

# AUDIT & EXPERTISE COMPTABLE PRIORITE A L'ACCOMPAGNEMENT CLIENT



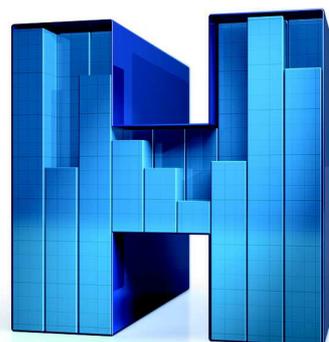
## EVOLUTION DU MARCHÉ

Ce marché, sans grande surprise, continue de recruter. Les profils dits « opérationnels » sont toujours les plus prisés. Les cabinets s'ouvrent peu à peu à des candidats ayant une formation supérieure de type école de Commerce ou d'Ingénieurs.

Les attentes des collaborateurs, quant à elles, restent similaires aux années précédentes. Si la rémunération demeure indispensable, c'est avant tout la recherche d'évolutions techniques ou managériales et/ou un cadre de travail mieux adapté qui prime(nt).

La satisfaction des collaborateurs et leur investissement au travail sont essentiels afin d'assurer une productivité maximale au sein du cabinet. Or, cette année, on constate que cet état d'esprit connaît un léger essoufflement par rapport aux autres années (86%).

En termes de mobilité professionnelle, nous notons un sensible ralentissement du « turnover » cette année. Cela démontre que les efforts de management et d'actions de fidélisation semblent porter leurs fruits.



## EVOLUTION DES POLITIQUES DE REMUNERATION

A l'échelle nationale, nos équipes observent une stagnation des rémunérations pratiquées sur le marché par rapport à l'année précédente. Cependant, 82% des salariés interrogés déclarent avoir vu leur rémunération évoluer depuis l'an dernier et 86% des employeurs affirment avoir augmenté les salaires de leurs collaborateurs. Selon nos clients, les plus fortes augmentations concernent les profils d'experts. Le reste suit un rythme limité et régulier d'année en année.

Nous constatons également une forte évolution des rémunérations variables accordées par les Experts-comptables à leurs collaborateurs. Ceci témoigne d'une volonté de travailler sur des sujets liés à la motivation des salariés, leur fidélisation et leur engagement dans la croissance du chiffre d'affaires de leur portefeuille. 65% des Experts-comptables déclarent proposer une part variable dans les packages de leurs salariés, contre 38% et 41%, les deux années précédentes. Des objectifs qualitatifs et quantitatifs sont alors fixés par l'employeur, toujours dans une optique de développement du CA du cabinet.

## QUELLE VISION POUR L'AVENIR ?

Le conseil au client et l'évolution des missions qui lui sont proposées sont les axes majeurs de développement des cabinets. 78% des collaborateurs se disent satisfaits de la qualité du conseil apportée aux clients, mais seuls 48% se sentent assez armés pour vendre de nouvelles missions. Il semble donc nécessaire que les cabinets se structurent en conséquence, notamment en proposant plus de formations commerciales. Certains cabinets pourraient, si leur taille le leur permet, recruter un « Business Developer » pour favoriser leur croissance.

## FOCUS JOB

### Auditeur

Sa mission consiste à certifier les comptes d'entreprises clientes et dresser un état des lieux financiers de ces dernières. Le poste nécessite une ouverture d'esprit, des aptitudes en communication et de la diplomatie.

En effet, l'Auditeur sera en contact avec différents acteurs clés de l'entreprise. Après vérification des comptes, il établit un diagnostic et remet sa synthèse à son client. Une maîtrise de l'anglais, une grande capacité d'adaptation, une bonne résistance au stress et une faculté à travailler en équipe sont des qualités indispensables.

0 A 3 ANS	3 A 5 ANS	5 A 8 ANS	> 8 ANS
28	38	36	48
		NS	NS

## FOCUS REGIONS

**Le turnover en régions a été plus faible que sur Paris, la région Nord-Ouest ayant été la plus stable cette année.**

**En termes de recrutement, les employeurs en régions ont plutôt recruté des profils opérationnels et moins de profils dits « managériaux ». En revanche, ils ont été plus nombreux que les Parisiens à embaucher des Associés ou futurs Associés.**

**La région Sud-Est a été fortement touchée par les départs à la retraite. La région Sud-Ouest a été la plus mobilisée pour recruter des fonctions support. Les employeurs de la région Nord-Est ont été les plus nombreux à proposer une augmentation à leurs salariés.**

## GRILLES DE REMUNERATION

### EXPERTISE COMPTABLE

	0 A 3 ANS		3 A 5 ANS		5 A 8 ANS		> 8 ANS		REGIONS
Assistant comptable (gestion de dossiers jusqu'à la préparation du bilan)	22	24	24	26	26	28	28	30	-22%
Collaborateur comptable / Responsable de dossiers (gestion de dossiers de la tenue à la liasse fiscale)	29	32	32	36	34	40	40	46	
Chef de mission / Superviseur avec encadrement technique	40	42	42	44	44	48	45	50	
Chef de mission avec encadrement managérial	42	45	45	48	45	50	50	55	
Manager / Responsable de bureau (avec encadrement de moins de 6 personnes)	56	70	60	80	65	80	65	87	
Manager / Responsable de bureau (avec encadrement de plus de 6 personnes)	60	75	65	80	70	100	80	120	
Expert-comptable diplômé, salarié	*		*		*		*		

\*Sur Paris Ile-de-France, les cabinets recherchent une expérience terrain et 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 dénominations de poste pour évaluer un salaire.

### AUDIT

	0 A 3 ANS		3 A 5 ANS		5 A 8 ANS		> 8 ANS		REGIONS
Auditeur	28	38	36	48	NA		NA		-21%
Superviseur / Chef de mission	45	55	50	60	NA		NA		
Manager / Directeur de mission	58	65	60	80	65	85	70	95	
Expert-Comptable, Commissaire aux comptes diplômé, Futur associé	*		*		*		*		
Consolideur	36	42	44	60	60	90	68	100	
Evaluation / Fusion / Acquisition	36	46	46	60	60	80	80	100	
Audit / Expertise bancaire	35	40	42	62	62	82	70	100	
Audit / Conseil en systèmes d'information	35	40	42	50	50	70	70	90	
Risque Consulting	33	39	40	54	54	65	65	95	

\*Sur Paris Ile-de-France, les cabinets recherchent une expérience terrain et 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 dénominations de poste pour évaluer un salaire.

### SOCIAL & JURIDIQUE

	0 A 3 ANS		3 A 5 ANS		5 A 8 ANS		> 8 ANS		REGIONS
Gestionnaire paie	27	33	33	38	36	40	38	42	-23%
Responsable service social (avec encadrement de moins de 5 personnes)	40	45	43	50	45	55	50	60	
Responsable service social (avec encadrement de plus de 5 personnes)	45	50	50	55	53	60	58	70	
Assistant juridique	24	28	26	32	30	35	35	40	
Juriste droit social	32	35	35	40	40	48	45	55	
Juriste droit des sociétés	32	38	38	45	45	50	50	55	
Responsable juridique	45	50	50	55	55	60	60	75	
Fiscaliste	35	50	45	60	55	80	70	100	