



HAYS Recruiting experts
in Accountancy & Finance

AUDIT & EXPERTISE COMPTABLE CROISSANCE DES EMBAUCHES

Même dans un contexte de prudence, les cabinets comptables et d'audit ont continué à embaucher sur la période 2011/2012. Evolution du marché, ouverture à la communication, attentes de plus en plus exigeantes des clients, autant de facteurs qui ont concouru à une augmentation des créations de postes et à des embauches de collaborateurs beaucoup plus expérimentés et spécialisés.

EVOLUTION DU MARCHÉ

Le volume global des recrutements en cabinet reste en hausse. Cette année, force est de constater que cette croissance se poursuit, puisque 79,2% des Experts-comptables (interrogés lors d'une récente étude « Analyse RH et rémunérations 2012 / 2013 ») ont recruté de juin 2011 à juin 2012 en grande majorité pour des remplacements suite à des démissions et pour des créations de postes.

Malgré une ancienneté élevée en cabinets (70% des collaborateurs y sont présents depuis plus de 6 ans), un tiers des collaborateurs (selon l'étude « Analyse RH et rémunérations 2012 / 2013 ») ont changé de poste sur l'année écoulée. Il y a peu de distinction entre les collaborateurs en Expertise Comptable et en Audit. Seul le domaine de la Paie / Social se distingue : pas moins de 41% des employés de cette branche ont connu une évolution professionnelle.

Pour ce qui est des motivations qui mènent à un changement de poste, peu d'évolutions sont à noter par rapport aux années précédentes. La rémunération demeure la première raison. La deuxième est la recherche d'un poste à plus hautes responsabilités et avec une meilleure dimension technique. La quête d'un meilleur climat social reste également importante pour les collaborateurs, alors que cette donnée semble peu prise en compte par les Experts-comptables employeurs. Cependant, ces derniers prennent pleinement conscience qu'un équilibre entre vie professionnelle et vie privée favorisera l'épanouissement du collaborateur et permettra ainsi de le fidéliser dans le temps.

CHANGEMENTS SUR LES PRATIQUES DE RECRUTEMENT

Un peu plus de la moitié des Experts-comptables externalisent leurs recrutements - deux tiers d'entre eux concernent des profils expérimentés.

Une fois de plus, les différences de méthodologies entre les collaborateurs (recherchant un emploi) et les Experts-comptables (en quête de salariés) demeurent importantes. Ce qui se traduit par de grandes divergences quant aux vecteurs utilisés pour leurs recherches.

Les vecteurs « relations / cooptation » et « candidatures spontanées » restent les voies privilégiées pour les Experts-comptables dans leurs recherches de nouveaux collaborateurs, alors que ces derniers vont utiliser ces mêmes vecteurs de manière assez marginale. En revanche, toujours pour les collaborateurs, la recherche d'un poste continue à s'effectuer par le recours aux cabinets de recrutement et par les sites internet.

Etonnamment, les process de recrutement sont assez courts ! En effet, 45% des Experts-comptables identifient un collaborateur à embaucher en moins d'un mois. A noter une exception pour les recrutements en paie / social : les profils étant rares, le process moyen est de trois mois.

EVOLUTION DES POLITIQUES DE REMUNERATION

Les indicateurs permettant de définir une rémunération ne montrent que peu de différences d'une année sur l'autre. La technicité / l'expérience du collaborateur reste le premier élément déterminant. Vient ensuite le niveau de salaires pratiqués en interne, puis ceux pratiqués sur le marché et enfin le diplôme ou le niveau de formation. Les Experts-comptables, pour 80% d'entre eux, estiment que la rémunération perçue par leurs salariés est justifiée, compte tenu de leur niveau de compétences.

Dans les cabinets, la rémunération se complexifie. Elle se conçoit aujourd'hui comme un package avec une partie fixe et une partie variable. Alors que la rémunération variable était autrefois plutôt réservée aux populations commerciales, elle tend aujourd'hui à se généraliser. La partie variable est un réel outil de motivation et de séduction. Cette « récompense » permet ainsi de faire croître le package salarial. Elle se révèle comme un atout de différenciation indéniable.

Toutefois, selon une enquête récente, un collaborateur sur deux (tous profils confondus) ne possède pas de partie variable. Seules 28% des personnes interrogées déclarent avoir dans leur rémunération une part de variable se situant aux alentours de 5%.

PROFILS LES PLUS RECHERCHES

Concernant les profils recrutés cette année, 78% des cas correspondent à des profils juniors et 57% à des profils confirmés (3 à 7 ans d'expérience). Ces chiffres nous indiquent que nous restons dans la continuité de ce qui a été amorcé l'année précédente. Cependant, il est important de relever que les profils expérimentés (plus de 7 ans d'expérience) ont été davantage embauchés par rapport à l'année dernière (23% contre 15%). De même pour les fonctions d'encadrement et d'associés. En effet, les recruteurs recherchent avant tout des candidats ayant déjà une solide expérience. En nous penchant sur ces profils, nous notons que 88% des cabinets sondés ont recruté sur des métiers en Expertise comptable, 50% d'entre eux ont également embauché en Social, 34% en Audit et 12% en Juridique.

FORMATIONS, COMPETENCES ET CRITERES

Afin de s'assurer de la pérennité des collaborateurs au sein de leurs cabinets, les Experts-comptables sont particulièrement attentifs à la stabilité de leurs parcours professionnels ainsi qu'à leur volonté d'évoluer dans la profession sur le long terme. Pour les petits cabinets, la capacité des collaborateurs à pouvoir continuer à intervenir sur la paie a été particulièrement recherchée.

Les attentes des Experts-comptables en termes de technicité sont globalement en décalage avec la réalité du marché.

Face à des clients cherchant à optimiser leur situation financière, la capacité à fournir des prestations de Conseil en matière fiscale est particulièrement appréciée. Cependant, aujourd'hui peu de candidats sont enclins à pouvoir délivrer ce type de conseil. La demande des experts s'est donc portée vers des profils évolutifs qui seront en mesure de s'adapter à ces nouvelles demandes.

Les Experts-comptables préfèrent souvent s'orienter vers des profils de formation comptable Bac +2/3 avec une première expérience. Ces derniers se révèlent en effet moins exigeants quant à leur rémunération et montrent davantage de stabilité dans la durée. Les Experts-comptables appliquent actuellement une stratégie de retour sur investissement rapide quant aux nouveaux arrivants dans leurs cabinets. Pour les profils de niveau Chef de mission, outre la technicité, un intérêt particulier se porte sur la faculté de développer et valoriser de nouvelles missions d'accompagnement aux clients. Face à une clientèle de plus en plus volatile, un tempérament de développeur devient nécessaire afin de pouvoir bénéficier d'opportunités.

Côté social, ce domaine exige, du fait de son évolution permanente, une veille juridique constante imposant des révisions de procédures continues. Pour assurer de telles missions avec la vigilance qu'elles exigent, il est indispensable d'avoir des personnes compétentes et à la pointe de l'actualité, sachant faire preuve de pédagogie pour en expliquer toutes les subtilités aux clients.

La responsabilisation du candidat dans le cadre du renforcement de la qualité de service s'est traduite par la nécessité d'élever les compétences par la formation. D'ailleurs, on voit apparaître des formations continues dédiées aux métiers du social qui permettent d'accéder au titre de Gestionnaire de paie.

Devant la nécessité de professionnaliser ce métier et parce qu'ils ne trouvent pas sur le marché les personnes possédant les compétences nécessaires, les Experts-comptables se tournent vers le système de formation pour pallier leurs problématiques de recrutement.

QUELLE VISION POUR L'AVENIR ?

Suite à l'étude « Analyse RH et rémunérations 2012 / 2013 », 10% des cabinets interrogés confirment avoir recruté sur d'autres fonctions que les métiers premiers de la profession. En effet, ce secteur fait face à l'émergence de nouveaux métiers tels que : Informaticien, Responsable marketing et communication, Consolideur, Gestionnaire de patrimoine ou Conseiller économique et financier.

FLORENCE MENUET

RRH - BDO Atlantique



Le recrutement en cabinet d'expertise comptable reste très concurrentiel. Cette année, le marché s'est avéré particulièrement compliqué :

- les profils expérimentés affichent des prétentions salariales élevées
- certaines zones géographiques manquent de candidats
- les profils de Collaborateurs paie sont rares

Il est à noter que la rémunération n'est pas le seul facteur de turnover dans les cabinets, les candidats recherchent aussi des conditions d'emploi répondant à leur projet professionnel : perspectives d'évolution, parcours de formation et bonne ambiance de travail sont autant d'éléments à promouvoir au sein des cabinets pour fidéliser nos collaborateurs.

ROMAIN D.

Chef de mission - Cabinet comptable - Paris

À l'écoute du marché, j'ai actualisé et réactivé la mise en ligne de mon CV sur Internet. J'ai été agréablement surpris du nombre important de contacts et de prises de rendez-vous. Malgré un contexte économique difficile, de nombreux échanges ont été réalisés aussi bien par l'intermédiaire de cabinets de recrutement que directement par des cabinets d'Expertise Comptable. Parfaitement à l'écoute de mes attentes (taille de cabinet, missions, aspects humain et financier) et grâce à un dialogue constructif avec les cabinets de recrutement, de nombreuses offres fermes m'ont été faites pour des postes de Chef de mission. Parmi celles-ci, une offre correspondait en tout point à mes critères. Grâce à un rapprochement rapide et une communication assurée par le cabinet, j'ai donné mon accord sans hésitation, convaincu par la mission proposée et le relationnel avec mes futurs employeurs.

EXPERTISE COMPTABLE	PARIS IDF	NORD-EST	NORD-OUEST	SUD-EST	SUD-OUEST
ASSISTANT COMPTABLE					
cab < 20	20 / 24 / 30	17 / 21 / 24	17 / 21 / 26	18 / 21 / 24	15 / 19 / 24
20 < cab < 50	20 / 26 / 30	18 / 22 / 25	17 / 22 / 28	18 / 22 / 25	15 / 20 / 24
cab > 50	23 / 27 / 30	18 / 23 / 26	18 / 23 / 30	18 / 23 / 26	17 / 22 / 25
COLLABORATEUR COMPTABLE - 2 A 4 ANS D'EXPERIENCE EN CABINET					
cab < 20	28 / 32 / 35	22 / 24 / 28	20 / 23 / 30	22 / 24 / 27	21 / 23 / 25
20 < cab < 50	30 / 34 / 36	22 / 25 / 30	20 / 25 / 33	23 / 26 / 28	21 / 23 / 26
cab > 50	30 / 34 / 37	24 / 27 / 32	20 / 26 / 33	24 / 27 / 30	22 / 25 / 30
COLLABORATEUR COMPTABLE / RESPONSABLE DE DOSSIERS - PLUS DE 4 ANS D'EXPERIENCE EN CABINET					
cab < 20	35 / 36 / 38	24 / 28 / 34	24 / 27 / 35	22 / 25 / 28	21 / 26 / 28
20 < cab < 50	35 / 38 / 40	26 / 29 / 36	24 / 28 / 38	24 / 27 / 35	22 / 27 / 30
cab > 50	35 / 38 / 42	27 / 30 / 39	25 / 31 / 40	26 / 30 / 35	24 / 28 / 32
CHEF DE MISSION - MOINS DE 5 ANS D'EXPERIENCE SUR CE POSTE					
cab < 20	39 / 45 / 48	28 / 32 / 42	28 / 32 / 40	30 / 33 / 45	28 / 31 / 38
20 < cab < 50	42 / 46 / 50	30 / 35 / 44	28 / 34 / 45	30 / 35 / 45	28 / 32 / 40
cab > 50	45 / 46 / 50	30 / 37 / 47	28 / 36 / 50	35 / 40 / 45	30 / 35 / 50
CHEF DE MISSION - PLUS DE 5 ANS D'EXPERIENCE SUR CE POSTE					
cab < 20	43 / 48 / 55	32 / 38 / 48	28 / 34 / 43	30 / 38 / 48	29 / 35 / 45
20 < cab < 50	45 / 50 / 55	32 / 39 / 50	31 / 36 / 48	35 / 42 / 50	31 / 38 / 50
cab > 50	48 / 50 / 55	35 / 41 / 55	33 / 38 / 52	37 / 44 / 55	34 / 40 / 55
MANAGER / RESPONSABLE DE BUREAU - AVEC ENCADREMENT DE MOINS DE 6 PERSONNES					
cab < 20	52 / 60 / 75	38 / 46 / 60	38 / 48 / 55	38 / 45 / 50	40 / 48 / 60
20 < cab < 50	57 / 65 / 75	40 / 54 / 70	40 / 50 / 75	40 / 49 / 60	45 / 53 / 65
cab > 50	60 / 70 / 85	46 / 58 / 80	44 / 58 / 80	44 / 55 / 64	50 / 58 / 75
MANAGER / RESPONSABLE DE BUREAU - AVEC ENCADREMENT DE PLUS 6 PERSONNES					
cab < 20	60 / 68 / 75	40 / 55 / 80	42 / 50 / 75	40 / 50 / 60	42 / 50 / 60
20 < cab < 50	65 / 70 / 80	50 / 65 / 90	45 / 55 / 80	45 / 57 / 70	45 / 58 / 70
cab > 50	65 / 70 / 90	55 / 72 / 90	45 / 60 / 82	48 / 60 / 75	50 / 65 / 75
EXPERT COMPTABLE DIPLOME, SALARIE - 1 A 5 ANS D'EXPERIENCE SUR CE POSTE					
cab < 20	NS	39 / 44 / 50	35 / 42 / 48	38 / 45 / 50	34 / 46 / 55
20 < cab < 50	NS	42 / 47 / 55	36 / 45 / 60	45 / 48 / 53	36 / 52 / 60
cab > 50	NS	43 / 50 / 56	40 / 49 / 65	45 / 50 / 60	41 / 55 / 70
EXPERT COMPTABLE DIPLOME, SALARIE					
cab < 20	NS	45 / 58 / 80	40 / 55 / 80	45 / 55 / 70	42 / 48 / 70
20 < cab < 50	NS	45 / 65 / 100	45 / 58 / 85	50 / 60 / 80	45 / 62 / 75
cab > 50	NS	53 / 70 / 110	48 / 65 / 115	54 / 70 / 95	52 / 70 / 100
AUDIT					
AUDIT JUNIOR - MOINS DE 1 AN D'EXPERIENCE EN AUDIT					
cab < 20	30 / 32 / 33	23 / 26 / 30	19 / 23 / 29	22 / 25 / 28	21 / 24 / 30
20 < cab < 50	30 / 32 / 34	24 / 28 / 32	20 / 24 / 33	22 / 26 / 29	23 / 27 / 31
cab > 50	32 / 33 / 35	25 / 30 / 35	23 / 27 / 33	25 / 29 / 34	24 / 27 / 33
AUDITEUR SENIOR / RESPONSABLE DE MISSION - 2 A 4 ANS D'EXPERIENCE EN AUDIT					
cab < 20	34 / 38 / 42	28 / 32 / 35	26 / 32 / 38	30 / 32 / 36	25 / 30 / 35
20 < cab < 50	36 / 40 / 45	28 / 34 / 38	26 / 34 / 40	30 / 34 / 40	27 / 31 / 38
cab > 50	36 / 42 / 48	32 / 37 / 42	28 / 34 / 45	33 / 37 / 45	30 / 33 / 40



SUPERVISEUR / CHEF DE MISSION - PLUS DE 4 ANS D'EXPERIENCE EN AUDIT					
cab < 20	45 / 48 / 52	33 / 37 / 45	30 / 38 / 45	33 / 39 / 44	28 / 35 / 42
20 < cab < 50	45 / 50 / 54	33 / 39 / 47	33 / 40 / 50	38 / 43 / 50	30 / 37 / 45
cab > 50	47 / 52 / 55	35 / 44 / 52	34 / 43 / 50	40 / 46 / 52	35 / 43 / 50
MANAGER / DIRECTEUR DE MISSION - PLUS DE 8 ANS D'EXPERIENCE EN AUDIT					
cab < 20	54 / 60 / 65	38 / 47 / 65	40 / 48 / 62	50 / 55 / 62	38 / 47 / 55
20 < cab < 50	60 / 70 / 80	42 / 55 / 65	42 / 50 / 65	52 / 60 / 65	42 / 52 / 60
cab > 50	65 / 75 / 95	50 / 63 / 75	44 / 58 / 75	55 / 65 / 80	50 / 60 / 75
EXPERT-COMPTABLE, COMMISSAIRE AUX COMPTES DIPLOME, FUTUR ASSOCIE					
cab < 20	54 / 65 / 70	52 / 65 / 80	53 / 62 / 80	55 / 66 / 80	50 / 58 / 70
20 < cab < 50	60 / 70 / 80	55 / 70 / 100	50 / 70 / 90	60 / 70 / 85	55 / 65 / 75
cab > 50	65 / 75 / 95	60 / 78 / 110	55 / 75 / 110	70 / 85 / 110	60 / 75 / 95
SOCIAL & JURIDIQUE	PARIS IDF	NORD-EST	NORD-OUEST	SUD-EST	SUD-OUEST
JUNIOR PAIE - MOINS DE 2 ANS D'EXPERIENCE EN CABINET					
cab < 20	23 / 25 / 28	18 / 21 / 25	17 / 20 / 24	18 / 21 / 24	18 / 20 / 22
20 < cab < 50	24 / 26 / 29	18 / 22 / 26	18 / 22 / 26	20 / 22 / 26	19 / 21 / 24
cab > 50	24 / 28 / 29	20 / 24 / 27	19 / 24 / 26	20 / 25 / 28	20 / 23 / 26
PAIE CONFIRME - PLUS DE 2 ANS D'EXPERIENCE EN CABINET					
cab < 20	30 / 36 / 39	22 / 24 / 30	20 / 26 / 32	22 / 26 / 28	20 / 23 / 26
20 < cab < 50	30 / 36 / 40	23 / 25 / 31	23 / 27 / 32	24 / 27 / 30	22 / 25 / 27
cab > 50	30 / 36 / 40	23 / 27 / 34	24 / 28 / 34	25 / 28 / 35	23 / 26 / 30
ASSISTANT JURIDIQUE					
cab < 20	28 / 34 / 36	19 / 23 / 28	18 / 23 / 30	18 / 23 / 26	18 / 22 / 25
20 < cab < 50	30 / 36 / 42	20 / 25 / 28	18 / 25 / 30	20 / 24 / 27	20 / 23 / 26
cab > 50	30 / 38 / 45	22 / 27 / 32	20 / 26 / 35	23 / 27 / 30	21 / 24 / 30
JURISTE DROIT SOCIAL					
cab < 20	35 / 42 / 50	24 / 30 / 40	24 / 27 / 35	25 / 29 / 38	23 / 26 / 30
20 < cab < 50	40 / 45 / 55	27 / 36 / 48	26 / 33 / 42	28 / 32 / 40	24 / 30 / 38
cab > 50	42 / 48 / 55	30 / 42 / 60	30 / 35 / 48	30 / 37 / 45	25 / 34 / 44
JURISTE DROIT DES SOCIETES					
cab < 20	NS	NS	NS	NS	NS
20 < cab < 50	35 / 42 / 50	30 / 38 / 55	28 / 38 / 45	27 / 34 / 45	33 / 36 / 42
cab > 50	35 / 45 / 55	38 / 42 / 60	30 / 42 / 55	30 / 41 / 50	32 / 40 / 45
FISCALISTE					
cab < 20	NS	NS	NS	NS	NS
20 < cab < 50	32 / 48 / 60	30 / 41 / 55	35 / 40 / 49	33 / 40 / 60	35 / 42 / 55
cab > 50	45 / 50 / 70	34 / 44 / 65	35 / 42 / 60	35 / 45 / 65	38 / 45 / 62
RESPONSABLE SERVICE SOCIAL					
cab < 20	40 / 43 / 46	28 / 34 / 41	26 / 31 / 38	30 / 35 / 40	28 / 32 / 39
20 < cab < 50	40 / 50 / 65	30 / 39 / 50	30 / 37 / 50	32 / 40 / 50	32 / 41 / 45
cab > 50	40 / 55 / 70	32 / 45 / 60	32 / 40 / 60	35 / 45 / 60	35 / 43 / 54
RESPONSABLE / DIRECTEUR JURIDIQUE					
cab < 20	NS	NS	NS	NS	NS
20 < cab < 50	50 / 60 / 65	35 / 42 / 55	33 / 43 / 56	38 / 48 / 70	35 / 41 / 50
cab > 50	55 / 65 / 80	40 / 51 / 70	40 / 50 / 65	42 / 55 / 70	40 / 49 / 65

* Sur Paris Ile-de-France, les cabinets recherchent avant tout une expérience terrain, des compétences et non un statut ou un diplôme. Ainsi la rémunération ne peut être définie en fonction du diplôme d'Expert-comptable. Veuillez vous reporter aux autres titres de postes pour évaluer les salaires.