

COMMUNIQUE DE PRESSE

Etude RH et rémunérations 2016 : Métiers de l'Audit et de l'Expertise Comptable Défis, métamorphoses et opportunités pour la profession

Paris, le 28 septembre 2016 – Hays, leader international du recrutement spécialisé, annonce la publication de la **huitième édition de son Enquête nationale sur la Gestion des Ressources Humaines et la rémunération au sein des cabinets d'Audit et d'Expertise Comptable**.

Publiée à l'occasion du 71^e Congrès de l'Ordre des Experts-Comptables, **cette étude analyse les grandes tendances du secteur, les recrutements et les évolutions des politiques salariales par domaine d'activité**. Cette année, l'étude réalise **deux focus sur les politiques d'intégration et la fidélisation des collaborateurs au sein des cabinets**.

Globalement, elle fait état d'un secteur en pleine mutation, dont les métiers se modernisent et s'adaptent à la transformation digitale. Face à un marché de plus en plus compétitif, les cabinets doivent se différencier et identifier les collaborateurs bénéficiant des compétences requises du métier, ainsi que des aptitudes nécessaires pour faire face aux nouveaux enjeux du secteur.

Un marché légèrement à la baisse après quatre ans de stabilité

Le secteur connaît un ralentissement des recrutements et enregistre cette année, son taux le plus bas depuis 2012 : **seuls 71% des cabinets ont recruté en 2015/16** contre 77% en 2014/15. Les deux principaux motifs de recrutement restent, à l'instar des années précédentes, **un remplacement suite à une démission (76%)** ou **une création de poste (64%)**.

Les recrutements concernent majoritairement les domaines de **l'Expertise Comptable (88%)**, du **Social (54%)** et **l'Audit (33%)**. La profession recrute principalement en **CDI (91%)** et les employeurs privilégient, cette année encore, des profils débutants et confirmés qui sont rapidement opérationnels.

68% des employeurs ont externalisé au moins l'un de leurs besoins en recrutement au cours de l'année écoulée, chiffre en hausse comparé à 2015 (60%). Par ailleurs, un **important écart apparaît dans l'utilisation des sites emplois entre employeur (56%) et salarié (22%)**. Le recours aux réseaux sociaux reste marginal.

Côté candidats, la **tendance à la baisse des départs se confirme** (26% de départs cette année contre 29% l'année dernière). Les collaborateurs partent majoritairement au bout d'une période d'un à deux ans, principalement pour **une meilleure rémunération (72%)**. Sans surprise, les autres motivations qui poussent les collaborateurs à rester à l'écoute du marché du travail sont : **l'évolution du poste, la recherche de responsabilités et d'une mixité des missions (35%), un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle (31%)** ou encore **la recherche d'horaires plus souples (27%)**.

Stagnation des rémunérations, hausse des parts variables

L'étude confirme la tendance de stabilité des rémunérations dans la plupart des métiers de l'Audit et de l'Expertise Comptable observée depuis deux ans. Seuls les profils d'experts ont connu des évolutions significatives. Cependant, l'étude met en lumière une **forte augmentation des rémunérations variables** (65% des Experts-comptables déclarent proposer à leurs salariés une part variable dans leurs packages contre 38% l'année précédente) avec principalement des **primes relatives au développement du portefeuille clients et au bilan**. Cependant, la corrélation entre la hausse des parts variables et l'implication des salariés n'est pas évidente puisque 50% des employeurs et seulement 36% des collaborateurs en mesurent un effet positif.

Des politiques d'intégration encore trop peu structurées

Dès le recrutement effectif, les phases d'accueil et d'intégration sont cruciales. De leur réussite peut dépendre l'avenir d'une nouvelle collaboration. Pourtant, l'étude relève des lacunes concernant ce processus clé. Cela vaut particulièrement pour les cabinets de petite taille : **seuls 48% des cabinets proposent un parcours d'intégration à leurs nouveaux collaborateurs**, qui se résume dans **61% des cas à un document d'accueil**.

Si l'accueil du 1^{er} jour semble être apprécié par les nouveaux candidats, les autres efforts d'intégration ne sont généralement pas très bien perçus (apport du tuteur ou du parrain, préparation de l'arrivée, points réguliers de suivis, etc.).

La fidélisation des collaborateurs, un enjeu pour l'avenir de la profession

Cette année, **le nombre de collaborateurs se sentant investis dans leur travail est en baisse** (86% contre 91% en 2015). Seuls 43% d'entre eux se sentent suffisamment aguerris pour vendre de nouvelles missions ou démarcher des prospects. L'enjeu de la fidélisation des collaborateurs est pourtant vital pour les cabinets. La législation se complexifie et ces derniers ont besoin d'un personnel de plus en plus expérimenté - voire expert dans le domaine - et enclin à la transformation digitale.

Le salaire reste toujours le meilleur outil de fidélisation des collaborateurs (à 60%), avant l'ambiance de travail (55% vs 67%) et la conciliation entre vie privée et vie professionnelle (38%). Cependant, le salaire ne motive les collaborateurs qu'à court terme. Ces derniers ont besoin de voir leurs missions évoluer et de disposer d'un portefeuille clients stimulant.

Vous pouvez consulter l'étude complète sur [Hays.fr](https://www.hays.fr)

Méthodologie

Cette étude RH & rémunérations 2016-2017 a été réalisée avec le support d'une enquête effectuée entre avril et juin 2016. Elle a été administrée auprès d'une base de 16 500 Experts-comptables / employeurs et de 17 500 collaborateurs / salariés. Les résultats présentés dans ce document portent sur une période de 12 mois (de juin 2015 à fin mai 2016).

A propos de Hays

Hays est le leader mondial du recrutement spécialisé, expert du recrutement des professionnels qualifiés et compétents à travers le monde. Hays compte près de 9 200 collaborateurs dans 252 bureaux à travers 33 pays et 20 divisions.

Chaque année, Hays recrute 67 000 candidats et 220 000 intérimaires pour le compte de milliers d'entreprises des secteurs privé et public, sur des postes en CDI, CDD et Travail Temporaire. La combinaison de leur expertise à travers un éventail de spécialisations métiers et secteurs fait de Hays le leader du recrutement inégalé dans le monde du travail.

Hays France & Luxembourg compte aujourd'hui plus de 500 collaborateurs répartis au sein de 18 villes (Paris, Bordeaux, Dijon, Lyon, Lille, Aix-en-Provence, Toulouse, Montpellier, Nancy, Nantes, Nice, Strasbourg, Tours, Rennes, Rouen, Grenoble, Luxembourg et Amiens) couvrant 25 spécialisations métiers et secteurs.

Contacts presse – Agence Gootenberg

Béatrix Prades

Email : beatrice.prades@gootenberg.fr // Tél : +33 (0)1 43 59 29 85

Hélène Cohen-Ayache

Email : helene.cohen@gootenberg.fr // Tél : +33 (0)1 43 59 29 87