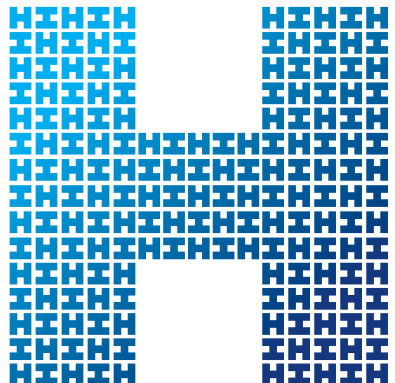


UN MARCHÉ EN CRISE UN SECTEUR QUI RESISTE

Etude de rémunération Conseil, Audit & Expertise 2009 - 2010

En partenariat avec :





Nous sommes les experts pour recruter des professionnels qualifiés et compétents à travers le monde.

Nous travaillons avec les secteurs privé et public, sur des postes en CDI, CDD, travail temporaire et en contracting.

La combinaison de notre réelle expertise à travers un éventail de spécialisations métiers et secteurs fait de nous le recruteur inégalé dans le monde du travail.

Notre activité en France est structurée en 25 spécialisations métiers :

- Achats & Logistique
- Administration des Ventes
- Architecture & Design
- Assistanat & Secrétariat
- Assurance
- Banque
- Bâtiment & Travaux Publics
- Commercial & Marketing
- Conseil, Audit & Expertise
- Energie, Eau & Environnement
- Executive
- Finance & Comptabilité
- FM & Maintenance/Services Généraux
- Génie Electrique & Climatique
- Hôtellerie & Restauration
- Immobilier
- Industrie & Ingénierie
- Informatique & Télécoms
- International
- Juridique
- Pharma
- Public & Para Public
- Ressources Humaines
- Retail, Mode & Luxe
- Santé

REMUNERATION EN HAUSSE POUR DES PROFILS RARES

L'année 2008-2009 a bousculé le monde du travail. La conjoncture a eu un impact important sur les recrutements et les politiques de rémunération.

Le salaire a toujours été un facteur déterminant dans chaque recrutement. A travers ces études de rémunération, le Groupe Hays souhaite apporter son expertise et éclairer les différents acteurs du marché sur un métier, un secteur. Organisées par spécialisations métier et par localisation géographique, nos études proposent une réelle veille des différents métiers pour lesquels le Groupe Hays recrute. Nos dernières publications concernent les secteurs

de l'Assurance, Finance & Comptabilité, Commercial & Marketing, Construction, Immobilier et la Principauté de Monaco. Nous enrichissons chaque étude de rémunération grâce aux différents témoignages d'experts : consultants en recrutement, candidats, clients, partenaires presse, web, écoles ou associations professionnelles.

Vous trouverez dans les pages suivantes les tendances de rémunération des métiers du Conseil de l'Audit et de l'Expertise comptable.

Bonne lecture.

Tina Ling
Directrice Générale Hays France

“Notre partenariat depuis plusieurs années est riche d'enseignements.

Nous avons fait appel à Hays, au niveau de notre Conseil Régional, sur des profils très divers et souvent très pointus et n'avons jamais été déçus des candidats proposés.

Hays possède une division spécialisée sur les métiers de l'expertise comptable et de l'audit. Ce cabinet de recrutement apporte un soutien et un accompagnement à nos confrères sur leurs problématiques

de recrutement et joue un rôle fort en termes de conseil (sur les spécificités du marché, l'attractivité des cabinets, sur les grilles de salaires...)”

Emmanuel Goutagny
Président du Conseil Régional de
l'Ordre des Experts-Comptables
Rhône-Alpes



SOMMAIRE

Méthodologie	7
Préface Hays Crise, post-crise	8
Nos partenaires : IGEFI/IFAG La gestion des RH en cabinet d'expertise comptable	10
L'expertise comptable	14
L'audit	20
Social & Juridique	24

UNE EXPERTISE SECTORIELLE & REGIONALE AU SERVICE DE VOTRE ORGANISATION

Chaque année, nos consultants rencontrent des milliers de professionnels de la comptabilité et de l'audit dans la France entière. Pour réaliser cette étude de rémunération, nous avons constitué un échantillonnage de nos candidats les plus représentatifs. Pour chacun des métiers étudiés, nous avons interrogé, en moyenne, cinquante professionnels ayant été recrutés au cours de l'année 2008.

Pour chacun des postes traités, nous mettons en avant les rémunérations en fonction des années d'expérience.

Les rémunérations sont exprimées en Kilo Euros annuels bruts et n'intègrent pas les éléments de salaire variable, ainsi que les avantages en nature.

... /.../... : le premier chiffre indique le niveau bas des rémunérations pratiquées et le dernier chiffre exprime le niveau haut des rémunérations pratiquées.

Intitulé de poste	Zone géographique				
	Ile-de-France	Nord Est	Nord Ouest	Sud Est	Sud Ouest
ASSISTANT JURIDIQUE					
Cabinet <20 personnes	27 / 29 / 32	19 / 23 / 28	19 / 20 / 23	18 / 20 / 24	20 / 22 / 24

Classification par taille de cabinet

Rémunération en K€

CRISE POST-CRISE ET GESTION DES RH

2008-2009 restera marquée par la crise économique.

Malgré la fragilisation des PME et les bouleversements du monde économique, les effets de la crise sur les cabinets d'audit et d'expertise ne se sont fait sentir qu'à partir de janvier 2009.

Le cataclysme annoncé n'avait jusque là pas atteint l'optimisme de bon nombre de cabinets qui continuaient à recruter. Mais le printemps 2009 a vu apparaître licenciements et plans sociaux dans un secteur peu accoutumé à ces difficultés. Un ralentissement global et avéré du nombre de recrutements (de plus de 40% par rapport à l'année précédente) est rapidement venu confirmer la tendance attentiste des experts.

Un marché moins dynamique...

Côté cabinets, les offres d'emploi se font plus rares. Les candidats, peut-être plus frileux, sont davantage en veille qu'en recherche active. Il est fort à parier que le contexte économique actuel ne les stabilisera que temporairement.

Les collaborateurs, disposant de moins d'opportunités, revoient leurs attentes, leurs exigences, voire leur rémunération.

Effet positif, le marché tend aujourd'hui à plus d'équilibre, en termes d'offre et de demande.

... mais une reprise qui pourrait être pleine de surprises !

L'hypothèse que l'on peut avancer aujourd'hui est la tendance à une certaine mobilité qui s'opérera dès la reprise, offrant de nouvelles opportunités. Le véritable risque concerne donc les cabinets pouvant subir de plein fouet une grande vague de départs et parallèlement, des difficultés à recruter lors de la sortie de crise.

Facteur aggravant, la reprise de l'activité générale des PME favorisera le départ de collaborateurs au sein des directions financières.

Prendre en compte les attentes d'aujourd'hui, pour préserver ses forces de demain

Une gestion inappropriée des équipes en période de crise engendre des effets à retardement : départs en masse, sous-effectif, climat social dégradé...

Etre opérationnel lors de la reprise de l'activité, tel

est l'enjeu des experts.

Loin de devoir délaisser la gestion de leurs équipes, ils devront redoubler d'efforts pour limiter les effets négatifs de la situation sur le climat social, investir sur les potentiels et les compétences pour maintenir l'implication, et fidéliser aujourd'hui les collaborateurs de demain.

Mettre en place une politique sociale visionnaire

Lorsque le risque de turnover est fort, la compréhension des attentes devient une donnée essentielle. D'autant qu'aujourd'hui les collaborateurs souhaitent être une valeur de l'entreprise sur laquelle on investit et que l'on valorise.

Le climat social, la flexibilité de l'organisation, la gestion de carrière et le potentiel d'évolution interne sont des facteurs déterminants dans la perception qu'ont les salariés de leur cabinet et qui seront au cœur de leurs aspirations futures. Les attentes des salariés en période de crise, sont identiques mais accentuées.

Soigner les relations sociales peut paraître un investissement mineur, mais les cabinets qui réussiront le mieux suite à la reprise seront ceux qui auront su :

- aujourd'hui, maintenir l'investissement et l'implication de leurs équipes
- demain, fidéliser leurs collaborateurs et éviter les départs en masse.

LA GESTION DES RH EN CABINET D'EXPERTISE COMPTABLE

Mutualiser les moyens, pour un objectif commun

Cette année, Hays a souhaité s'associer avec 2 écoles pour produire une étude de rémunération enrichie et encore plus objective. Devenue au fil des années un véritable outil de gestion des RH pour nos clients, l'étude de rémunération Hays 2009-2010 apparaît donc renforcée par un travail de fond sur de plus grands échantillons ; elle est complétée par une analyse qualitative et étayée des perceptions de collaborateurs et d'experts. Dans la cadre de nos partenariats avec les différentes institutions sectorielles, l'IGEFI et l'IFAG, respectivement reconnues pour leurs formations en comptabilité et en marketing, ont donc accepté de collaborer avec nous à la réalisation, en toute neutralité, d'une analyse de marché complète et exhaustive.

Elles ont recueilli et traité statistiquement les données chiffrées et les paroles de candidats et de cabinets, sur les problématiques les plus récurrentes ou les plus sensibles des RH.

Confirmer les ressentis, faire tomber les clichés !

Notre objectif premier a été de dégager les tendances significatives concernant l'image de la profession en interne et l'évolution des pratiques

en matière de gestion des collaborateurs.

On constate des stéréotypes très récurrents et des perceptions parfois contradictoires des recruteurs et des recrutés sur leurs attentes respectives.

Objectiver, confronter et comprendre...

Méthodologiquement, une phase qualitative a tout d'abord été mise en place afin de cerner les aspects généraux de la profession et les cibles les plus pertinentes. Les questionnaires ont ensuite été administrés (lors d'une phase quantitative) à des experts comptables, pour infirmer ou confirmer les hypothèses et étayer les tendances. Afin d'obtenir des échantillons représentatifs, les cabinets français ont été segmentés en groupes en fonction de leur effectif, à savoir moins de 10, entre 10 et 30, et supérieur à 30 collaborateurs.

Entamée en février 2009, cette étude nous livre ses résultats en ce dernier semestre 2009.

Dégager tendances et conclusions significatives

Dans un monde touché par un fort turnover, les clichés sur les experts et les salariés restent souvent tenaces.

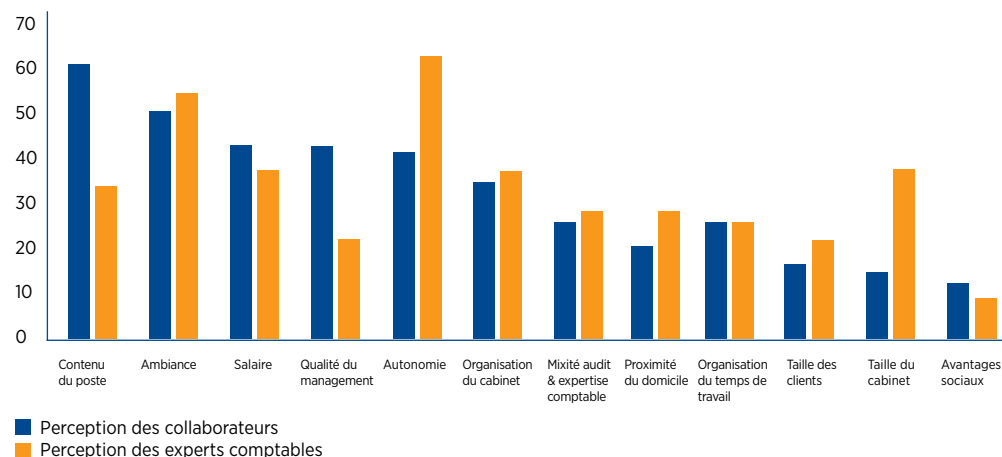
Les recruteurs invoqueraient souvent un manque d'investissement au travail et des attentes toujours plus contradictoires. Les salariés tendraient à prétexter un manque d'initiative des experts pour fidéliser leurs équipes et à regretter des missions redondantes et des postes peu évolutifs qui les incitent à moyen terme, à se mettre en recherche. Par nécessité de confronter les ressentis et apporter des facteurs de compréhension mutuelle, les 2 parties ont été interrogées.

6 points marquants sont à noter :

1 - Une priorisation des critères de choix

Premier constat rassurant : les collaborateurs ne recherchent pas en premier lieu un salaire. Le contenu du poste (1er critère), l'ambiance (2ème) et la qualité du management (3ème) déterminent davantage le choix du candidat. Il semble donc primordial pour les experts, lors de leurs entretiens d'embauche, de mettre en avant les missions du poste, l'environnement qui règne au sein de leur structure et valoriser leur communication, leur sens de l'écoute, la formation, ou respect du salarié, comme autant d'avantages déterminants. Les relations intra-professionnelles et le cadre de travail déterminent l'environnement de travail dans sa globalité, qui reste un facteur capital dans la perception de son emploi.

Les critères de sélection dans le choix du poste (en %)



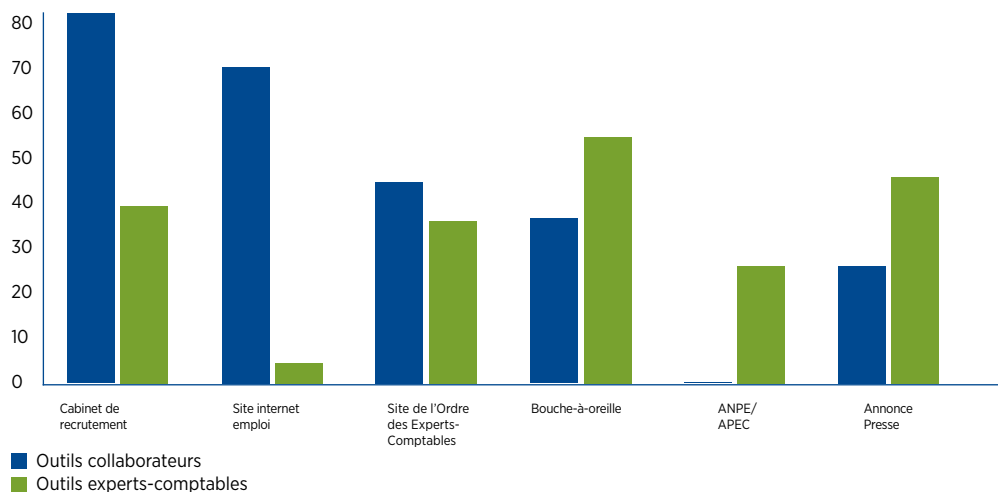
2- Une rémunération au mérite

Les collaborateurs et les experts comptables sont unanimes sur un point : le premier critère de fidélisation reste les primes. Les collaborateurs mettent très significativement en évidence que l'aspect financier (paiement des heures supplémentaires, participation, etc.) développe leur attachement à la société. Au-delà, avoir le sentiment que ses efforts sont valorisés et que sa rémunération est aussi influencée par son mérite doit être un élément très motivant pour les équipes.

Et si les experts-comptables dépendent souvent de l'énergie pour l'aménagement du temps de travail de leurs équipes, leurs salariés paraissent finalement peu sensibles à cette flexibilité. Cette tendance évoluera sans doute avec les nouvelles générations.

Quels moyens utilisez-vous ? (en %)

Les outils privilégiés des experts, pour trouver leurs collaborateurs.
Les outils privilégiés des collaborateurs, pour trouver leur poste.



3- Une expérience revalorisée

Sur quels critères sont rémunérés les collaborateurs ?

Posez la question à un expert comptable, et il est fort à parier qu'il vous répondra l'expérience ! En revanche, erreur de débutant ou ignorance du marché, les jeunes diplômés tendent à fixer leurs exigences en fonction de leur formation – et à fortiori, des statistiques fournies par l'organisme de formation.

De ce décalage naît un fossé !

Au fil des ans, les candidats, plus conscients de la valeur de leur parcours et de la richesse de leur savoir-faire, reconsidèrent le prix de cette expérience et assurent, pour 81% d'entre eux, que le nombre d'années en cabinet est déterminant dans l'évaluation de leur rémunération. Le diplôme n'arrive alors plus qu'en 3ème position.

4- Un métier motivant mais...

Subsiste un point d'accord entre les collaborateurs (80%) et les experts comptables (70%) : l'intérêt et la richesse du métier, viennent contrebalancer (et expliquer peut être) une charge de travail très importante et l'amplitude horaire propre au cabinet. Dans la même logique, les possibilités d'évolution sont facteurs de motivation et d'attrait pour la profession.

En ligne de mire, les difficultés du quotidien : conditions de travail, management inadéquat, ambiance pesante... qui font parfois perdre au métier de son attractivité.

5- Des motifs de départs divers

Contradiction très intéressante dans les perceptions, plus de 50% des experts interrogés estiment que c'est la charge de travail propre au cabinet qui est le premier motif de départ des collaborateurs.

Or, pour la grande majorité de ces derniers, c'est la quête d'évolutions, via une nouvelle expérience, qui est à l'origine de leur recherche d'emploi. La charge de travail n'arrive à leurs yeux qu'en 5ème position, après l'aspect rémunération (en 4ème). Diversifier les postes et les rendre évolutifs apparaît donc ici comme un challenge primordial dans la fidélisation de ses équipes.

6- Des outils de recherche modernisés

Depuis l'explosion du web et du développement des sites emploi, les candidats se tournent très majoritairement vers ces outils spécialisés. Si la presse était, il y a 10 ans encore, l'outil indispensable d'une recherche efficace, elle est à leurs sens aujourd'hui obsolète, à l'exception peut-être de quelques grands tirages régionaux et/ou locaux.

Les partenaires privilégiés par les candidats sont : les cabinets de recrutement, suivis de près par les sites web d'emploi, qui offrent gratuité, facilité d'accès, disponibilité à la demande et mise à jour constante des offres.

Les cabinets d'expertise comptable et de CAC restent très attachés aux méthodes traditionnelles (plus de 43% des experts continuent à utiliser la presse, en seconde position après le bouche à oreille) et subissent de fait le décalage, passant à côté de collaborateurs potentiels qui eux, chassent leur poste idéal sur un autre terrain...



Nous remercions pour leur participation les étudiants suivants de l'IGEFI et l'IFAG :

Chrystel Baramble, Oliver Bouaziz, Pierre Chapron, Richard Diot, Cécilia Grillo, Hayet Hajla, Amandip Mann Singh, Deva Nhan, Moïse Norca, Maggy Patissou, Romain Picard, Marc-Joël Rahali, Magaly Zonzon

L'EXPERTISE COMPTABLE LE SECTEUR LE PLUS STABLE

Le marché de l'expertise comptable, toujours prospère, est néanmoins marqué cette année par des pertes de dossiers pour bon nombre de cabinets et un ralentissement global des missions exceptionnelles.

En conséquence, les experts ont suspendu certains de leurs recrutements durant cette période, diminuant le nombre d'opportunités. Le ratio offres/demandes s'équilibre et laisse transparaître l'illusion d'un nombre supérieur de candidats par rapport aux saisons précédentes.

Néanmoins, les rémunérations restent globalement identiques. Peu affectées par le contexte économique, les prétentions salariales des candidats demeurent à la hausse, avec 5 à 15% de croissance par rapport à leurs salaires actuels.

Dans la continuité des années précédentes, il y a toujours une forte demande de profils de collaborateurs autonomes (2 à 4 ans d'expérience, et issus d'une formation Bac + 4 maximum).

Il apparaît donc essentiel, pour les experts, de centraliser leurs efforts sur la fidélisation de cette population, difficile à recruter.

“Notre métier ne cesse d'évoluer... Les experts comptables doivent aujourd'hui s'intéresser à l'ensemble des sciences de gestion. Les ressources humaines font partie intégrante de ces domaines qu'il nous faut bien maîtriser. Au sein du Groupe EUREX, nous sommes convaincus que la GRH constitue l'un des principaux axes stratégiques de demain.

Nous constatons aujourd'hui qu'il est très difficile de trouver des collaborateurs dans certaines disciplines telles que le social mais aussi dans certaines zones géographiques plus éloignées des grandes villes.

La difficulté ne s'arrête pas à l'embauche, le cabinet doit être conscient qu'il faut fidéliser le collaborateur. Le former d'abord, le garder ensuite.

EUREX, conscient de ces éléments, s'est engagé depuis 2 à 3 ans dans une démarche active pour que le collaborateur se sente bien chez nous : formation, séminaire de groupe, séminaire d'intégration, développement de la communication interne, participation à des projets, spécialisation. Enfin, notre accroche client est

« EUREX, de votre audace faites un capital ». Je trouve que c'est également un message clair à l'adresse de nos collaborateurs.”

Alain Neolier
Président du
Groupe EUREX



“Notre cabinet, comme beaucoup de nos confrères, connaît une stagnation en termes de chiffre d'affaires cette année. Malgré une importante chute des missions dites exceptionnelles, réalisées par notre équipe d'auditeurs, le nombre de missions en expertise comptable, commissariat aux comptes et social sont en croissance relative. Ceci nous permet de stabiliser notre structure. Cette stagnation commence à affecter notre manière de recruter depuis peu. En effet, le marché du recrutement fut, entre septembre 2008 et janvier 2009, similaire aux années précédentes : c'est-à-dire tendu. Comme l'essentiel de nos recrutements s'effectue entre septembre et janvier, nous avons subi le déséquilibre de l'offre et de la demande fin 2008. Mais, aujourd'hui, je commence à percevoir un rétablissement de ce ratio et espère avoir plus de facilité à recruter. En ce qui concerne le social, c'est un métier qui se complexifie de plus en plus. Ceci implique une professionnalisation encore plus importante de nos intervenants et donc encore des difficultés importantes à trouver du personnel qualifié.”

Serge FOURREAU
Associé - Expert comptable
Commissaire aux Comptes
ADG International



20000

EXPERTS COMPTABLES EN FRANCE

13200

CANDIDATS EN EXPERTISE COMPTABLE
GÉRÉS PAR HAYS

850

POSTES POURVUS EN EXPERTISE COMPTABLE

+ 30 %

DE POSTES TOP MANAGEMENT POURVUS
EN EXPERTISE COMPTABLE

EXPERTISE COMPTABLE

	Ile-de-France	Nord Est	Nord Ouest	Sud Est	Sud Ouest
FUTUR ASSOCIÉ					
Cabinet <20 personnes	65 / 80 / 100	60 / 70 / 80	52 / 60 / 78	52 / 60 / 78	52 / 60 / 78
Cabinet <50 personnes	70 / 90 / 120	65 / 70 / 85	58 / 65 / 75	58 / 65 / 75	58 / 65 / 75
Cabinet >50 personnes	70 / 90 / 120	68 / 80 / 105	67 / 75 / 82	67 / 75 / 82	67 / 75 / 82
DIRECTEUR DE BUREAU AVEC ENCADREMENT DE MINIMUM 8 PERSONNES					
Cabinet <20 personnes	60 / 70 / 90	48 / 55 / 68	40 / 55 / 70	48 / 55 / 65	42 / 50 / 55
Cabinet <50 personnes	60 / 70 / 90	56 / 66 / 78	53 / 60 / 68	50 / 58 / 68	50 / 55 / 65
Cabinet >50 personnes	60 / 70 / 90	61 / 66 / 80	55 / 60 / 71	56 / 62 / 70	50 / 60 / 70
EXPERT COMPTABLE DIPLOME >5 ANS D'EXPERIENCE					
Cabinet <20 personnes	55 / 65 / 90	44 / 48 / 57	42 / 50 / 55	42 / 50 / 60	40 / 45 / 50
Cabinet <50 personnes	55 / 65 / 90	47 / 53 / 60	48 / 53 / 60	45 / 55 / 65	45 / 50 / 55
Cabinet >50 personnes	55 / 65 / 90	53 / 58 / 68	53 / 58 / 63	50 / 60 / 70	50 / 55 / 60
EXPERT COMPTABLE DIPLOME <5 ANS D'EXPERIENCE					
Cabinet <20 personnes	45 / 50 / 60	37 / 40 / 46	35 / 40 / 45	38 / 40 / 45	38 / 42 / 45
Cabinet <50 personnes	45 / 50 / 60	41 / 44 / 50	35 / 42 / 47	40 / 45 / 50	40 / 45 / 50
Cabinet >50 personnes	45 / 50 / 60	46 / 48 / 58	42 / 48 / 52	45 / 48 / 60	45 / 50 / 55
CHEF DE MISSION >5 ANS D'EXPERIENCE					
Cabinet <20 personnes	40 / 45 / 55	34 / 38 / 42	28 / 34 / 40	32 / 36 / 40	35 / 38 / 40
Cabinet <50 personnes	43 / 48 / 55	37 / 39 / 58	32 / 37 / 45	35 / 40 / 45	38 / 42 / 45
Cabinet >50 personnes	43 / 48 / 55	40 / 43 / 48	38 / 42 / 50	40 / 45 / 50	40 / 45 / 50
CHEF DE MISSION < 5 ANS D'EXPERIENCE					
Cabinet <20 personnes	36 / 40 / 44	29 / 32 / 36	28 / 33 / 36	27 / 30 / 35	32 / 35 / 38
Cabinet <50 personnes	38 / 42 / 45	32 / 35 / 38	30 / 38 / 42	30 / 33 / 38	35 / 38 / 40
Cabinet >50 personnes	40 / 44 / 47	34 / 37 / 40	33 / 38 / 45	33 / 36 / 42	35 / 40 / 42

EXPERTISE COMPTABLE

	Ile-de-France	Nord Est	Nord Ouest	Sud Est	Sud Ouest
COLLABORATEUR COMPTABLE > 4 ANS D'EXPERIENCE (BTS À DSCG)					
Cabinet <20 personnes	30 / 34 / 38	25 / 27 / 33	23 / 30 / 35	22 / 26 / 32	25 / 28 / 30
Cabinet <50 personnes	32 / 35 / 39	23 / 28 / 33	26 / 30 / 35	24 / 27 / 33	25 / 28 / 32
Cabinet >50 personnes	32 / 35 / 39	28 / 30 / 35	30 / 35 / 38	25 / 28 / 36	30 / 32 / 35
COLLABORATEUR COMPTABLE 3-4 ANS D'EXPERIENCE (BTS À DSCG)					
Cabinet <20 personnes	28 / 32 / 34	21 / 24 / 26	23 / 25 / 30	20 / 23 / 27	23 / 24 / 26
Cabinet <50 personnes	30 / 32 / 34	22 / 24 / 28	23 / 28 / 30	22 / 25 / 28	23 / 25 / 26
Cabinet >50 personnes	30 / 33 / 36	22 / 24 / 29	24 / 28 / 32	22 / 26 / 29	25 / 27 / 30
ASSISTANT COMPTABLE - 2 ANS D'EXPERIENCE					
Cabinet <20 personnes	20 / 26 / 28	19 / 21 / 23	18 / 22 / 24	18 / 20 / 23	17 / 19 / 21
Cabinet <50 personnes	24 / 26 / 28	20 / 22 / 25	18 / 23 / 26	19 / 21 / 24	20 / 22 / 25
Cabinet >50 personnes	24 / 26 / 30	21 / 24 / 26	21 / 24 / 26	20 / 22 / 24	21 / 23 / 25
DÉBUTANT					
Cabinet <20 personnes	18 / 20 / 24	18 / 20 / 22	17 / 20 / 22	18 / 19 / 21	17 / 19 / 21
Cabinet <50 personnes	18 / 22 / 26	18 / 21 / 23	18 / 20 / 24	18 / 20 / 22	17 / 20 / 22
Cabinet >50 personnes	18 / 25 / 28	19 / 20 / 23	18 / 21 / 24	18 / 20 / 23	19 / 21 / 24

L'AUDIT LE SECTEUR LE PLUS TOUCHE PAR LA CRISE

Incontestablement, l'audit est le métier qui a le plus souffert de la crise. Si le commissariat aux comptes est moins affecté, le nombre de missions exceptionnelles, type fusion, acquisition, conseil subit un fort déclin.

Les grands cabinets d'audit fixent la tendance du marché : un gel des recrutements et une sortie favorisée pour les expérimentés. Dans une stratégie semi-identique, les cabinets à taille humaine se voient contraints de restreindre leurs effectifs, mais également de consolider leurs équipes en fidélisant les profils les plus compétents.

Par ailleurs, un nombre conséquent de candidats est disponible ou en recherche active et la réduction du nombre d'offres influe sur leur positionnement : moins exigeants, plus enclins à la négociation, le marché tend davantage à s'équilibrer et s'assainit significativement.

Une constante malgré tout : l'audit bénéficie toujours d'une image plus attractive que l'expertise comptable, au même titre que les missions exceptionnelles qui suscitent plus d'intérêt que le traitement des mandats de commissariat aux comptes.

Le cas spécifique des stagiaires experts comptables :

Le marché reste submergé de stagiaires à la recherche d'un poste exclusivement dédié à l'audit ou proposant un mix d'audit et d'expertise comptable (200h d'audit minimum obligatoires dans le cadre du stage).

En ligne de mire, demeure une tendance à la sectorisation par pôles, gagnant environ 50% des cabinets (s'organisant aujourd'hui ainsi). Les contraintes de planning deviennent également trop importantes pour des collaborateurs appelés à naviguer constamment entre des missions récurrentes liées à l'expertise et des déplacements fréquents en audit.

Les stagiaires éprouvent donc des difficultés spécifiques à obtenir un poste répondant à leurs attentes. Facteurs concomitants, ils sont souvent perçus comme exigeants et instables.

Les experts osent à peine espérer rester plus de trois ans au sein de leur cabinet, à moins de les fidéliser via de rapides évolutions professionnelles et financières. Cette perception s'appuie sur une réalité discutable et peut sembler extrême, mais reste une donnée essentielle à prendre en compte à l'embauche des stagiaires.

“La tension sur le marché du recrutement en audit et notamment sur les profils seniors, s'est quelque peu réduite cette année. Pour les profils juniors, en revanche, nous recourons aux stages de longue durée qui nous permettent d'apprécier aussi bien les compétences techniques que les qualités humaines des jeunes diplômés. Ces périodes d'intégration progressives

s'inscrivent dans la politique de notre cabinet et offrent aux candidats la possibilité d'être formés aux méthodes de travail et d'appréhender la variété des missions en cabinet. Malgré la fuite des candidats vers les entreprises, tous sont conscients qu'une expérience en cabinet est formatrice et valorisante pour leur carrière. Ce constat nous sert pour les profils juniors, le défi est ensuite de les fidéliser et de les accompagner dans leur évolution.”

Raphaël Vaison de Fontaube
Expert Comptable
Commissaire aux Comptes
AUDIGEST



“Notre groupe a effectué, sur cette dernière année fiscale, une campagne de recrutement moins conséquente que sur les exercices précédents.

L'environnement a été, à mon sens, moins porteur pour les candidats, ce qui a également contribué à limiter le taux de rotation naturelle de nos équipes et donc, de manière indirecte, nos besoins. Une politique de consolidation des équipes a notamment été mise en place sur les pôles audit, où une stratégie de valorisation des compétences de nos collaborateurs et de mobilité interne a suffit à répondre à nos besoins. Second point marquant, nous avons pu constater lors de nos différents entretiens de recrutement une plus grande curiosité/ vigilance des candidats quant à l'environnement de travail au sein de notre groupe comme une forte demande d'information sur les conditions de leurs futurs postes”.

Mariane SAVARI
RH Exponens



14500

COMMISSAIRES AUX COMPTES EN FRANCE

4600

CABINETS DE COMMISSARIAT AUX COMPTES EN FRANCE

6600

CANDIDATS EN AUDIT ET CAC GERES PAR HAYS

510

POSTES POURVUS EN AUDIT ET CAC

AUDIT

	Ile-de-France	Nord Est	Nord Ouest	Sud Est	Sud Ouest
FUTUR ASSOCIE					
Cabinet <20 personnes	70 / 90 / 110	58 / 65 / 78	55 / 65 / 80	60 / 70 / 80	60 / 65 / 70
Cabinet <50 personnes	70 / 95 / 120	68 / 70 / 90	60 / 72 / 90	65 / 75 / 85	65 / 75 / 90
Cabinet >50 personnes	70 / 95 / 120	77 / 85 / 110	69 / 75 / 100	70 / 85 / 100	80 / 100 / 110
MANAGER / DIRECTEUR DE MISSION > À 8 ANS D'EXPERIENCE					
Cabinet <20 personnes	54 / 75 / 85	48 / 58 / 65	48 / 52 / 58	50 / 55 / 60	50 / 55 / 60
Cabinet <50 personnes	60 / 75 / 90	52 / 57 / 62	45 / 55 / 63	55 / 58 / 65	55 / 60 / 68
Cabinet >50 personnes	60 / 75 / 90	57 / 61 / 68	55 / 60 / 75	58 / 62 / 70	60 / 65 / 75
SUPERVISEUR / CHEF DE MISSION > 4 ANS D'EXPERIENCE					
Cabinet <20 personnes	40 / 45 / 55	33 / 36 / 40	30 / 40 / 45	35 / 38 / 42	35 / 38 / 40
Cabinet <50 personnes	42 / 50 / 60	37 / 41 / 44	35 / 40 / 48	38 / 42 / 45	38 / 40 / 45
Cabinet >50 personnes	42 / 52 / 65	40 / 46 / 54	38 / 42 / 53	40 / 45 / 50	40 / 45 / 50
AUDITEUR SENIOR / RESPONSABLE DE MISSION - 2 / 4 ANS D'EXPERIENCE					
Cabinet <20 personnes	32 / 35 / 38	28 / 33 / 35	26 / 30 / 35	28 / 32 / 35	26 / 30 / 32
Cabinet <50 personnes	34 / 38 / 42	32 / 35 / 38	28 / 32 / 40	30 / 32 / 38	28 / 32 / 35
Cabinet >50 personnes	36 / 40 / 45	35 / 38 / 43	30 / 36 / 42	32 / 35 / 40	30 / 35 / 40
AUDITEUR JUNIOR <1 AN D'EXPERIENCE					
Cabinet <20 personnes	26 / 28 / 30	23 / 25 / 28	22 / 25 / 28	20 / 24 / 27	23 / 26 / 28
Cabinet <50 personnes	27 / 30 / 32	26 / 28 / 31	24 / 27 / 30	22 / 25 / 28	25 / 27 / 28
Cabinet >50 personnes	28 / 31 / 34	28 / 32 / 35	26 / 29 / 32	26 / 28 / 30	25 / 28 / 30

SOCIAL & JURIDIQUE LE SECTEUR EN MUTATION

Attirer des collaborateurs débutants au sein du pôle social d'un cabinet reste relativement facile : un poste diversifié, une excellente formation et depuis 1 à 2 ans, un salaire compétitif.

Mais la difficulté est ailleurs. En effet, fidéliser les gestionnaires confirmés est un challenge beaucoup plus dur à relever.

Et ce pour deux raisons : des postes qui n'évoluent pas, des salaires qui stagnent. Après trois ou quatre ans à une même fonction, les évolutions se limitent souvent, dans le meilleur des cas, à une simple mobilité verticale. Les postes de responsable de pôle social étant eux-mêmes une denrée assez rare sur le marché du travail.

En premier lieu, peu de pôles sociaux nécessitent un manager à plein temps et l'expert comptable en prend souvent la fonction.

De surcroît, le turnover sur ce type de postes reste faible, la fonction demeurant souvent un aboutissement de leur carrière.

Quant aux salaires, ils semblent atteindre leur plafond en termes de rentabilité. En forte progression sur 2007-2008, les rémunérations se sont stabilisées et connaissent, en 2009, une phase de stagnation.

En cause, une facturation des prestations de service et notamment du prix du bulletin de paie, qui reste une donnée peu extensible et difficilement révisable à la hausse par les experts comptables. En parallèle, le salaire de collaborateur demeure structurellement et légitimement indexé sur ce niveau de rentabilité.

Une fois la problématique posée, la perspective la plus évidente est une stratégie commerciale orientée sur le développement de missions à plus forte valeur ajoutée (à titre d'exemple, l'audit social, le conseil juridique, les missions exceptionnelles type assistance à la réorganisation, à la mise en place de système d'information, ou à l'optimisation des process). Ces activités sont d'ordinaire plus rémunératrices. Si la typologie de la clientèle doit s'y prêter, cette stratégie sollicite à coup sûr un véritable développement des compétences des salariés.

Développer ce type de prestations, en plus de combler le besoin des clients, est primordial car il permet une réponse aux problématiques de rémunération et de gestion des carrières.

Dispositif de développement commercial, il devient alors, par le biais du profit mutuel, l'outil d'une véritable fidélisation.

“Les conditions de recrutement sont de plus en plus difficiles pour des profils expérimentés. Pour des profils plus juniors, notre métier attire moins malgré les efforts faits par la profession ces dernières années pour en inverser la tendance. Les rémunérations ont fortement augmenté dans le métier de l'expertise comptable et surtout

au niveau de l'activité « sociale » où la pénurie est encore plus forte. Il va falloir être de plus en plus inventif pour trouver d'autres modes de rémunération (intéressement, épargne salariale, etc.) tout en assurant des conditions de travail de meilleure qualité d'un point de vue matériel ainsi que dans la qualité des missions confiées. Les temps de recrutement sont donc plus longs et l'assistance d'intervenants extérieurs par leur professionnalisme, leur méthodologie, leur connaissance du marché et de la profession, est un plus.”

Olivier Mazeran - Expert comptable/
Commissaire aux comptes
Associé
GEODE Conseils 

“Malgré une année 2008-2009 qui nous a laissé espérer un marché moins tendu et un environnement plus propice aux recrutements, via les effets de la crise, nous avons dû poursuivre nos efforts dans la recherche de profils de qualité. La majeure partie de nos divisions, l'expertise, le social et l'audit OPCVM, est, encore à ce jour, confrontée à des difficultés, à plus ou moins grande échelle. Le social reste au sein de notre groupe le plus concerné par une pénurie de candidats expérimentés, sans que les derniers mois aient tempéré cette situation de fait.

Seul l'audit tend à plus d'équilibre, les profils disponibles se faisant plus nombreux, et les candidats en poste privilégiant une certaine stabilité.”

Grégoire Juy
Secrétaire Général
Corevise


COREVISE
Audit Conseil Expertise

2200

CANDIDATS EN SOCIAL ET JURIDIQUE
GÉRÉS PAR HAYS

340

POSTES POURVUS EN SOCIAL JURIDIQUE

8

ANS D'EXPERIENCE EN RECRUTEMENT
DANS VOS MÉTIERS

SOCIAL

	Ile-de-France	Nord Est	Nord Ouest	Sud Est	Sud Ouest
RESPONSABLE SOCIAL					
Encadrement de 1-3 pers	36 / 38 / 43	29 / 33 / 38	29 / 33 / 38	28 / 35 / 40	30 / 35 / 38
Encadrement de 4-5 pers	38 / 45 / 55	32 / 38 / 42	32 / 36 / 42	30 / 35 / 45	35 / 40 / 45
Encadrement de 5-8 pers	45 / 55 / 70	34 / 40 / 55	36 / 40 / 48	35 / 38 / 50	38 / 42 / 50
PAIE CONFIRME > 2 ANS					
Cabinet <20 personnes	28 / 30 / 33	22 / 24 / 27	22 / 26 / 30	22 / 26 / 32	24 / 26 / 28
Cabinet <50 personnes	30 / 32 / 35	23 / 25 / 29	23 / 26 / 31	25 / 27 / 34	24 / 27 / 30
Cabinet >50 personnes	30 / 32 / 35	24 / 27 / 31	24 / 28 / 32	26 / 28 / 34	24 / 28 / 32
JUNIOR PAIE 1-2 ANS					
Cabinet <20 personnes	20 / 23 / 25	18 / 20 / 22	18 / 21 / 24	20 / 21 / 24	21 / 23 / 24
Cabinet <50 personnes	23 / 26 / 28	19 / 21 / 24	19 / 22 / 25	21 / 23 / 24	22 / 24 / 26
Cabinet >50 personnes	23 / 26 / 28	18 / 23 / 27	19 / 22 / 27	21 / 24 / 26	23 / 25 / 28

JURIDIQUE

	Ile-de-France	Nord Est	Nord Ouest	Sud Est	Sud Ouest
RESPONSABLE JURIDIQUE					
Cabinet <20 personnes	50 / 55 / 60	28 / 36 / 43	28 / 36 / 43	28 / 35 / 43	30 / 40 / 45
Cabinet <50 personnes	60 / 65 / 70	30 / 40 / 50	30 / 40 / 50	30 / 38 / 47	35 / 45 / 50
Cabinet >50 personnes	70 / 100 / 120	36 / 48 / 60	36 / 48 / 60	35 / 43 / 52	40 / 45 / 55
ASSISTANT JURIDIQUE					
Cabinet <20 personnes	27 / 29 / 32	19 / 23 / 28	19 / 20 / 23	18 / 20 / 24	20 / 22 / 24
Cabinet <50 personnes	30 / 32 / 34	22 / 24 / 28	21 / 23 / 26	20 / 23 / 26	20 / 23 / 25
Cabinet >50 personnes	34 / 37 / 40	24 / 26 / 32	23 / 26 / 28	22 / 25 / 28	22 / 25 / 27

La segmentation se fait ici en fonction des effectifs encadrés, car la taille du cabinet est ordinairement une donnée peu significative dans la constitution des grilles de rémunération en social.

Une exception néanmoins : les managers intervenant en Big Four, qui se positionnent sur la tranche supérieure.

Aix-en-Provence

Immeuble Grand Angle
4, place Barthélemy Niollon
13100 Aix-en-Provence
T: 04 42 37 09 60
aix@hays.fr

Bordeaux

Immeuble Marivaux
11-17 rue Condillac
33000 Bordeaux
T: 05 56 48 70 40
bordeaux@hays.fr

Dijon

23, rue de la Poste
21000 Dijon
T: 03 80 44 10 20
dijon@hays.fr

Lille

6, rue Jean Roisin
59800 Lille
T: 03 28 04 50 56
lille@hays.fr

Lyon

Le Grand Bazar
2, rue Grolée
69002 Lyon
T: 04 72 00 00 72
lyon@hays.fr

Montpellier

Immeuble Le Thèbes
68, allée de Mycènes
34000 Montpellier
T: 04 67 22 05 05
montpellier@hays.fr

Nancy

34, rue Stanislas
54000 Nancy
T: 03 83 33 34 35
nancy@hays.fr

Nantes

36, boulevard Guist'hau
44000 Nantes
T: 02 51 83 16 20
nantes@hays.fr

Nice

Le Crystal Palace
369/371, Promenade des
Anglais
06200 Nice
T: 04 97 18 80 00
nice@hays.fr

Paris

26, rue de Berri
75008 Paris
T: 01 53 42 53 19
auditexpertise@hays.fr

Rennes

20, quai Duguay Trouin
35000 Rennes
T: 02 99 67 99 50
rennes@hays.fr

Rouen

86, rue de République
76000 Rouen
T: 02 32 12 50 50
rouen@hays.fr

Strasbourg

13, quai Kléber
67000 Strasbourg
T: 03 88 22 80 80
strasbourg@hays.fr

Toulouse

23, rue Lafayette
31000 Toulouse
T: 05 34 44 50 90
toulouse@hays.fr

Tours

15, rue de Sully
37000 Tours
T : 02 47 75 26 05
tours@hays.fr

Luxembourg

Boulevard Royal
26b- 2449 Luxembourg
T: +352 268 654
luxembourg@hays.lu

HAYS and the H device are protected by
trade mark and design laws in many jurisdictions.
© HAYS 2009