

Les ESN adorent être détestées ! (En tout cas, elles font tout pour l'être...)

Frédéric Le Pennec · 28 février 2025



Pourquoi certaines ESN alimentent-elles elles-mêmes leur mauvaise réputation ? Un décryptage de pratiques fréquentes et des pistes concrètes pour construire un modèle plus éthique.

Les ESN traînent une réputation souvent bien méritée. Consultants frustrés, clients lassés, candidats désabusés... plutôt que de redorer leur blason, certaines persistent dans des pratiques douteuses qui alimentent cette image négative.

Voici sept raisons parmi les plus courantes, illustrées par des phrases lunaires entendues au fil des années.

Un recrutement et une communication trompeurs

Projets stimulants, montée en compétences, accompagnement... Sur le papier, tout est parfait. Mais une fois en poste, la réalité est souvent bien différente. Comme on dit : "Les promesses n'engagent que ceux qui les écoutent."

Une gestion de carrière inexistante

On parle d'évolution, de formations, de mobilité interne... mais dans les faits : "Un bon consultant est un consultant qui reste longtemps sur un projet et dont on n'entend pas parler."

Un turnover élevé et un manque d'efforts pour le réduire

Plutôt que de fidéliser leurs équipes, certaines ESN acceptent le turnover comme une fatalité. "On ne va pas les former, 50 % ne seront plus là dans six mois et 95 % dans deux ans !"

Une politique salariale opaque et des promesses non tenues

Les augmentations sont vagues, les critères flous, et la marge captée par l'ESN ne bénéficie pas toujours au consultant. "Je ne peux pas t'augmenter parce que le client ne veut pas augmenter le tarif."

Une déresponsabilisation totale vis-à-vis des clients

Si une mission tourne mal, le consultant est laissé seul face au client. "C'est le client qui paie ton salaire, alors il a toujours raison."

Une logique du court terme qui nuit à l'image du secteur

Placer rapidement un consultant, engranger du chiffre, et recommencer. "Fais-le démarrer, on se débrouillera après !"

Une approche commerciale sans valeur ajoutée

Peu de qualification des besoins, envoi massif de CVs... L'ESN se contente de jouer l'intermédiaire. "Balance des dossiers, il faut occuper le terrain !"

Quelles solutions ?

Toutes les ESN ne fonctionnent pas ainsi. Certaines résistent et misent sur :

- **La transparence dès le recrutement** : ne pas survendre les missions ni les perspectives d'évolution.
- **Un vrai accompagnement** : suivi régulier des consultants, formations et parcours de carrière clairs.
- **Une politique salariale équitable** : des augmentations basées sur des critères objectifs et indépendants de la facturation client.
- **Une relation client basée sur la confiance** : privilégier la qualité et le partenariat à long terme plutôt qu'une vision opportuniste.

D'autres raisons de détester les ESN ou au contraire d'autres exemples de bonnes pratiques ?

PS : Si tu penses qu'on ne peut pas exercer en ESN de manière honnête et éthique, contacte-moi et on en parle.