) ou formation spécialisée à Bac+5 (type DSCG)

Certification : pas de certification requise

Variabilité de l'emploi

Selon la taille du cabinet, le type de mission, la variabilité de l'emploi porte principalement sur 3 critères :

- Domaines d'intervention : finance, juridique, social, management des risques, fusion, acquisition, cession, restructuration, ...
- Durée du projet : missions de conseil de quelques jours répartis sur l'année ou de plusieurs mois d'affilée
- Type de clients : moyennes et grandes entreprises, grands groupes internationaux

Compétences transverses

- Adaptabilité
- Conduite du changement
- Orientation résultat
- Sens du contact et de la relation client
- Sens commercial
- Travail en équipe
- Discrétion

Compétences techniques

- Connaissances en finances, comptabilité, gestion, audit, consolidation, valorisation d'actifs, systèmes d'informations, ...
- Techniques de conseil : conduite d'entretiens, analyse, diagnostic, évaluation des risques, construction d'un plan d'actions, formalisation de recommandations, animation de groupes de travail, mobilisation d'acteurs, ...

Perspectives d'évolution

- Tendance à la croissance des effectifs du fait du développement de l'activité de conseil
- **Pour les grands cabinets**, évolution vers :
 - Une tendance au recrutement de profils d'experts spécialisés pour développer de nouvelles offres (ex : spécialistes des systèmes d'information, spécialiste en Développement durable ou en politiques RH, ...)
 - Une tendance à la spécialisation des collaborateurs par type de secteur, de métier, de problématique...
 - Pas d'évolution structurelle du métier à moyen terme : des consultants majoritairement à temps plein, en règle générale issus des Écoles de commerce ou d'ingénieur.
- **Pour les cabinets de taille moyenne**, évolution vers :
 - Un développement des connaissances en contrôle de gestion, analyse financière, comptabilité analytique ;
 - Un développement des compétences techniques liées au conseil (analyse, diagnostic, formalisation de recommandations, ...) et non liées au conseil (relation client, écoute, travail en équipe, ...)
 - Une diversification des profils recrutés

Métiers de départ

Exemples de métiers où trouver des candidats

- Relation client +++
- Techniques de conseil : élaboration et conduite d'une méthodologie de diagnostic, construction d'un plan d'actions, résolution de problèmes, animation de groupes de travail, mobilisation d'acteurs, formalisation de recommandations, élaboration de méthodologies de mise en œuvre ...
- Expérience : 4 à 5 ans pour un Bac +4/5

- Relation client +++
- Techniques de conseil : élaboration et conduite d'une méthodologie de diagnostic, construction d'un plan d'actions, résolution de problèmes, animation de groupes de travail, mobilisation d'acteurs, formalisation de recommandations, élaboration de méthodologies de mise en œuvre ...
- Expérience : 4 à 5 ans pour un Bac +4/5

- Techniques de conseil : élaboration et conduite d'une méthodologie de diagnostic, construction d'un plan d'actions, résolution de problèmes, animation de groupes de travail, mobilisation d'acteurs, formalisation de recommandations, élaboration de méthodologies de mise en œuvre ...
- Expérience : 2 à 3 ans pour un Bac +4/5

Dans les cabinets de taille moyenne et de grande taille, les consultants sont pour moitié recrutés au niveau débutant, à la sortie d'une école de commerce ou d'ingénieur, pour moitié issus de l'audit (2 à 5 ans d'expérience)

Métiers d'arrivée

Exemples de métiers où évoluer

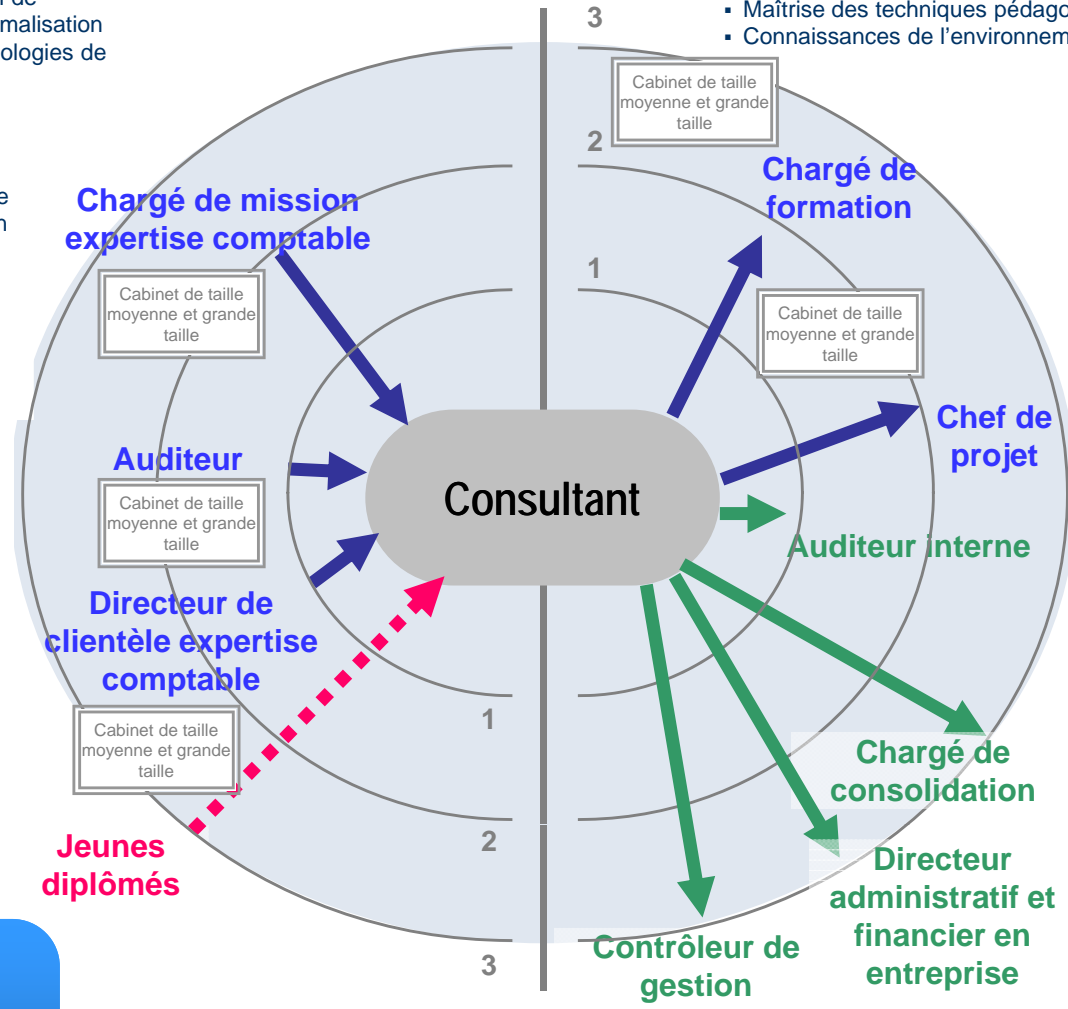
- Connaissances en Ingénierie de la formation
- Maîtrise des techniques pédagogiques
- Connaissances de l'environnement de la formation

- Gestion de projet
- Management d'équipe
- Management de la relation client
- Commercial : réponse appel d'offre
- Expérience requise : de 4 à 6 ans

- Connaissance du fonctionnement de l'entreprise d'accueil, des procédures, des règles spécifiques liées à l'activité
- Mobilisation d'acteurs, pédagogie, écoute, reformulation

- Connaissance des techniques de consolidation +++
- Connaissance de l'organisation de la société et de ses liens avec les filiales ++
- Parfaite connaissance des systèmes d'information de l'entreprise d'accueil

- Connaissances en gestion des entreprises +++
- Développement des compétences en management
- Connaissances en droit du travail, gestion des IRP
- Bonne maîtrise de l'analyse des processus administratifs, comptables et financiers



LEGENDE

- Évolution au sein de la branche
- Évolution au sein d'autres branches

DEGRES D'ACCESSIBILITE ENTRE METIERS

- 1 : Approfondissement des compétences
- 2 : Acquisition d'un champ de compétences nouveau (technique ou managérial)
- 3 : Acquisition de plusieurs champs de compétences nouveaux et/ou / domaine d'application et périmètre de responsabilité différents

- Connaissances en gestion des entreprises +++
- Construction d'indicateurs de mesure de la performance
- Analyse de processus comptables et financiers +++