



2018/2019

# ETUDE 360°

Fed  
Finance  
Intérim & Recrutement



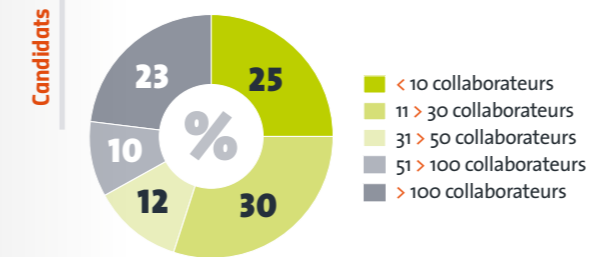
**ATTIRER, RÉMUNÉRER, FIDÉLISER**  
**LES COLLABORATEURS COMPTABLES**  
**EN CABINET**

LE QUESTIONNAIRE DE CETTE ÉTUDE A ÉTÉ ADMINISTRÉ ENTRE MAI ET AOÛT 2018, AUPRÈS DE 897 CANDIDATS EXERÇANT EN CABINET D'AUDIT, DE CONSEIL OU D'EXPERTISE COMPTABLE (CABINETS ACE) D'UNE PART.

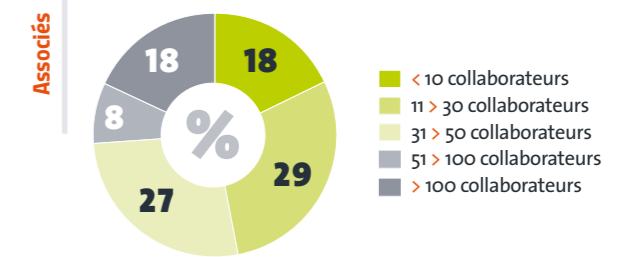
ET D'AUTRE PART AUPRÈS DE 69 ASSOCIÉS QUI RECRUTENT POUR LEUR CABINET.

# PROFIL DES RÉPONDANTS

## Effectif du cabinet

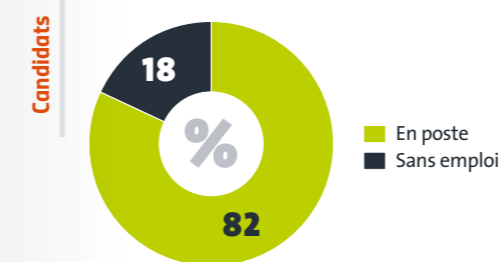


55 % des candidats qui ont répondu à notre étude travaillent dans des cabinets qui rassemblent entre 1 et 30 collaborateurs.



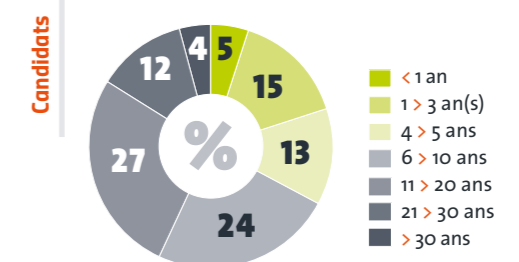
Côté associés, les répondants représentent des structures en moyenne un peu plus grandes : 56% d'entre eux travaillent dans des cabinets qui rassemblent entre 11 et 50 collaborateurs.

## Situation professionnelle de notre échantillon de candidats



82% de nos candidats répondants sont en poste. Les 18% restants répondent donc à la suite du questionnaire sur la base de leur précédente expérience.

## Niveau d'expérience professionnelle de notre échantillon de candidats



Notre échantillon candidats apparaît plutôt expérimenté, avec 68% de nos répondants qui justifient de plus de 6 ans d'expérience, et 43% de plus de 11 ans.



# L'EMPLOI EN ACE : UNE ÉNORME DYNAMIQUE

Les candidats à des postes en cabinets ACE sont-ils plus ou moins optimistes que les associés qui les recrutent ? Comment jugent-ils respectivement le dynamisme de leur marché de l'emploi ? Nous leur avons posé la question.

## TÉMOIGNAGE EXPERT

” Nous recrutons majoritairement nos candidats par l'intermédiaire des cabinets de recrutement. L'intérêt des dossiers, la dynamique d'entreprise, le salaire et les conditions de travail sont les critères qui conduisent nos employés à rester dans notre cabinet. Nous nous attachons à être sur ces points plus attractifs chaque année. Il y a cohérence des visions : les candidats savent bien que le marché est tendu et qu'ils n'ont en général pas de mal à trouver ou retrouver un emploi.

Bertrand Vachon  
Cabinet Vachon & Associés

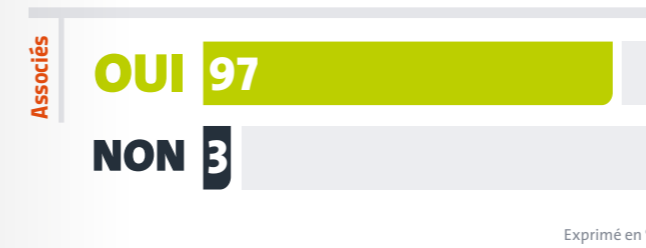
Comment évaluez-vous aujourd'hui, le dynamisme du marché de l'emploi sur vos métiers ?



Les candidats sont très positifs : 83% de notre échantillon jugent leur marché dynamique ou très dynamique. Ils y voient donc de nombreuses opportunités et sont de plus en plus exigeants sur leurs conditions d'embauche et de travail. Ce chiffre est en progression de 6 points par rapport à 2015.

Les associés recruteurs sont un peu plus mesurés : ils sont 72% à juger le marché dynamique ou très dynamique ce qui constitue également un résultat très positif. Mais vous allez le voir, le chiffre suivant devrait mettre tout le monde d'accord et confirmer l'excellente santé de l'emploi dans les cabinets ACE.

Diriez-vous que vous avez du mal aujourd'hui à trouver les candidats qui répondent à vos attentes ?

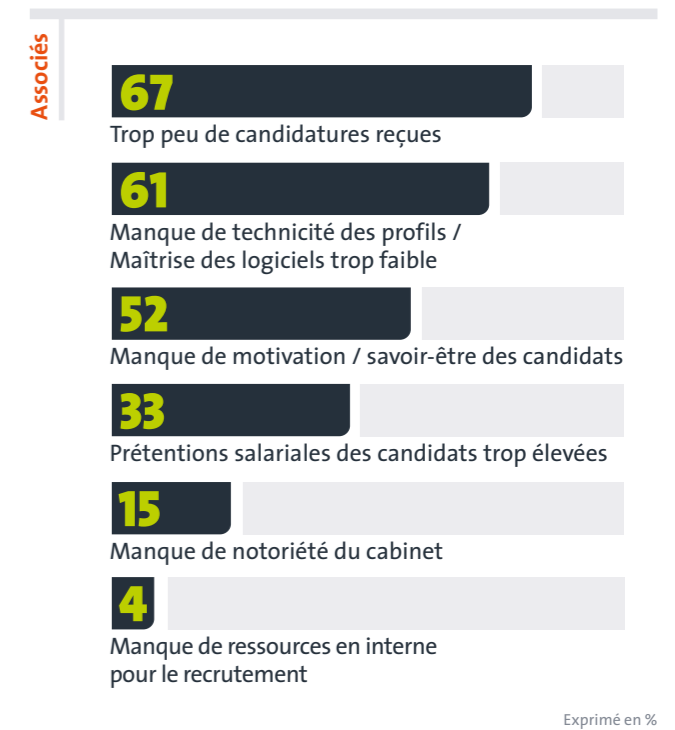


97% des répondants de notre échantillon d'associés font état de difficultés à recruter les candidats dont ils ont besoin. Que cela signifie-t-il ? Que pour tous leurs postes à pourvoir, notre échantillon d'associés considère qu'il ne reçoit soit pas assez de candidatures, soit pas d'assez bonne qualité, soit - et c'est souvent le cas - les deux à la fois.

Pour comprendre quelles sont leurs difficultés principales pour trouver de nouveaux collaborateurs, nous avons complété la question précédente comme ceci :

Si oui, quels sont les critères, parmi ceux cités ci-dessous, qui freinent vos embauches ? 3 réponses maximum.

Les cabinets ACE qui recrutent se plaignent principalement d'une part du nombre trop faible de candidatures reçues (67%), et d'autre part du manque de technicité et de maîtrise des logiciels (61%). Un associé sur 2 (52%) déplore également le manque de motivation ou de savoir-être des candidats. Paradoxalement, seul un associé sur 3 (33%) déclare que ce sont des prétentions salariales trop élevées qui freinent les embauches. Or, nous allons le voir dans la 3<sup>ème</sup> partie de notre étude, c'est pourtant sur l'importance apportée à la rémunération que les candidats et les recruteurs sont le plus en décalage.



Pour nous cabinet de recrutement, il s'agit toujours et avant tout d'aider nos clients cabinets ACE à identifier plus de candidats qui répondent à leurs attentes. C'est pourquoi la suite de notre étude s'attache à comprendre ce que recherchent et valorisent les associés d'une part et les candidats d'autre part. De plus, nous analyserons comment faire en sorte que leurs aspirations respectives soient comblées !

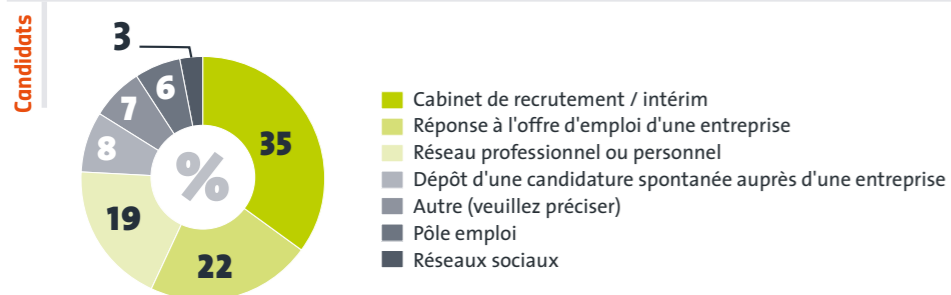
# RECRUTEMENT ET EXPÉRIENCE COLLABORATEUR : LES ASPIRATIONS RESPECTIVES

## TÉMOIGNAGE EXPERT

” Nous recrutons avec des cabinets de recrutement car nous n’avons pas le temps de nous en occuper en direct. Ce sont eux qui font le tri et nous transmettent des cv de qualité. Pour ce qui est de la fidélisation, nous attachons une importance particulière à l’intérêt du travail du collaborateur et à ses perspectives d’évolution. Nous essayons au maximum de les intégrer dans un projet d’entreprise et de les aider à se projeter sur le long terme. Nous sommes également vigilants à la motivation et au bien-être de nos collaborateurs afin que ces derniers puissent s’épanouir et s’inscrire dans la durée avec nous. Nous souhaitons limiter leur sentiment d’impatience. Néanmoins, nous avons conscience que recruter aujourd’hui est complexe car le marché est porteur, les candidats le savent et sont donc de plus en plus volatiles.

Pierrick Gallois  
Cabinet W&Associés

### Comment notre échantillon de candidats a-t-il trouvé son dernier poste ?



Pour 35% d’entre eux, soit la réponse la plus donnée, ce sont les cabinets de recrutement qui leur ont proposé leur poste actuel. La réponse “en direct” à une offre d’une entreprise et le réseau professionnel complètent le podium, avec des scores de 22% et 19%. En tant que cabinet de recrutement,

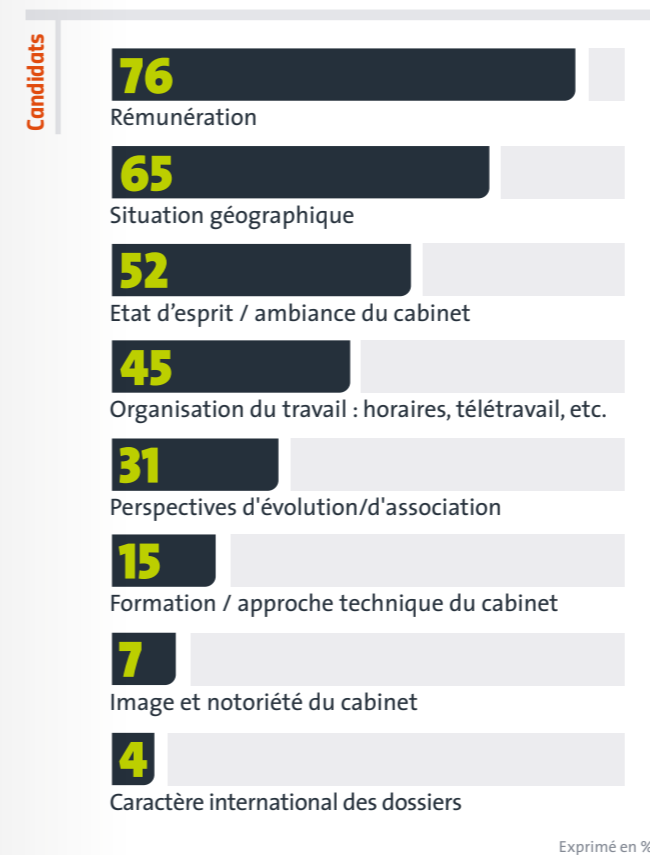
nous nous réjouissons donc de rester le prestataire le plus performant pour proposer aux candidats en ACE les offres qu’ils attendent, et aux cabinets ACE les collaborateurs qu’ils recherchent.

L’objectif est de conseiller nos clients qui recrutent. Etant 97% à se plaindre du manque de candidatures qualifiées, les associés ont-ils bien compris les attentes des bons candidats ? Proposent-ils ce que les candidats attendent en priorité ?

Voici la question posée à notre échantillon de candidats : “Entre 2 offres d’embauche pour des emplois équivalents, quels sont les critères qui feraient la différence dans votre choix final ?

Pour les associés, nous l’avons formulée comme ceci : “Au-delà du poste proposé, quels critères intéressent selon vous, principalement les candidats à intégrer votre cabinet ? 3 réponses maximum.”

### Les critères privilégiés par les candidats pour choisir un poste.

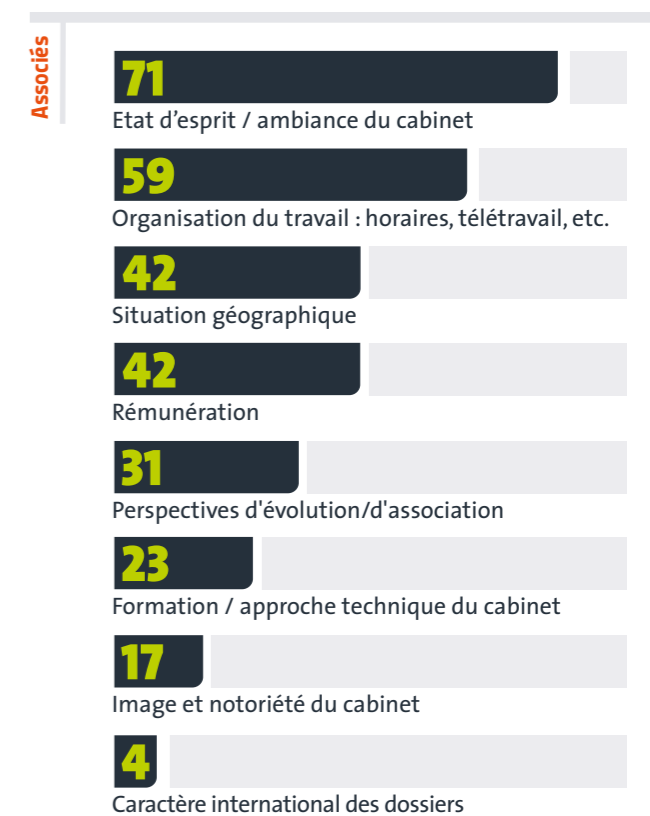


Exprimé en %

Pour les candidats, le podium est le suivant : la rémunération est citée par 76% des répondants, soit 8 points de plus qu’en 2015 ; suivie par la situation géographique (65%), qui représentait 69% il y a 3 ans et l’état d’esprit/ambiance (52%). Notons que près d’un répondant sur 2 (45%) cite également l’organisation du travail (horaires, télétravail, etc.).

Les perspectives d’évolution ne représentent que 31% en 2018 contre 55% en 2015. Nous observons donc un changement radical dans les priorités de recherche de nos candidats.

### Les associés ont-ils identifié ces critères ? Eh bien non ! Ou en tout cas, si les 4 premiers sont bien les mêmes, ils sont totalement dans le désordre...



Exprimé en %

Les associés pensent en effet que, au moment de choisir un poste, les candidats s’attachent en premier lieu à l’état d’esprit/ambiance (71%), suivi par l’organisation du travail (horaires, télétravail, etc.) à 59%, puis la situation géographique et la rémunération, toutes 2 à 42%. Pour convaincre les candidats, c’est bien la rémunération qui reste le facteur numéro 1, et c’est sur cet aspect que les cabinets ACE doivent faire un effort en premier lieu. L’importance accordée à la situation géographique ne se dément pas non plus : quand les offres sont plus nombreuses, les candidats privilégient naturellement les opportunités les plus proches de chez eux. Les cabinets ACE ont donc intérêt à valider ce critère au moment de sélectionner leurs futures recrues. Contrairement à ce que pensent les associés, l’état d’esprit/ambiance de travail n’est pas le critère de choix n°1, même s’il reste important pour les candidats.

# ÉTUDE DE RÉMUNÉRATION

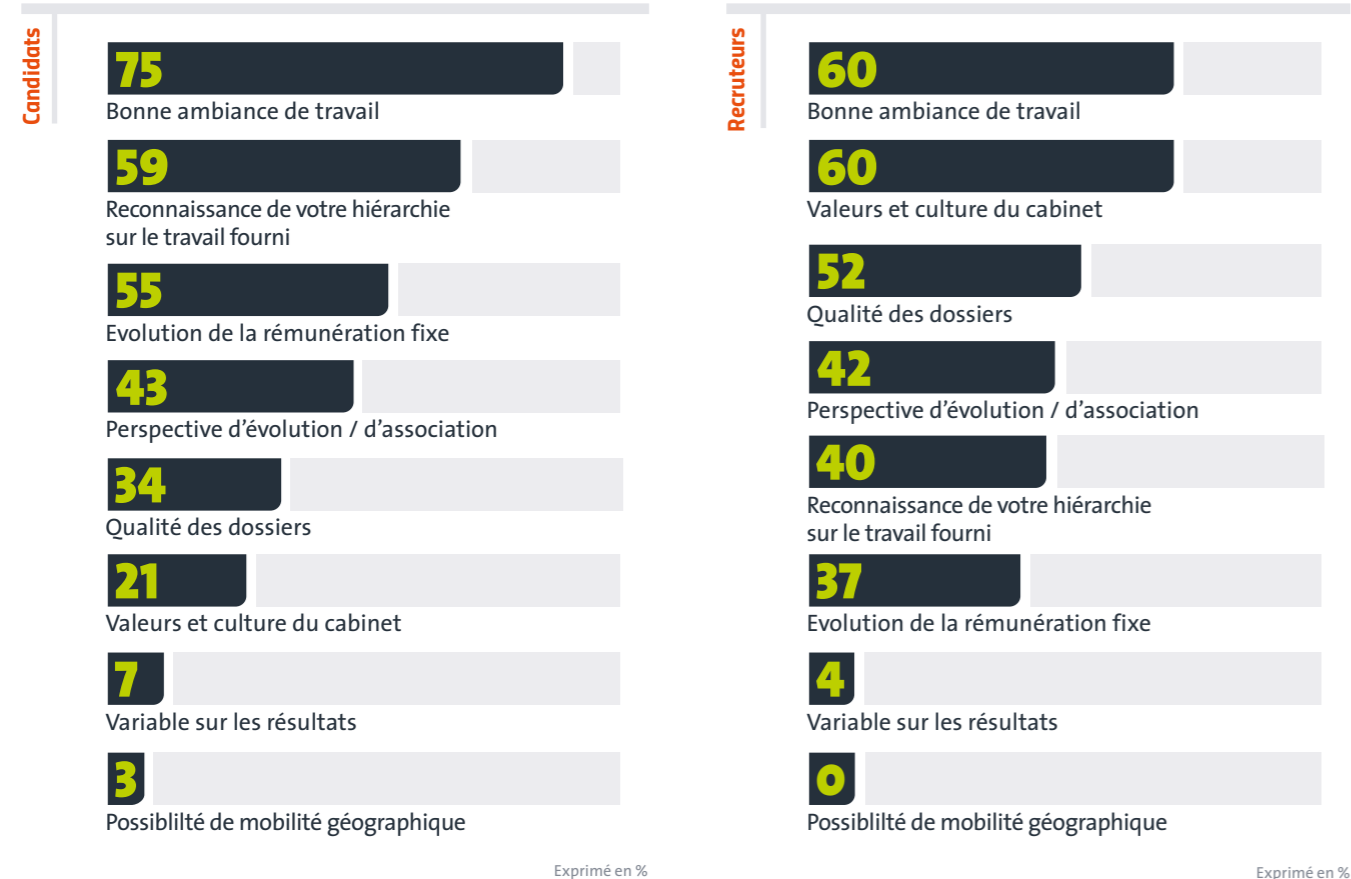
Sur un marché aussi tendu que celui de l'emploi dans les cabinets ACE, la fidélisation des collaborateurs devient un enjeu majeur.

Nous avons donc demandé à notre échantillon candidats ce qui les retenait chez un employeur : "Lorsque vous êtes en poste, quels sont les critères les plus importants qui favorisent votre envie de rester au sein du cabinet ?

Ici encore, nous avons posé la question en miroir aux recruteurs, afin de vérifier qu'ils ont bien identifié les facteurs clés d'une expérience collaborateur "fidélisante" : "Quels critères parmi les suivants mettez-vous en avant pour fidéliser vos collaborateurs ?

3 réponses maximum."

Pourquoi les collaborateurs restent-ils dans un cabinet, et ce qu'en pensent les recruteurs.



Voici les résultats côté candidats.

C'est l'ambiance de travail qui est de loin la raison principale pour un collaborateur de rester en poste (75%). En 2015, ils étaient 79% à donner la même réponse. En 2ème position, c'est à la reconnaissance de leur hiérarchie (59%) que nos candidats accordent le plus d'importance. En 3ème position (seulement, avec 55%), c'est l'évolution de la rémunération qui fidélise. A noter que ces deux derniers critères ont fortement chuté ces trois dernières années puisqu'ils étaient à 71% chacun en 2015. Si un bon salaire vous permet donc d'attirer les meilleurs candidats, c'est une condition nécessaire mais pas du tout suffisante pour les fidéliser. Pour la suite, leurs leviers de motivation se situent au niveau de l'ambiance et de la reconnaissance (tout comme il y a 3 ans mais à échelle différente).

Nos cabinets ACE sont-ils en phase avec leurs collaborateurs sur cette question de la fidélisation... ???

**Eh bien pas tout à fait !**

Les associés pensent qu'en premier lieu, et à égalité parfaite, ils fidéliseront leurs collaborateurs grâce à une bonne ambiance de travail et à une adéquation avec les valeurs et la culture du cabinet (60% chacune). Si l'ambiance est également le 1er critère des collaborateurs, la réponse "valeurs et culture du cabinet" n'a été choisie que par 20% d'entre eux. Quant à la qualité des dossiers, qui complète le podium côté associés (52%), elle n'était citée que par 34% des candidats. Avis aux managers : pour fidéliser vos équipes, concentrez vos efforts sur les augmentations de salaire, les signes de reconnaissance et l'ambiance de travail.

Les rémunérations sont exprimées en revenu brut annuel. Elles sont l'expression des fourchettes moyennes généralement constatées. Nous vous rappelons que toute rémunération est liée à la formation et l'expérience du candidat, ainsi qu'à la complexité des tâches du poste à pourvoir (management, utilisation de langues étrangères, de logiciels spécifiques...) et de la taille de l'entreprise. Dans un souci de lisibilité, tous les intitulés de postes sont présentés au masculin, mais bien évidemment en aucun cas nous ne privilégions les hommes par rapport aux femmes pour occuper ces postes !

## SOCIAL

### Collaborateur social

Il assure la collecte et la saisie des données personnelles fournies par ses clients et les met à jour régulièrement. Il prépare, édite et envoie les bulletins de paie, en prenant en compte les différentes variables (absences ou heures supplémentaires et éventuelles évolutions. Il calcule les indemnités de fin de contrat et gère les documents associés. Son rôle est également d'établir les données sociales, de contrôler les tableaux des charges sociales et de les reverser aux organismes concernés.

Rémunération en K€/an	Expérience < 2 ans	Expérience > 2 ans
Île-de-France	26 > 30	31 > 39
Nord	22 > 24	24 > 35
PACA/Occitanie	20 > 25	25 > 32
Rhône-Alpes	24 > 26	30 > 35
Ouest	21 > 25	25 > 32

### Responsable social

Il est responsable du pôle d'expertise sociale des cabinets d'expertise comptable de moyenne ou grande taille. Il assure à la fois le pilotage économique de l'activité (budget, chiffres d'affaires, marge) et le développement commercial du portefeuille clients. Il est généralement également en charge du management des collaborateurs sociaux ainsi que de la production des missions d'expertise ou de conseil.

Rémunération en K€/an	Effectif < 50 salariés	Effectif > 50 salariés
Île-de-France	40 > 60	45 > 70
Nord	35 > 50	45 > 60
PACA/Occitanie	32 > 45	45 > 60
Rhône-Alpes	35 > 40	40 > 55
Ouest	35 > 50	40 > 65

## EXPERTISE COMPTABLE

### Assistant comptable

En cabinet, il participe à la tenue des comptes des entreprises clientes, qui confient entièrement ou partiellement leur comptabilité. Il est généralement en charge de la saisie et du contrôle des factures et des notes de frais, de la tenue des livres d'achat et de vente ou encore des rapprochements bancaires. Il peut aussi être sollicité pour produire des fiches de paie.

Rémunération en K€/an	Effectif < 50 salariés	Effectif > 50 salariés
Île-de-France	24 > 32	26 > 32
Nord	19 > 23	20 > 23
PACA/Occitanie	18 > 21	18 > 23
Rhône-Alpes	20 > 24	20 > 25
Ouest	18 > 22	20 > 24

### Collaborateur comptable

Sous la supervision de l'expert-comptable ou d'un chef de mission, il est en charge de la tenue de la comptabilité et du suivi du portefeuille clients qui lui est confié : établissement des bilans, des diverses déclarations et du reporting de données. Ses missions couvrent tout le périmètre comptable et financier, ainsi que la relation client.

Rémunération en K€/an	Effectif < 50 salariés	Effectif > 50 salariés
Île-de-France	32 > 42	34 > 45
Nord	22 > 32	24 > 35
PACA/Occitanie	22 > 35	25 > 35
Rhône-Alpes	26 > 32	30 > 37
Ouest	24 > 35	24 > 35

## EXPERTISE COMPTABLE

### Chef de mission expertise

Ce poste consiste à encadrer le travail effectué par des collaborateurs sur des portefeuilles clients. Il peut également être amené à traiter certains des dossiers complexes, impliquant la réalisation de missions d'expertise en révision. Il doit être titulaire d'un DCG ou d'un DSCG et justifier a minima d'une première expérience professionnelle concluante en tant que collaborateur.

Rémunération en K€/an	Effectif < 50 salariés	Effectif > 50 salariés
Île-de-France	42 > 55	42 > 65
Nord	30 > 45	35 > 45
PACA/Occitanie	30 > 45	35 > 55
Rhône-Alpes	35 > 42	38 > 45
Ouest	30 > 50	35 > 50

### Directeur de bureau

Sa mission principale consiste à encadrer l'équipe de collaborateurs du cabinet et à en développer l'activité. Il peut être amené à établir les bilans et les liasses fiscales des clients ainsi qu'à les accompagner et les conseiller pour la gestion de leur activité : c'est un référent technique.

Rémunération en K€/an	Effectif < 50 salariés	Effectif > 50 salariés
Île-de-France	55 > 80	60 > 120
Nord	40 > 60	60 > 80
PACA/Occitanie	40 > 60	50 et +
Rhône-Alpes	45 > 50	60 > 80
Ouest	40 > 70	50 > 100

## AUDIT

### Auditeur junior (Jusqu'à 2 saisons d'audit)

Au sein d'un cabinet d'audit, il travaille généralement auprès d'une clientèle très variée. Il a principalement un rôle de contrôle, d'analyse et de rédaction. Il acquiert les bases du métier en effectuant une grande partie de vérifications pour déterminer si les états financiers des clients du cabinet sont cohérents.

Rémunération en K€/an	Effectif < 50 salariés	Effectif > 50 salariés
Île-de-France	28 > 35	30 > 38
Nord	24 > 30	28 > 35
PACA/Occitanie	24 > 28	27 > 36
Rhône-Alpes	24 > 30	38 > 45
Ouest	25 > 30	25 > 32

### Auditeur senior (de 3 à 4 saisons d'audit)

Généralement rattaché à un Directeur de mission, il est responsable de missions d'audit auprès d'une clientèle variée. Il organise les missions et le contrôle interne, définit les axes de travail et contrôle les comptes sociaux et consolidés. Il rédige les comptes rendus, prépare les rapports de commissariat aux comptes et peut encadrer les auditeurs juniors.

Rémunération en K€/an	Effectif < 50 salariés	Effectif > 50 salariés
Île-de-France	36 > 48	38 > 55
Nord	30 > 40	36 > 50
PACA/Occitanie	30 > 40	32 > 50
Rhône-Alpes	30 > 40	38 > 45
Ouest	30 > 40	32 > 50

### Manager Audit

Aussi appelé chef de mission, il organise les missions d'audit dans le cadre de la certification des comptes annuels. Il est garant auprès du commissaire aux comptes de la qualité technique, du respect des méthodologies ainsi que des délais. Il encadre l'équipe d'auditeurs et gère la relation commerciale avec les clients.

Rémunération en K€/an	Effectif < 50 salariés	Effectif > 50 salariés
Île-de-France	48 et +	55 et +
Nord	40 et +	50 et +
PACA/Occitanie	40 et +	50 et +
Rhône-Alpes	45 > 55	55 > 80
Ouest	40 et +	45 et +

## PÔLES DE COMPÉTENCES SPÉCIFIQUES

### Consultant en consolidation / Consolidateur

Il analyse et contrôle les données transmises par les filiales d'un groupe. Ses missions sont de comptabiliser les écritures de consolidation, de prendre part à la préparation des annexes des états financiers consolidés du groupe et d'effectuer des reportings à destination de la direction, des actionnaires et des organismes légaux. En cas d'opérations d'acquisition, de cession ou de fusion, il peut être amené à jouer un rôle de support.

Rémunération en K€/an	Débutant à 3 ans d'expérience	+ 3/4 ans d'expérience	Profil manager confirmé (+7/8 ans d'expérience)
Île-de-France	34 > 42	42 > 65	66 > 100
Nord	30 > 38	38 > 50	50 > 70
PACA/Occitanie	28 > 40	40 > 55	50 et +
Rhône-Alpes	30 > 35	36 > 45	46 > 60
Ouest	28 > 38	36 > 50	50 > 70

### Auditeur Transaction Services

Il intervient au cours d'une transaction (cession ou rachat d'une société). Son objectif est d'évaluer la santé financière de la société et d'identifier de possibles événements exceptionnels dans son compte d'exploitation, afin d'étudier l'évolution probable de sa performance. Son analyse du marché et des produits fournit aux acheteurs des éléments sur les perspectives de performance économique de l'entreprise.

Rémunération en K€/an	Senior	Manager
Île-de-France	40 > 60	60 > 100
Nord	40 > 50	50 et +
PACA/Occitanie	40 > 45	45 > 70
Rhône-Alpes	40 > 60	60 > 100
Ouest	40 > 45	45 > 70

# CONTACT

## Île-de-France

17, rue d'Astorg  
75008 Paris  
T : 01 40 82 77 77

-  
7 bis, rue Jean Mermoz  
78000 Versailles  
T : 01 39 20 15 40

-  
36, rue Victor Basch  
Immeuble Classéa  
91300 Massy  
T : 01 69 93 28 10

-  
221, avenue du Président Wilson  
93210 La Plaine Saint-Denis  
T : 01 49 46 66 50

-  
4, rue Sainte-Claire Deville  
77185 Lognes  
T : 01 64 30 14 29

## Ouest

Immeuble Ile Rouge  
17, rue La Noue Bras de Fer  
44200 Nantes  
T : 02 40 29 23 80

-  
12, avenue de la Tour d'Auvergne  
35000 Rennes  
T : 02 23 20 18 10

## Sud-Ouest

Bassin à Flot N° 1, Bât. G4  
51, quai Lawton,  
33300 Bordeaux  
T : 05 40 24 86 48

-  
7, boulevard de la Gare  
31500 Toulouse  
T : 05 34 43 43 90

## Nord-Est

5, rue d'Hazebrouck  
59 000 Lille  
T : 03 28 14 11 45

-  
Tour Europe  
20, place des Halles  
67 000 Strasbourg  
T : 03 88 23 70 33

## Sud-Est

Immeuble Convergence  
11 bis, quai Perrache  
69002 Lyon  
T : 04 72 56 35 00

-  
1330, avenue JRGG de la Lauzière  
Europarc de Pichaury - Bâtiment B7  
13290 Aix-en-Provence  
T : 04 42 25 98 20

Fed  
Finance  
Intérim & Recrutement



Fed Finance une société de

Fed  
GROUPE

[www.fedfinance.fr](http://www.fedfinance.fr)