

LE MARCHÉ DE L'EMPLOI

DYNAMISME ET ATTRACTIVITÉ

EN CABINET D'AUDIT, CONSEIL
ET EXPERTISE COMPTABLE

2022 / 2023

PLUS DE 545 CANDIDATS EN CABINET D'AUDIT, CONSEIL ET EXPERTISE COMPTABLE ONT LIVRÉ À FED FINANCE LEUR VISION DU MARCHÉ DE L'EMPLOI.

545
CANDIDATS



MÉTHODO

Cette étude a été réalisée auprès de 545 candidats dans les métiers de la comptabilité et de la finance, qui ont répondu à notre questionnaire en ligne entre avril et juillet 2022. Ces résultats ont été recueillis par e-mailing et sur LinkedIn sur la base du volontariat. Aucune contrepartie de quelque nature que ce soit n'a été octroyée aux répondants.

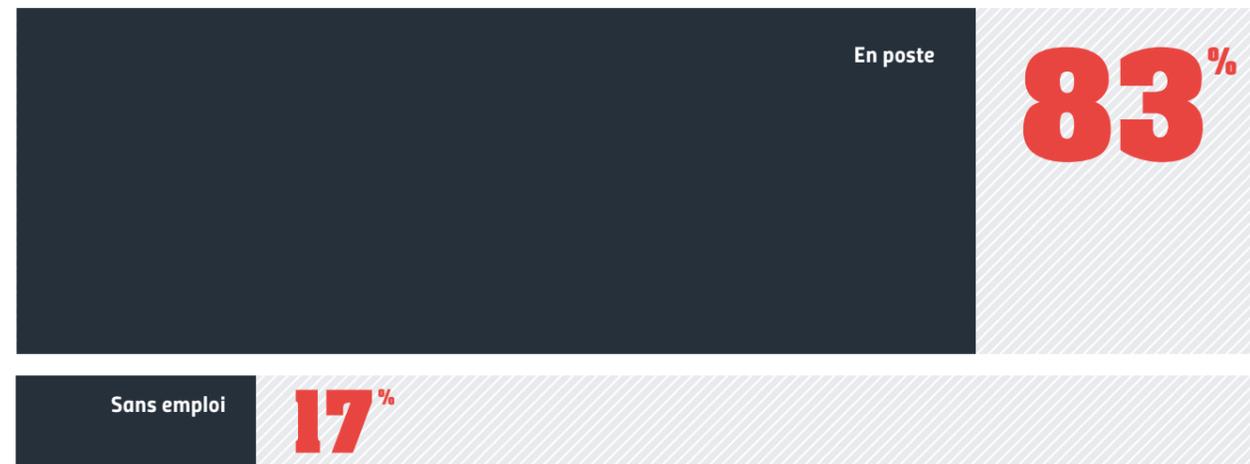
Les résultats de cette étude s'adressent tant aux candidats qu'aux recruteurs souhaitant connaître le dynamisme du marché de l'emploi dans ce secteur.

Dans un contexte confirmé de reprise, le recrutement dans les cabinets est toujours tendu. Pour attirer et retenir des profils pénuriques, les cabinets doivent multiplier les mesures d'attractivité et de fidélisation.

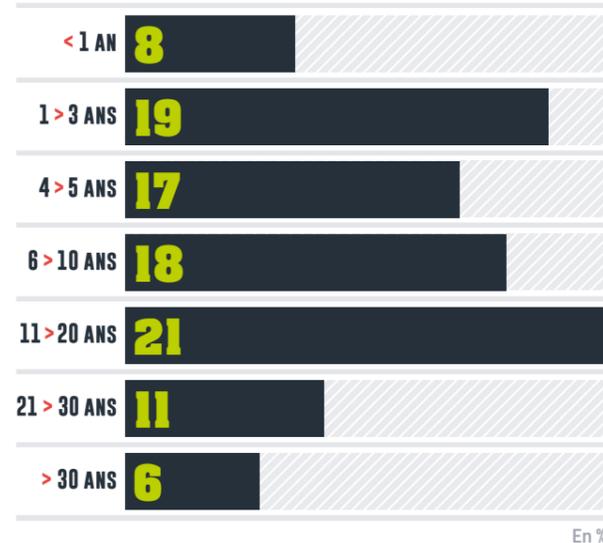
- Quelle est la perception des candidats concernant le marché de l'emploi en cabinet d'audit, conseil et expertise comptable ?
- Quelles sont les raisons qui les font rester au sein de leur structure ? Celles qui les décideraient à la quitter ?
- Leurs rémunérations sont-elles en accord avec leurs attentes ?
- La mobilité interne est-elle encouragée ?
- Quelles sont les actions à mettre en place par les cabinets pour attirer et fidéliser les collaborateurs ?

PROFIL DES RÉPONDANTS

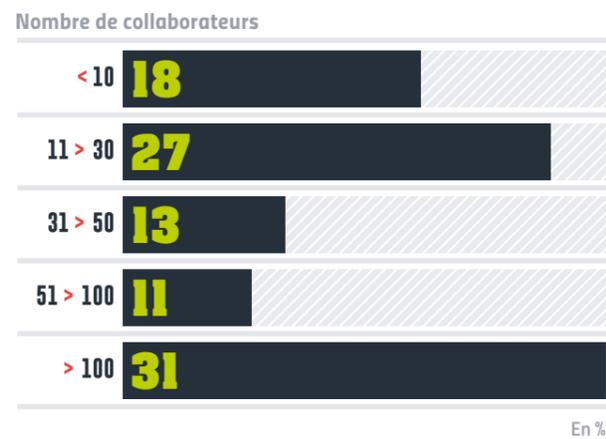
SITUATION PROFESSIONNELLE ACTUELLE



EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE



EFFECTIF DE LA STRUCTURE



RÉGIONS DE TRAVAIL



DES CANDIDATS ATTENTIFS AUX OPPORTUNITÉS PROFESSIONNELLES

Restez-vous à l'écoute du marché / ouvert(e) à des propositions d'emploi ou pas du tout ?

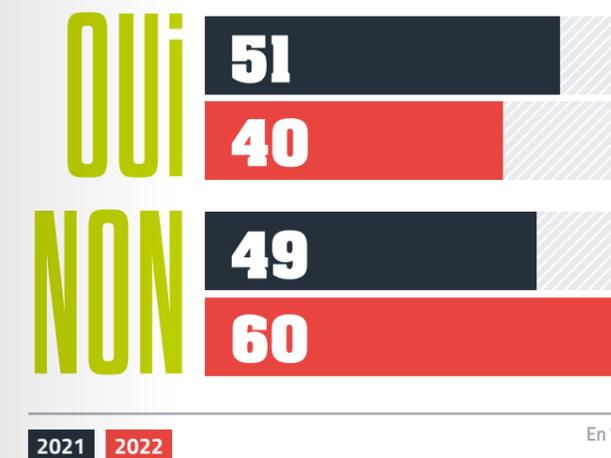


79% de nos candidats répondants ont déclaré rester à l'écoute des opportunités professionnelles. L'an dernier, ils étaient 55% et l'attentisme était présent du fait des incertitudes qui demeuraient. Aujourd'hui les candidats sont plus opportunistes quant aux propositions d'emploi que les cabinets peuvent leur faire. Ces profils très recherchés restent actifs sur le marché de l'emploi, et les cabinets auront toujours fort à faire pour fidéliser leurs collaborateurs.

” Audrey Hayouni, senior manager chez Fed Finance ajoute “qu'aujourd'hui et plus que jamais, les candidats en audit, conseil et expertise comptable, sont extrêmement sollicités. Ils sont en position de force car l'offre est supérieure à la demande. Les cabinets ont un réel enjeu de différenciation et d'attractivité pour mener cette guerre des talents”.

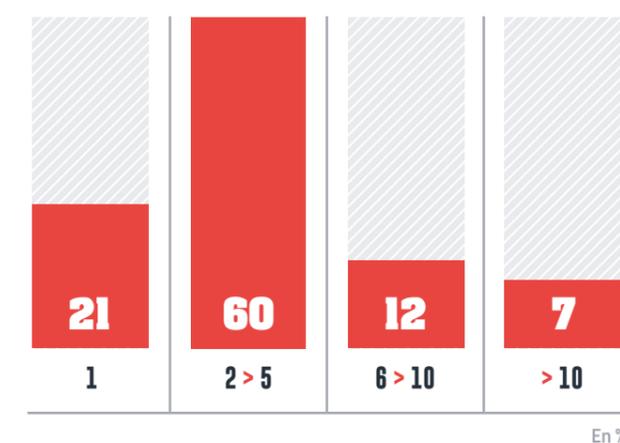


Avez-vous passé un ou plusieurs entretiens d'embauche au cours des 12 derniers mois ?



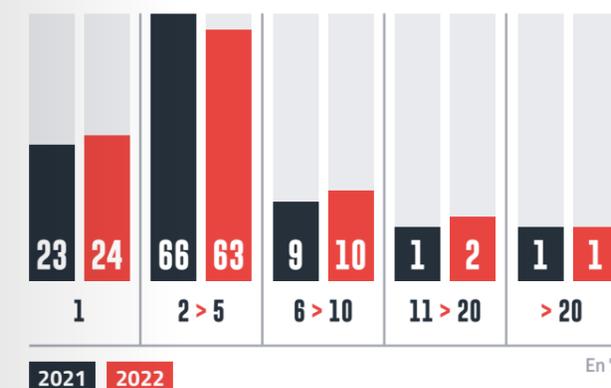
Contrairement à l'année dernière où plus de la moitié des candidats interrogés déclaraient avoir passé au moins un entretien d'embauche au cours des 12 derniers mois, cette année, cette tendance est un peu en baisse avec 40% de réponses positives. Les collaborateurs mixtes (comptabilité et paie), les auditeurs juniors et les consultants consolidation sont ceux ayant répondu à plus de 85% avoir passé entre 2 et 5 entretiens d'embauche au cours des 12 derniers mois.

Combien d'entretiens d'embauche avez-vous passé au cours des 12 derniers mois ?



Conclusion : Malgré cette légère baisse, les professionnels du secteur restent tout de même très courtisés par les employeurs, le marché en expertise comptable est porteur et source d'emplois.

La dernière fois que vous avez changé de poste, parmi combien de propositions avez-vous eu à faire votre choix ?



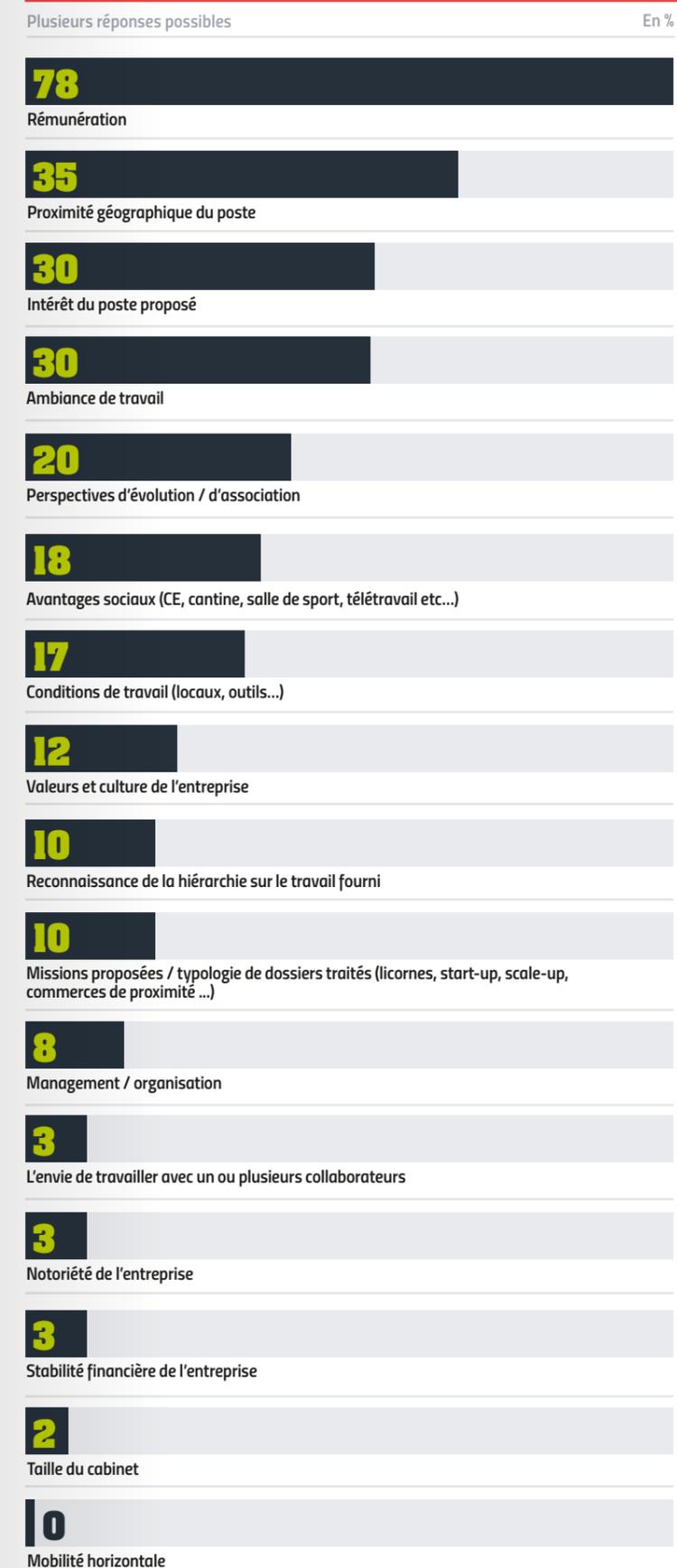
Au cours de leur dernier changement de cabinet, plus de 63% des candidats nous ont déclaré avoir eu l'embaras du choix : ils ont pu choisir entre plus de 2 offres d'emploi (contre 66% l'an dernier). Plus de 10% d'entre eux (en hausse de 1 point) ont même dû départager plus de 6 propositions ! Les cabinets d'expertise doivent donc plus que jamais réfléchir à leur stratégie RH et leur e-réputation pour développer leur attractivité et marque employeur.

” Audrey Hayouni, senior manager chez Fed Finance, précise “que les candidats vont être attentifs à plusieurs éléments : la formation, l'accompagnement, un management de proximité et horizontal”.

LA RÉMUNÉRATION, PREMIER CRITÈRE D'ATTRACTIVITÉ ET DE FIDÉLISATION



Entre 2 offres d'embauche pour des emplois équivalents, quels sont les critères qui feraient la différence dans votre choix final ?



On constate qu'entre deux offres d'embauche pour des emplois équivalents, "la rémunération" est citée par 78% des interrogés comme un critère déterminant. S'ensuit pour 35% du panel "la proximité géographique du poste". Arrive en 3^e position ex-aequo, "l'intérêt du poste proposé" et "l'ambiance de travail" pour 30% de notre panel.

À noter que "la rémunération" reste le critère de choix numéro 1 peu importe l'expérience professionnelle des répondants. On remarque un léger changement dans l'ordre de classement pour les 4-5 ans d'expérience qui placent en 2^e critère de choix "l'ambiance de travail". Quant aux plus de 30 ans d'expérience, la 2^e position est occupée par l'intérêt du poste proposé.

Lorsque vous êtes en poste, quels sont les critères les plus importants qui favorisent votre envie de rester au sein de la structure ?



La "rémunération" arrive encore en tête et ce avec une longueur d'avance (citée par 70% d'entre eux). Vient ensuite le critère "ambiance", qui arrive en deuxième position (40%). En troisième position "l'intérêt du poste" pour 39% des répondants.

À noter : quel que soit le nombre d'années d'expérience des répondants, "la rémunération" arrive en tête du classement. Mais ce résultat est à nuancer. En effet, pour les candidats disposant d'1 à 5 ans d'expérience, "l'ambiance au travail" arrive en deuxième position, citée à plus de 50%. Pour les candidats ayant plus de 30 ans d'expérience professionnelle, "l'intérêt du poste proposé" arrive à la seconde place, cité par 53%.



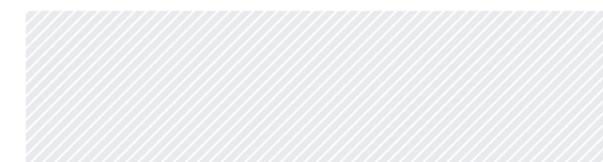
Les cabinets d'expertise doivent certes proposer des salaires attractifs qui correspondent aux pratiques du marché, mais doivent également se différencier par d'autres moyens (ambiance, intérêt des missions etc.). Les candidats recherchent aujourd'hui des cabinets qui favorisent l'esprit d'équipe, où il fait bon travailler.

” Audrey Hayouni, senior manager chez Fed Finance constate que "les candidats souhaitent évoluer dans un environnement bienveillant, qui a vraiment à cœur la montée en compétences des équipes".

Juliette Le Pensec, consultante en recrutement chez Fed Finance ajoute que pour se différencier les cabinets doivent "mettre l'accent sur la culture d'entreprise, sur leur ADN pour créer un sentiment d'appartenance avant même que les candidats ne soient présents au sein du cabinet. Il faut aussi être moderne en proposant des outils adaptés et encourager le télétravail".

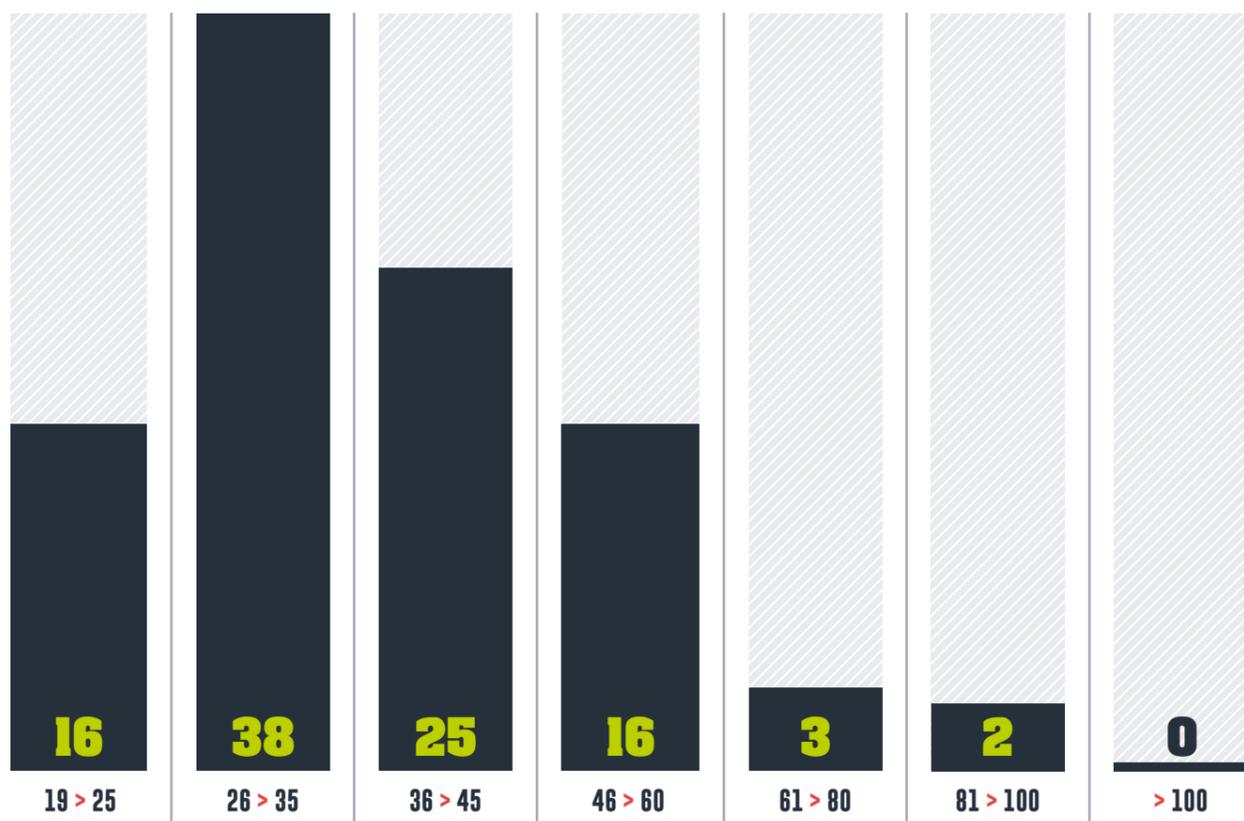
L'intérêt du poste est également à prendre en considération. Les cabinets d'expertise comptable doivent être clairs et transparents sur le contenu du poste et les missions proposées. Il est important pour les candidats de se projeter et de visualiser concrètement le poste.

” Audrey Hayouni, déclare aussi que "les candidats recherchent des missions à plus forte valeur ajoutée, que ce soit sur des missions de révision, d'assistance, conseil, de consolidation. Ils veulent acquérir de la technicité pour développer leurs acquis".



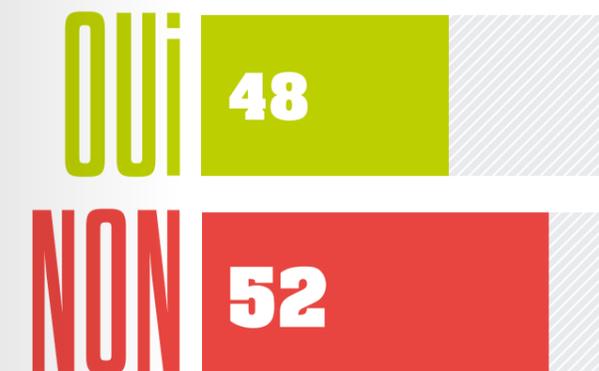
DES CABINETS QUI DOIVENT RÉCOMPENSER LEURS COLLABORATEURS POUR LES MOTIVER

Quelle est votre rémunération brute annuelle en K€ ?



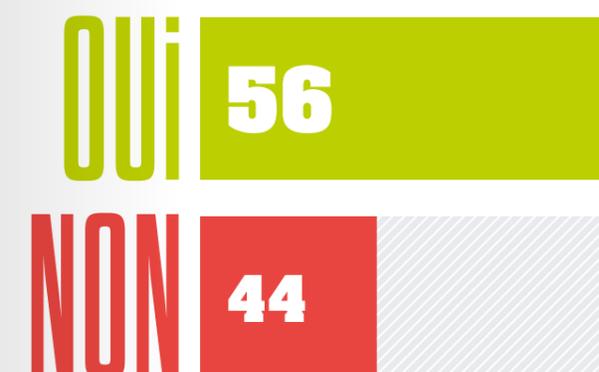
En %

Avez-vous été augmenté(e) cette année ?



En %

Avez-vous touché 100% de votre variable ?



En %



Selon nos répondants, 38% touchent une rémunération comprise entre 26 et 35 K€ bruts annuels, 25% entre 36 et 45 K€ bruts annuels.

Plus de la moitié ont touché 100% de leur variable mais n'ont pas été augmentés sur l'année.

La politique de rémunération a un impact direct sur la productivité et la motivation des salariés. Bien entendu, une mauvaise politique salariale peut entraîner la démission de bons éléments, attirés par des propositions plus alléchantes ailleurs. Il sera donc intéressant de proposer en complément du salaire, des avantages en nature, des bonus, de l'intéressement etc.

” Selon Pierre Joubert des Ouches, consultant en recrutement chez Fed Finance *“la rémunération est un véritable enjeu. Les cabinets doivent être attentifs aux revalorisations salariales et aux versements des primes effectives”.*

” Elodie Chatelard, manager chez Fed Finance ajoute que *“dans ce contexte où le recrutement de nouveaux collaborateurs est difficile, la surenchère des rémunérations proposées est plus que présente. La différence des salaires entre les cabinets de petites tailles et les Big 4 est de moins en moins importante. D'où l'importance des avantages autres que celui-ci pour attirer les collaborateurs”.*

” Megan Vivaldi et Simon Janssen, tous deux consultants en recrutement chez Fed Finance, nous expliquent que les candidats attendent des entreprises qu'elles proposent *“du télétravail, de la flexibilité horaire pour un équilibre vie professionnelle / vie personnelle. Ils sont également soucieux de savoir si le cabinet propose des primes, de l'intéressement ou de la participation. De l'autre côté, les cabinets commencent à offrir plus de flexibilité horaire, du télétravail, même si tous ne sont pas ouverts. Les plus gros cabinets proposent de l'intéressement et de la participation. Enfin l'ouverture des parts salariales pour fidéliser les collaborateurs est une tendance de plus en plus prégnante”.*

ACCOMPAGNER LES SALARIÉS ET ENCOURAGER LA MOBILITÉ INTERNE AFIN D'ÉVITER LE TURNOVER EN CABINET



De quelle manière sont menées les évaluations au sein de votre structure ?

34

Échanges informels tout au long de l'année sans évaluation formalisée

32

1 évaluation par an avec revue de travail au cours de l'année

25

1 évaluation par an sans revue de travail au cours de l'année

5

2 évaluations par an ou plus avec revue de travail au cours de l'année

2

2 évaluations par an ou plus sans revue de travail au cours de l'année

En %

Actuellement ou au sein du dernier poste occupé, vous reportez :

37

À un associé directement

32

À un seul encadrant / manager

31

À plusieurs encadrants / managers

En %

Il est à noter que les évaluations au sein des cabinets d'audit, conseil et expertise comptable sont, pour 33% des répondants, effectuées de façon informelle, à travers des échanges tout au long de l'année sans évaluation formalisée. Pour 32% il s'agit d'une évaluation par an avec revue de travail au cours de l'année et pour 26% d'une évaluation par an sans revue de travail au cours de l'année. Ajouté à cette constatation, 37% du panel de répondants reportent directement à un associé.

”

Selon Pierre Joubert des Ouches, consultant en recrutement chez Fed Finance "les collaborateurs recherchent de la reconnaissance. Cela se traduit par le biais d'évaluations annuelles. Même si les cabinets le font de plus en plus, il est impératif de renforcer cette pratique. Celle-ci permet de créer un lien étroit avec les aspirations des collaborateurs afin de leurs proposer des perspectives d'évolution mais également un renouvellement de leur portefeuille et la participation à des missions à plus forte valeur ajoutée".

La mobilité interne est-elle encouragée au sein de votre structure ?



En %

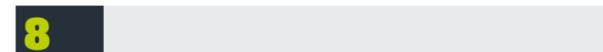
Des opportunités vous sont proposées :



De façon irrégulière



Tous les ans



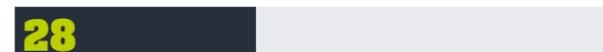
Tous les 3 ans

En %

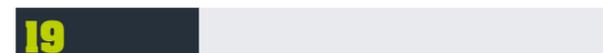
De quelle manière ces propositions de mobilité interne se matérialisent-elles ?



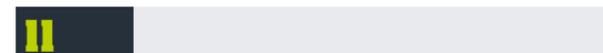
Réunions informelles



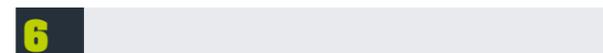
Référentiels métiers en ligne



Réunions formelles et régulières



Réunions formelles et irrégulières



Autres*

Plusieurs réponses possibles

En %

* Annonces internes / Mail / Demande personnelle auprès du service en charge des mobilités

Le constat est sans appel. Les cabinets d'audit, conseil et expertise comptable ne misent pas suffisamment sur la mobilité interne de leurs collaborateurs.

En effet, plus de la moitié des répondants (58%) déclarent que la mobilité interne n'est pas encouragée. 61% affirment que des opportunités de mobilité internes leur sont proposées de façon irrégulière lors de réunions informelles (pour 47% d'entre eux).

Afin d'éviter le turnover en cabinet et perdre les talents recrutés, pourquoi ne pas miser sur la mobilité interne ?

” Selon l'entreprise Eurécia, éditeur de logiciels de gestion des ressources humaines "la mobilité interne présente de multiples avantages : réduire les coûts liés au recrutement, favoriser l'épanouissement professionnel du collaborateur, valoriser le capital humain, limiter les risques d'avoir fait un mauvais recrutement et enfin fidéliser les talents. Les opportunités de carrière sont connues, les salariés ambitieux sont ainsi plus incités à rester. Ils sauront que leur travail et leurs compétences sont analysés et seront pris en compte lorsqu'un poste s'ouvre. Et cela participe à fidéliser les employés talentueux. Il est également important de noter que pour accroître la mobilité interne, il est recommandé d'optimiser les entretiens annuels, de créer un espace RH permanent, de communiquer sur les postes créés ou disponibles".

Source : Article Eurécia – 12 mai 2021

RÉMUNÉRATIONS

AUDIT, CONSEIL ET EXPERTISE COMPTABLE

En K€ brut annuel

POSTES/RÉGIONS		Île-de-France	Nord	Nord-Est	Ouest	PACA	Sud-Ouest	Auvergne Rhône-Alpes
Expertise Comptable	Assistant Comptable Débutant	25 > 30	22 > 26	22 > 26	20 > 24	20 > 26	20 > 24	20 > 24
	Assistant Comptable Confirmé	30 > 35	25 > 29	25 > 29	25 > 27	24 > 27	20 > 26	25 > 27
	Collaborateur Comptable / Responsable de dossiers	35 > 45	28 > 37	28 > 37	28 > 40	25 > 32	27 > 35	28 > 35
	Chef de Mission	45 > 55	40 > 50	40 > 50	40 > 45	35 > 45	35 > 50	38 > 45
	Expert Comptable salarié	60 > 90	50 > 70	50 > 70	45 > 70	45 > 70	60 >	50 > 70
	Directeur de Bureau < 50 personnes	60 > 80	55 > 75	55 > 75	45 > 70	40 > 60	50 >	48 > 55
	Directeur de Bureau > 50 personnes	70 > 90	> 80	> 80	70 > 100	> 70	60 >	60 > 70
Audit	Auditeur Junior	32 > 40	33 > 42	33 > 42	29 > 35	28 > 30	28 > 32	27 > 35
	Auditeur Senior	42 > 50	45 > 55	45 > 55	35 > 45	34 > 40	35 > 55	36 > 45
	Manager Audit	55 > 70	55 > 70	55 > 70	45 > 60	40 > 60	50 > 65	45 > 60
	Senior Manager	> 75	> 75	> 75	> 60	> 70	N / A	> 60
	Directeur	> 100	> 90	> 90	N / A	> 90	N / A	> 70
Social	Gestionnaire de Paie	30 > 35	24 > 26	24 > 26	22 > 27	22 > 24	22 > 28	24 > 26
	Gestionnaire de Paie confirmé	36 > 42	28 > 35	28 > 35	28 > 35	24 > 30	28 > 35	28 > 38
	Responsable de Pôle Social	42 > 70	> 37	> 37	40 > 50	35 > 50	35 > 45	38 > 45
Conseil	Consultant consolidation	40 > 60	35 > 55	35 > 55	35 > 45	N / A	N / A	30 > 45
	Manager / Senior Manager Consolidation	65 > 100	> 60	> 60	N / A	N / A	N / A	N / A
	Consultant TS	45 > 60	35 > 55	35 > 55	N / A	N / A	N / A	N / A
	Manager / Senior Manager TS	65 > 80	> 70	> 70	N / A	N / A	N / A	80 >
	Directeur	> 100	> 90	> 90	N / A	N / A	N / A	N / A

Les rémunérations sont exprimées en salaire 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. La notion N/A dans les tableaux de rémunération correspond aux rémunérations pour lesquelles nous n'avons pas de données précises à vous communiquer.

CONTACTS

FRANCE

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

-
3 bis rue Danielle Casanova
93200 Saint-Denis
T : 01 49 46 66 50

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

Nord-Est

5 rue d'Hazebrouck
59000 Lille
T : 03 28 14 11 45

-
2 Allée d'Oslo
67300 Schiltigheim
T : 06 76 32 06 59

Sud-Ouest

Bassin à Flot N° 1, Bât. G4
51 quai Lawton,
33300 Bordeaux
T : 06 85 12 76 89

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

Ouest

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

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

-
SPACES Nice
Grand Arenas Immeuble Nouvel'R
143 Bd René Cassin Bât B
06200 Nice
T : 04 89 41 92 86

CANADA

Montréal

WeWork 1010
Sainte-Catherine O suite 200
Montréal, QC H3B 5L1, Canada
T : +1 438-499-0405

ESPAGNE

Madrid

Plaza de Alonso Martínez, 6
28004 Madrid
T : +34 636 659 744

PORTUGAL

Lisbonne

Praça Marquês de Pombal 14
1250-162 Lisboa
T : +351 932 079 210