

Guide des salaires 2011



Filigrane

Recrutement

dédié aux cabinets d'audit et d'expertise comptable

Filigrane [n.m] dessin imprimé apparaissant sur certains papiers lorsqu'on les regarde avec une certaine transparence. Le filigrane est une marque difficilement falsifiable permettant une mise en valeur des documents ainsi qu'un gage d'authenticité.



ommaire

5 Présentation de Filigrane

9 Analyse du marché

Introduction

Le marché en 2011

La crise plaide «non coupable»

Les formations comptables responsables du manque de candidats

Le social, le « vilain petit canard »

Le turnover, le fléau des cabinets comptables

Des solutions pour lutter contre le turnover

Gérer ses salariés, un métier qui ne s'invente pas

Pourquoi un collaborateur souhaite-t-il changer de poste ?

En 2011, il est possible de communiquer !

L'externalisation comptable

3

19 Guide des salaires

Aide à la lecture des tableaux

Un tableau pour la province et un tableau pour l'Île-de-France

25 Expertise comptable

29 Social & Juridique

32 Audit & Commissariat aux Comptes

34 Filigrane Campus



Présentation de Filigrane

Notre positionnement

En tant que spécialistes du recrutement, nous dédions notre offre aux cabinets d'expertise comptable et de commissariat aux comptes. Nous nous intéressons particulièrement aux métiers de l'Audit, de l'Expertise Comptable, du Social et du Juridique.

Nous ne pourvoyons pas de mission d'intérim et travaillons uniquement sur des missions en CDI ou en CDD. Notre base de données candidats est constituée d'hommes et de femmes qui se démarquent par un parcours professionnel brillant : c'est la réussite professionnelle de nos candidats qui assure le succès de nos missions de recrutement.

Filigrane n'est pas pour autant un "chasseur de tête". Intervenant sur un marché de l'emploi qui souffre de pénurie de candidats, nous souhaitons être plus qu'un simple prestataire de service : nous voulons être partenaire de votre profession.

Nous nous imposons donc de ne recevoir que des candidats en recherche active, et de ne pas en débaucher.

5

Les étapes d'un recrutement avec Filigrane

1ère étape : contactez nous

Nous élaborons ensemble votre cahier des charges en fonction de vos besoins. Nous rédigeons ensuite une annonce que nous diffusons auprès de nos partenaires et de notre base de données.

2ème étape : Filigrane s'occupe de tout

Nous vous tenons informés de l'avancée de nos recherches et des candidats que nous avons sélectionnés pour vous. Ceux-ci sont évalués et rencontrés. Pour chacun d'eux, nous vous transmettons le dossier d'évaluation Filigrane.

3ème étape : rencontrez nos candidats

Avec le dossier Filigrane, vous disposez des informations nécessaires pour mener à bien l'entretien d'embauche et prendre une décision objective.

4ème étape : L'embauche du candidat Filigrane



Avec Filigrane, vous ne payez que lorsque vous êtes sûr d'avoir trouvé le collaborateur idéal

L'établissement du cahier des charges, la rédaction d'un descriptif de poste, la rédaction et la mise en ligne des annonces, le traitement des retours, les entretiens candidats, l'élaboration des dossiers d'évaluation, et la rencontre de nos candidats... autant d'étapes entièrement gratuites. Seule l'embauche définitive de l'un de nos candidats donne lieu à une facturation.

Filigrane et la "réussite de la mission"

Filigrane s'engage à ce que les missions confiées soient un succès.

Nous ne considérons notre mission accomplie que lorsque le candidat a réussi sa période de garantie, sans quoi nous le remplaçons dans les plus brefs délais. Mais nous allons encore plus loin: chez Filigrane, la période test pour tous candidat est 6 mois.

6

Notre méthode de travail

Notre méthodologie de recrutement, quotidienne, est très claire : enrichissement de notre base de données, accueil des candidats, prises de références, établissement des dossiers d'évaluation, diffusion des offres d'emploi.

L'évaluation des candidats par Filigrane

Grâce à notre « dossier candidat » personnalisé, que nous vous transmettons systématiquement, vous serez en mesure d'aborder efficacement vos entretiens d'embauche en ayant, au préalable, pris connaissance des informations essentielles sur le postulant.

Ce dossier contient 4 chapitres :

Le CV et ses informations personnelles

Son lieu d'habitation, sa mobilité, sa rémunération actuelle, ses prétentions salariales, son préavis, etc...

Le compte rendu de l'entretien avec le consultant Filigrane

Retour sur le déroulement de l'entretien, la présentation du candidat, son attitude, l'explication de son parcours, les raisons de ses changements d'employeurs, etc...

Un bilan de ses compétences techniques

L'organisation de son précédent emploi, le nombre et le type de dossiers traités, son degré d'autonomie, son contact avec le client, le nombre de personnes supervisées, etc...

Les prises de références de ses anciens employeurs

Les engagements de Filigrane

La compréhension des besoins de nos clients

La connaissance technique des métiers sur lesquels nous intervenons

La réactivité de nos consultants et leur engagement à respecter des délais

La qualité de nos outils, de nos formations, de notre réseau



analyse du marché



Introduction

Chaque année, nous nous efforçons de travailler sur un document de référence permettant à la profession de se repérer et de se positionner en termes de rémunération.

Il s'agit là d'une tâche complexe, car les rémunérations en cabinet comptable varient énormément en fonction du poste, de sa localisation géographique, du type de clientèle, des missions traitées par le cabinet comptable, de son effectif et de son appartenance ou non à un réseau.

Nous travaillons depuis plus de 4 ans aux côtés de votre profession, et nous sommes toujours surpris de constater qu'au sein d'un même département, les rémunérations entre deux villes peuvent varier. Plutôt que de livrer un document lourd et rébarbatif, nous vous proposons l'évaluation suivante :

- **des grilles de salaires** différentes pour la Province et l'Île de France.
- **des tendances de politique salariale** par région, afin d'ajuster au mieux nos observations.

10

Le marché en 2011

Si la fameuse « crise économique » ne s'est pas fait sentir en même temps pour les cabinets comptables que pour les entreprises, elle a malheureusement été présente en 2010, et le sera certainement tout au long de l'année 2011.

Les BigFour ont, pour la plupart, gelé les augmentations de salaire, restreint leurs budgets de recrutement, cessé d'augmenter leurs effectifs et parfois même tenté de les diminuer.

Les cabinets comptables de taille humaine n'ont pas fait exception : la période de septembre à décembre 2010 qui est propice au recrutement a été cette année très calme.

La crise plaide «non coupable»

Si la crise économique a joué son rôle, elle n'est pas protagoniste pour ce phénomène. Les grèves de la rentrée 2010 à l'encontre de la réforme des retraites, les médias qui nous ressassent à longueur de journée l'augmentation du nombre de chômeurs et de licenciements économiques, ainsi que le moral des français qui n'est pas au beau fixe, sont également coupables. Beaucoup de collaborateurs qui auraient pu changer d'employeur sur un coup de tête ont fait preuve de patience (ou de sagesse ?), de peur de ne pas trouver une « herbe plus verte ailleurs ».

Le résultat ? Moins de turnover en 2010, et donc moins de recrutements.

Malheureusement ce phénomène est passager, et il faut s'attendre à de nombreux départs pour la rentrée 2011.

Les formations comptables responsables du manque de candidat

Si ces quelques lignes peuvent surprendre, elles sont pourtant une réalité que les organismes de formation ne peuvent plus ignorer.

Tout d'abord, ces derniers continuent à pousser leurs étudiants vers l'entreprise au détriment du cabinet comptable.

Alors que ceux-ci souffrent nationalement d'un manque de main d'oeuvre expérimentée et de qualité, les centres de formation s'obstinent à pousser les étudiants vers l'entreprise qui compte un taux de chômage très élevé, des évolutions de carrières lentes voir inexistantes, une concurrence rude, et des salaires souvent médiocres. **Pourquoi ne pousse-t-on pas les étudiants vers les cabinets comptables où le chômage est quasi inexistant ?**

Un autre sujet encore plus polémique est la formation du DSCG (anciennement DESCF) qui permet d'accéder au stage d'expertise comptable.



Bien sûr, la profession d'expert comptable est vieillissante, et il faut assurer la relève. Mais soyez certains que la relève est désormais assurée... à tel point que nous avons trop d'Experts Comptables stagiaires et prochainement, trop de diplômés du DEC !

90% de nos demandes de recrutement ne permettent pas de positionner un expert comptable stagiaire. Ces derniers sont victimes de « discrimination » en raison :

- **des contraintes liées à leurs stages** : temps de formation, obligation de faire de l'audit, coût de l'inscription, etc...

- **des contraintes liées à leur salaire** : un expert comptable stagiaire 3ème année est beaucoup plus cher qu'un collaborateur possédant 3 ans d'expériences, et ce généralement pour un niveau de compétences quasiment identique.

- **des contraintes liées à l'utilisation de leur futur DEC** : que faire d'un associé supplémentaire ? Prend-on le risque de former un Expert Comptable qui peut partir vers la concurrence ?

Cette dernière problématique est bien plus grave qu'elle n'en a l'air, car 85% des collaborateurs de cabinet comptable inscrits auprès du Pôle Emploi sont des experts comptables stagiaires et des experts comptables jeunes diplômés.

Il serait donc opportun d'inviter les étudiants à reprendre leurs études en alternance ou en candidat libre une fois une expérience significative acquise. De cette manière, ils pourront augmenter leur chance de réussir le diplôme, valoriser leur stage en prenant en charge des missions complexes, et valoriser leur diplôme en apportant une réelle compétence et savoir faire.

En effet, **trop de jeunes experts comptables sont aujourd'hui des collaborateurs comptables surdiplômés !**

Le social, le « vilain petit canard »

Le problème de la profession reste et restera le social. Aujourd'hui, deux cas de figure sont possibles :

- **le cabinet comptable n'a pas de service social**; les collaborateurs comptables traitent le social de leur dossier.

Le problème se pose lors du recrutement car cette tâche est souvent jugée comme rébarbative et basique. Les candidats considèrent donc comme une évolution professionnelle de ne plus avoir à s'acquitter de cette tâche.

- **le cabinet comptable possède un service social**; des collaborateurs sont dédiés à cette tâche.

Le problème est toujours situé au niveau du recrutement : les collaborateurs «social» sont rares et difficiles à trouver. Une autre problématique se pose : dans des structures à taille humaine (ce qui est la majorité des cas), toutes les paies du cabinet reposent sur une ou deux personnes. En cas de démission, de maladie, de congé maternité, le cabinet peut se retrouver en difficulté.

La profession peut déplorer un manque de formation en la matière. En effet, aucun organisme de formation ne propose un apprentissage du social, spécifique au contexte multi-conventions du cabinet comptable.

13

Le turnover, le fléau des cabinets comptables

La problématique du recrutement en cabinet comptable est largement accentuée par le turnover. Celui-ci peut être lié à 2 causes :

- **le candidat est responsable** : il peut arriver de recruter des personnes ayant peu de conscience professionnelle, qui quittent régulièrement un cabinet pour un autre, etc...

- **le cabinet comptable est en cause** : une mauvaise ambiance de travail, un turnover déjà existant, des salaires trop faibles, un mauvais accueil des nouveaux salariés, une charge de travail trop importante peuvent engendrer le turnover.

Les conséquences de ce second cas de figure sont dramatiques et sous-estimées.

Prenons un exemple; un collaborateur au parcours stable arrive au sein d'un cabinet comptable souffrant des symptômes précédemment cités. Au bout de quelques mois, il décide d'en partir.

Cette candidature est 1 fois sur 2 définitivement écartée de la profession, cataloguée comme « instable », alors :

- *Soit le collaborateur quitte l'univers du cabinet comptable pour se tourner vers l'entreprise.*
- *Soit la profession, soucieuse de recruter des collaborateurs présentant une stabilité de parcours, écarte définitivement le candidat jugeant le comportement de ce dernier inapproprié.*

Vous l'aurez compris, nous sommes en présence d'un cercle vicieux : le marché souffre d'une pénurie, les cabinets comptables engendrent parfois eux-mêmes du turnover, ce turnover accentue la pénurie de candidat, cette forte pénurie inverse les rôles et positionne les candidats en situation de force, ce comportement déplaît à la profession qui réagit en écartant ces candidatures, ce qui accentue à nouveau la pénurie, etc...

14

Evidemment, il n'y a pas un seul coupable.

D'après nos observations, le turnover et la pénurie de candidats (qui, d'après nous, sont liés) ont trois causes :

- **des formations inappropriées** ou déconnectées des besoins des Experts Comptables dirigeants.
- **des candidats de plus en plus exigeants** en terme de condition de travail : ticket-restaurant, mutuelle entreprise, complémentaire retraite, plan d'épargne entreprise, RTT, vacances non imposées, avantage en nature proposé par un comité d'entreprise, salaire plus valorisant, charge de travail moins importante, aménagement des horaires, etc...
- **des employeurs souvent dépassés** (car non accompagnés, il faut le préciser) par ces exigences des candidats.

Des solutions pour lutter contre le turnover

Certains secteurs d'activité connaissent, ou ont connu, un turnover important. Ces entreprises ont su lutter contre ce turnover, ou plutôt fidéliser leurs collaborateurs et en séduire de nouveaux.

Les méthodes permettant d'obtenir un tel résultat sont de 2 catégories :

- **Les méthodes onéreuses** : l'entreprise peut jouer sur les salaires, les avantages en nature (voiture de fonction, RTT, ticket-restaurant, mutuelle, retraite complémentaire, etc...)
- **Les méthodes gratuites** : ce sont des méthodes qui ne vous demanderont pas d'augmenter le salaire de vos collaborateurs, mais retarderont (dans le meilleur des cas, annuleront) l'envie de postuler au sein d'un autre cabinet comptable.

Ces « méthodes gratuites » sont présentes dans bon nombre de PME. Elles sont toutes destinées à ce que le collaborateur ait le sentiment d'être bien accueilli, et d'être important voire indispensable dans son poste.

Dans ce cas, **le livret d'accueil** est un bon outil mais il est rarement utilisé en cabinet comptable.

Ce document consiste à expliquer le positionnement et les valeurs de votre entreprise, à accompagner le nouvel arrivant dans son intégration, tant au niveau de son poste qu'au niveau de l'équipe.

La modulation des horaires est devenue monnaie courante au sein des PME, alors qu'elle est quasiment inexistante au sein des cabinets comptables. Votre profession se féminise de plus en plus, avec les problématiques liées à la garde des enfants, etc... Moduler les horaires ne signifie pas travailler moins ! Mais cela permet simplement de rendre le quotidien plus facile à vos collaborateurs.

Ces techniques appartiennent au nouveau Fordisme, où la productivité dépend du bien-être des collaborateurs et non plus uniquement de l'aménagement de leur poste de travail.

Gérer ses salariés, un métier qui ne s'invente pas.

Bien sûr, un Expert Comptable a vocation d'être un dirigeant d'entreprise. Mais un dirigeant d'entreprise se forme régulièrement en coaching et management, ce que votre profession fait peu, souvent par manque de temps.

Votre métier est l'expertise comptable et l'audit, le nôtre le recrutement et le conseil RH. N'hésitez pas à nous solliciter sur notre fonction première : celle de Consultant, capable de vous accompagner dans un tel changement.

Laissez-nous vous guider dans la mise en place d'un plan d'action « anti turnover », vous y gagnerez en productivité et en rentabilité.

Pourquoi un collaborateur souhaite-t-il changer de poste ?

Beaucoup tentent de répondre à cette question par des réponses « politiquement correctes ». Bien sûr, l'évolution professionnelle, le souhait de découvrir une nouvelle organisation, le climat social, le rapprochement de son domicile ou le déménagement, la responsabilité et la reconnaissance au sein d'une entreprise sont des raisons souvent évoquées.

Mais ne nous cachons pas derrière une réalité économique très présente, que tous les collaborateurs ont en tête : le salaire.

Bien sûr, les choses sont plus complexes : le salaire est mis en perspective avec les responsabilités, l'implication du collaborateur sur le poste, les horaires, l'ambiance et la charge de travail, les avantages sociaux, etc...

Tout ceci se résume avec une équation avec d'un côté le salaire, de l'autre la pénibilité du travail.

Il est indispensable pour un dirigeant d'entreprise de se mettre à la place de chacun de ses collaborateurs, et de poser cette équation afin de vérifier son équilibre. Cette démarche peut servir aussi bien au recrutement (pour réajuster la définition d'un poste, sélectionner un profil adéquat) qu'à la gestion de son personnel (réaménagement du poste, valorisation, évolution de carrière, augmentation, etc...).

Ne nous voilons pas la face : si les temps sont difficiles pour les entreprises, ils le sont également pour les ménages. Il ne faut donc pas compter sur une compréhension de vos collaborateurs qui ont, tout comme vous, envie ou besoin de gagner plus.

En 2011, il est possible de communiquer !

Un nouvel horizon se dessine pour les cabinets comptables, celui de l'identité visuelle, d'une politique de communication et de marketing, celui de la publicité !

Les lois s'allègent pour beaucoup de professions, y compris la vôtre. **Il vous est désormais possible de mettre en place des stratégies de développement commercial via la communication et le marketing.** Ceci représente un nouveau point sur lequel la profession n'est pas formée, mais qui sera prochainement indispensable pour rester compétitif.

Le rapport avec le recrutement ? Aucun ! Ou plutôt, pas directement. S'il est plus facile de vendre un ordinateur Apple pourtant plus cher que ses concurrents, c'est grâce à un aspect plus séduisant, plus organisé, plus fiable, plus tendance, etc... Il en est de même pour une opportunité professionnelle !

Au-delà de la nature de vos clients, qu'est-ce qui vous différencie de vos confrères ? Un site internet ? Une charte graphique ? Un logo ? Un slogan ? Une culture d'entreprise ? En plus de vous démarquer de vos concurrents sur un aspect commercial, vous pourrez rendre votre entreprise plus séduisante pour les candidats.

Certains professionnels ont anticipé, et nous ont sollicité pour le recrutement de graphistes et de chargés de communication & marketing.

Plusieurs solutions existent :

- **Vous pouvez recruter pour votre cabinet comptable une personne dédiée à cette fonction.**

Les salaires se situent entre 24K€ pour une personne possédant une première expérience, et 32K€ pour une personne plus expérimentée (rémunération en province). Il faut être vigilant quant à la polyvalence de la personne : elle doit être capable de créer et de rédiger un contenu, de maîtriser le langage HTML pour la création de newsletter, de maîtriser les logiciels de la suite Adobe pour la création graphique. Enfin, si cette personne se voit confier la création et la gestion d'un site internet, une maîtrise des différents langages de codage est nécessaire, ainsi que l'utilisation de plateformes telles que Dreamweaver ou Wordpress.

- **Des solutions de sous-traitance existent également.** Toujours avec cette volonté de conseil et d'accompagnement, nous pouvons vous proposer un prestataire fiable, de qualité, qui connaît vos métiers et qui est capable de vous accompagner.

18

L'externalisation comptable

L'externalisation de la saisie comptable est une démarche qui n'est pas nouvelle, mais qui, ces dernières années, semble regagner de l'intérêt. En effet, de plus en plus de sociétés spécialisées proposent des services d'externalisation, et de plus en plus de cabinets comptables utilisent ces services pour concentrer leurs actions sur des tâches à forte valeur ajoutée. L'objectif ? Améliorer le temps de présence aux côtés de vos clients, proposer une approche plus personnalisée, vendre des missions à forte valeur ajoutée et ainsi augmenter la rentabilité du dossier.

Nous sommes en contact avec une société qui s'est spécialisée dans le domaine, et qui semble proposer un outil de qualité, sécurisé et adapté aux cabinets comptables, avec un coût attractif. Toujours en qualité de conseiller, nous pouvons sur demande vous mettre en relation avec ce professionnel fiable.



uide des salaires



Aide à la lecture des tableaux

Il est difficile d'établir des études de rémunération précises pour les métiers de l'audit et de l'expertise comptable. En effet, de nombreux critères tels que la taille du cabinet comptable, le niveau de formation, le turnover, la région ou le département, ainsi que le niveau de responsabilités, font varier considérablement les salaires proposés sur ces métiers.

Prenons un exemple : ce que l'on entend par un poste de « Chef de Mission » n'est pas si simple à définir. En effet, il peut aussi bien s'agir d'un collaborateur niveau BTS avec huit ans d'expérience que d'un expert comptable récemment diplômé ne disposant que de quatre ans d'expérience. La rémunération de ces deux candidats sera évidemment différente.

Par ailleurs, nous ne pouvons limiter l'appréciation du collaborateur à son délai d'accession au statut de Chef de Mission, chaque individu pouvant potentiellement y parvenir.

En allant encore plus loin, il arrive également fréquemment que certaines entités, trop petites, ne proposent pas ce statut qui leur est inutile.

Nous avons donc établi un guide des salaires prenant en compte :

- la taille du cabinet
- sa localité
- le niveau de formation, ainsi que l'évolution dite « classique » d'un collaborateur.

Ces différents critères permettent d'améliorer la précision des rémunérations proposées. En les regroupant dans un tableau, nous obtenons des niveaux de rémunération en fonction d'un parcours type.

Prenons un exemple : la rémunération indiquée pour un Chef de Mission de six ans d'expérience, de formation BTS dans un cabinet de 10 à 30 personnes est de 28/31 K€.

Comme l'indique le tableau, nous considérons que le collaborateur a travaillé cinq années en cabinet et une année en tant que Chef de Mission. Il est évident que la rémunération sera différente si le candidat a été nommé à ce poste plus tôt ou plus tard dans sa carrière.

Attention! Lors d'une première lecture, vous aurez l'impression que l'évolution du collaborateur est fonction de la taille du cabinet comptable, ce qui est théoriquement le cas, même si la réalité est souvent différente. En effet, si l'évolution est plus rapide dans un Big Four, les places sont plus rares et nécessitent certains compromis : mobilité géographique, mission à l'étranger, hiérarchie très présente, turnover plus important, etc...

22

Malgré les nombreux critères pris en compte lors de la réalisation de ce guide des salaires, nous observons des différences significatives entre 2 salariés possédant le même parcours. Il est donc fortement probable que votre salaire ou celui de vos employés diffère de ceux proposés par ce guide.

Un tableau pour la province et un tableau pour l'île de France.

« La capitale paie mieux que la province »
C'est en tout cas ce que tout le monde dit et observe, englobant toutes les régions de provinces dans le même panier. Nos observations sont plus complexes que cela.

Tout d'abord, **nous observons des tendances de rémunération par régions**. Sans présenter des tableaux multiples, nous vous proposons un salaire moyen, tout poste et tout niveau confondu. Nous observons les données suivantes :

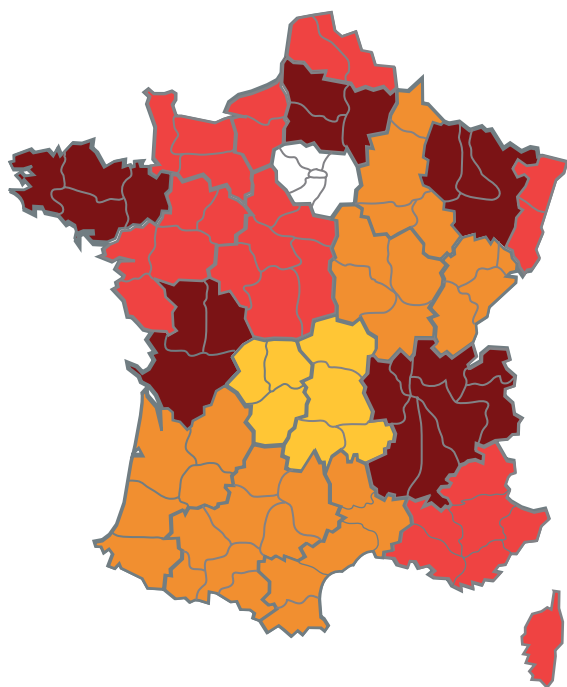
- **L'île de France** possède un salaire moyen de 42 K€ brut annuel.
- La **Picardie, Lorraine, Bretagne, Poitou-Charentes, et Rhône-Alpes** se situent à 33,5 K€ brut annuel.
- Les régions **PACA, Pays de la Loire, Normandie, Nord-Pas-de-Calais, Alsace, et Centre** se situent à 30,5 K€ brut annuel.
- Les régions **Bourgogne, Aquitaine, Languedoc-Roussillon, Midi-Pyrénées, Franche-Comté et Champagne-Ardenne** se situent à 28,5 K€ brut annuel.
- Les régions du **Limousin et de l'Auvergne** se situent à 26,5 K€ brut annuel.

Il est à noter qu'au sein de chaque région, il y a des tendances de rémunération différentes en fonction des départements, ainsi qu'au sein des villes d'un même département. *Par exemple, les salaires proposés à Marseille sont identiques à ceux proposés à Aix-en-Provence, mais supérieurs à ceux proposés dans des villes comme Aubagne, Marnane, Vitrolles, Martigues, etc...*

Ces différences de rémunération locale (au sein d'un même département) s'expliquent par 2 phénomènes :

- **La clientèle du cabinet comptable**; en effet, dans une ville comme Marseille, la clientèle du cabinet est de taille plus importante, avec des missions à forte valeur ajoutée, une rentabilité par client plus importante, et donc des salaires plus élevés.

- **L'effet du « candidat-roi »** est plus présent dans des grandes villes, où un candidat insatisfait de son salaire met son CV en ligne et passe rapidement des entretiens. Les employeurs compensent ce phénomène par un réajustement du salaire, qui, à terme, engendre une hausse générale. Dans une ville plus isolée, les cabinets comptables (et donc les potentiels employeurs) sont moins nombreux, et n'ont pas à se soucier de ce qui se pratique ailleurs. Ils sont dans une situation où l'effet «candidat-roi» n'existe pas.



- Zone 1**
Rémunérations : +12%
par rapport aux tableaux
- Zone 2**
Rémunération : se référer
aux tableaux ci-après
- Zone 3**
Rémunérations : -8% par
rapport aux tableaux
- Zone 4**
Rémunérations : -12% par
rapport aux tableaux



Expertise comptable

Le niveau de formation n'influe que très peu sur la rémunération du collaborateur. Seul le statut d'expert comptable stagiaire (donc potentiellement un futur associé) a une incidence.

En revanche, plus le candidat est formé, plus il a de chances de garder une courbe de progression similaire à celle présentée par le graphique.

Le turnover est très important en cabinet comptable. Il est en moyenne de deux ans, mais il varie selon la taille des structures. Généralement, plus la structure est importante, plus le turnover l'est aussi. Le turnover n'est pas toujours bon pour sa carrière professionnelle. Si changer d'employeur permet parfois d'améliorer sa rémunération ou son niveau de poste, il peut aussi être un facteur discriminant à l'embauche. Les dirigeants de cabinet comptable souffrent souvent de ce turnover, et préfèrent embaucher un candidat au parcours professionnel stable.

Les évolutions de carrières sont présentées sur sept ans. Les rémunérations peuvent, selon le niveau de poste, continuer à augmenter avec les années.

Pour les chefs de mission et les directeurs de bureau ou associés, les rémunérations ne tiennent pas compte des primes sur intéressement ou résultats de l'entreprise.

Expertise Comptable

Niveau de formation : BTS, DUT, DCG ou MSTCF

Province

Se reporter page 22

	Niveau de formation BTS Compta, DUT GEA, DEC/DCG, MSTCF	Taille du cabinet		Taille du cabinet		Taille du cabinet	
		Moins de 10 collaborateurs		Entre 10 et 30 collaborateurs		Plus de 30 collaborateurs et Big Four	
Années d'expériences	1 an	19/21 K€	↓	19/21 K€	↓	20/21 K€	↓
	2 ans	20/22 K€		20/23 K€		21/24 K€	
	3 ans	21/24 K€	↓	22/25 K€	↓	23/26 K€	↓
	4 ans	23/26 K€	↓	24/27 K€	↓	24/27 K€	↓
	5 ans	25/27 K€	↓	25/29 K€	↓	26/30 K€	↓
	6 ans	26/30 K€	↓	28/31 K€	↓	28/32 K€	↓
	7 ans	28/32 K€	↓	30/33 K€	↓	31/35 K€	↓



Collaborateur junior

Pas de management, essentiellement des travaux de saisie et de tenue comptable

Collaborateur confirmé

Supervise quelques dossiers en tenue, travaux de révision, autonome jusqu'au bilan et liasse

Chef de mission

Supervise une équipe en tenue et en révision, conseil, parfois chargé du développement du portefeuille

Île de France

	Niveau de formation BTS Compta, DUT GEA, DEC/DCG, MSTCF	Taille du cabinet		Taille du cabinet		Taille du cabinet	
		Moins de 10 collaborateurs		Entre 10 et 30 collaborateurs		Plus de 30 collaborateurs et Big Four	
Années d'expériences	1 an	19/21 K€	↓	19/21 K€	↓	20/21 K€	↓
	2 ans	20/22 K€		20/23 K€		21/24 K€	
	3 ans	21/24 K€	↓	22/25 K€	↓	23/26 K€	↓
	4 ans	23/26 K€	↓	24/27 K€	↓	24/27 K€	↓
	5 ans	25/27 K€	↓	25/29 K€	↓	26/30 K€	↓
	6 ans	26/30 K€	↓	28/31 K€	↓	28/32 K€	↓
	7 ans	28/32 K€	↓	30/33 K€	↓	31/35 K€	↓

Expertise Comptable

Niveau de formation : DSCG ou DEC

Province

Se reporter page 22

	Niveau de formation	Taille du cabinet		Taille du cabinet		Taille du cabinet	
		DESCF/DSCG ou DEC	Moins de 10 collaborateurs	Entre 10 et 30 collaborateurs	Entre 10 et 30 collaborateurs	Plus de 30 collaborateurs + Big Four	Plus de 30 collaborateurs + Big Four
Années d'expériences	1 an Stage 1ère année	19/22 K€		19/22 K€		19/24 K€	
	2 ans Stage 2ème année	22/26 K€		22/26 K€		23/28 K€	
	3 ans Stage 3ème année	25/30 K€		26/32 K€		27/34 K€	
	4 ans Mémorialiste	29/33 K€		31/35 K€		33/39 K€	
	5 ans Diplômé du DEC	32/37 K€		34/39 K€		38/43 K€	
	6 ans Diplômé du DEC	36/41 K€		38/43 K€		42/47 K€	
	7 ans Diplômé du DEC	40/50 K€		42/55 K€		46/55 K€	



Collaborateur junior

Pas de management, essentiellement des travaux de saisie et de tenue comptable

Collaborateur confirmé

Supervise quelques dossiers en tenue, travaux de révision, autonome jusqu'au bilan et liasse

Chef de mission

Supervise une équipe en tenue et en révision, conseil, parfois chargé du développement du portefeuille

Île de France

	Niveau de formation	Taille du cabinet		Taille du cabinet		Taille du cabinet	
		DESCF/DSCG ou DEC	Moins de 10 collaborateurs	Entre 10 et 30 collaborateurs	Entre 10 et 30 collaborateurs	Plus de 30 collaborateurs + Big Four	Plus de 30 collaborateurs + Big Four
Années d'expériences	1 an Stage 1ère année	22/25 K€		23/26 K€		24/28 K€	
	2 ans Stage 2ème année	25/30 K€		26/32 K€		27/33 K€	
	3 ans Stage 3ème année	30/35 K€		32/38 K€		33/39 K€	
	4 ans Mémorialiste	34/39 K€		37/43 K€		39/45 K€	
	5 ans Diplômé du DEC	38/44 K€		42/49 K€		44/50 K€	
	6 ans Diplômé du DEC	43/49 K€		49/55 K€		50/60 K€	
	7 ans Diplômé du DEC	48/58 K€		55/62 K€		60/80 K€	



ocial & juridique

Aujourd'hui, pour répondre aux attentes de leurs clients, les cabinets comptables se spécialisent et confient, de plus en plus, la gestion des aspects «social et juridique» à des collaborateurs dédiés et formés à ces activités.

Les métiers du social et du juridique offrent des niveaux de formation très disparates :

Les professionnels du social sont souvent d'anciens collaborateurs comptables ayant recentré leur activité sur la gestion des bulletins de paie et des contrats de travail. De plus en plus de candidats possèdent une formation R.H. (cursus universitaire) ou spécialisée en paie/ social (organisme de formation).

Les juristes sont souvent issus de formations juridiques classiques, en droit des sociétés ou en droit social, parfois inachevées (Licence 3 ou Master 1). Il arrive également que des postes soient confiés à des avocats (diplômés du CAPA).

29

Les niveaux de postes proposés dépendent généralement de la taille du cabinet : un poste de responsable juridique ou social sera rarement à pourvoir dans des structures inférieures à 10 collaborateurs.

Les candidats «social» se font de plus en plus rares et disposent d'une formation commune pour deux métiers finalement différents :

- Gestionnaire de paie en entreprise : contexte uni-convention, production de bulletins de salaires importante car informatisée et répétitive
- Gestionnaire de paie en cabinet comptable: contexte multi-conventions, cas particuliers fréquents, conseil, veille sociale...

S'il est aisé de passer du cabinet comptable vers l'entreprise, l'inverse se révèle souvent plus compliqué.

Province

Se reporter page 22

Niveau de poste	Taille du cabinet		Taille du cabinet		Taille du cabinet	
	Moins de 10 collaborateurs		Entre 10 et 30 collaborateurs		Plus de 30 collaborateurs et Big Four	
Années d'expériences	1 an	20/22 K€		20/22 K€		20/22 K€
	2 ans	21/22 K€		22/24 K€		22/25 K€
	3 ans	22/24 K€		23/26 K€		24/27 K€
	4 ans	23/25 K€		25/28 K€		26/29 K€
	5 ans	24/26 K€		27/31 K€		29/33 K€
	6 ans	25/27 K€		30/35 K€		33/38 K€
	7 ans	26/30 K€		34/38 K€		38/45 K€



Gestionnaire de paie junior

Gestion des bulletins de paies uniquement

Gestionnaire de paie confirmé

Gestion des bulletins de salaire, DADS, contrat de travail, procédure de licenciement

Responsable Pôle social

Management et organisation du pôle social, veille juridique, conseil et audit social

Île de France

Niveau de poste:	Taille du cabinet:		Taille du cabinet:		Taille du cabinet:	
	Moins de 10 collaborateurs		Entre 10 et 30 collaborateurs		Plus de 30 collaborateurs + Big Four	
Années d'expériences	1 an	23/25 K€		24/26K€		24/27 K€
	2 ans	24/28 K€		25/29 K€		26/30 K€
	3 ans	27/32 K€		28/33 K€		29/34 K€
	4 ans	31/34 K€		32/38 K€		34/40 K€
	5 ans	33/37 K€		37/42 K€		39/45 K€
	6 ans	36/39 K€		41/46 K€		45/55 K€
	7 ans	38/41 K€		45/50 K€		55/70 K€

Juridique

Province

Se reporter page 22

Années d'expériences	Niveau de poste	Taille du cabinet	Taille du cabinet		Taille du cabinet	
	Assistant juridique & Responsable pôle juridique	Moins de 10 collaborateurs	Entre 10 et 30 collaborateurs		Plus de 30 collaborateurs + Big Four	
1 an		/	20/22 K€		21/24 K€	
2 ans		/	22/24 K€		24/26 K€	
3 ans		/	24/26 K€		26/28 K€	
4 ans		/	26/28 K€		28/30 K€	
5 ans		/	28/30 K€		30/35 K€	
6 ans		/	30/32 K€		35/45 K€	
7 ans		/	32/40 K€		45/60 K€	



Assistant juridique junior

Assistant juridique confirmé

Responsable pôle juridique

Île de France

Années d'expériences	Niveau de poste	Taille du cabinet	Taille du cabinet		Taille du cabinet	
	Assistant juridique & Responsable pôle juridique	Moins de 10 collaborateurs	Entre 10 et 30 collaborateurs		Plus de 30 collaborateurs + Big Four	
1 an		/	26/30 K€		27/31 K€	
2 ans		/	29/33 K€		30/35 K€	
3 ans		/	32/37 K€		34/39 K€	
4 ans		/	36/41 K€		38/44 K€	
5 ans		/	40/44 K€		43/49 K€	
6 ans		/	44/49 K€		48/54 K€	
7 ans		/	49/53 K€		53/65 K€	



Audit & commissariat aux comptes

L'audit ou le commissariat aux comptes comptent deux grandes écoles : le cabinet «à taille humaine», et le Big Four.

Les formations Le cabinet à taille humaine est souvent à la recherche de candidatures issues de formation comptable, voire du DEC, alors que le Big Four est plus souvent amateur de formations type écoles de commerce. Mais pénurie de candidats oblige, ce constat est de moins en moins vrai. Les candidats peuvent désormais passer de l'un à l'autre, quelle que soit leur formation initiale, sans trop de difficultés.

Les rémunérations S'il est reconnu que le Big Four propose des rémunérations attrayantes, le rythme de travail et la culture d'entreprise sont incomparables. Le Big Four est, comme tout grand cabinet de conseil, fondé sur une culture élitiste. Les possibilités de carrières à long terme sont offertes aux meilleurs, et les places sont aussi rares que prisées.

Les cabinets à taille humaine conviendront plus à des candidats souhaitant limiter leurs déplacements, et travailler avec une culture d'entreprise française, qui n'est pas pour autant moins difficile.

Les missions Il est souvent répandu, à tort, que les missions proposées par les Big Four sont plus intéressantes. Au-delà de la taille des dossiers, un cabinet à taille humaine pourra proposer d'intervenir dans des secteurs d'activités plus variés.

Polyvalence, un atout? Il existe encore quelques cas particuliers de collaborateurs polyvalents alliant audit et expertise. Cette situation se retrouve dans des cabinets comptables possédant peu de mandats, ou dans d'importantes structures sollicitant leurs auditeurs pour des missions délicates de révision comptable.

Contrairement aux idées reçues, cette polyvalence n'est pas toujours bien perçue, ou du moins, elle ne constitue pas un avantage significatif lors d'une recherche d'emploi.

Province

Se reporter page 22

	Niveau de formation	Taille du cabinet	
	Formation comptable supérieure, Master CCA, ESC	Cabinet dit «à taille humaine»	Cabinet de type Big Four ou assimilés
Années d'expériences	1 an	20/24 K€	26/30 K€
	2 ans	23/28 K€	29/35 K€
	3 ans	25/33 K€	34/40 K€
	4 ans	30/38 K€	38/45 K€
	5 ans	35/42 K€	43/50 K€
	6 ans	38/48 K€	48/60 K€
	7 ans	45/55 K€	60/75 K€



Auditeur junior

Réalisation de cycles d'audit basiques

Collaborateur confirmé

Réalisation de cycles d'audit complets, mais supervisés

Superviseur

Réalisation de cycles d'audit complets et management d'une équipe

Manager

Planification de missions, répartition des équipes, contact client

Réalisation de cycles d'audit complexes et de missions exceptionnelles

Île de France

	Niveau de formation	Taille du cabinet	
	Formation comptable supérieure, Master CCA, ESC	Cabinet dit «à taille humaine»	Cabinet de type Big Four ou assimilés
Années d'expériences	1 an	26/30 K€	28/32 K€
	2 ans	29/35 K€	32/38 K€
	3 ans	34/40 K€	37/45 K€
	4 ans	39/46 K€	45/55 K€
	5 ans	45/55 K€	55/70 K€
	6 ans	54/65 K€	70/85 K€
	7 ans	64/85 K€	85/100 K€



Filigrane Campus Les collaborateurs de demain

Toujours dans une démarche partenariale pour la profession, nous lançons cette année un service innovant et gratuit.

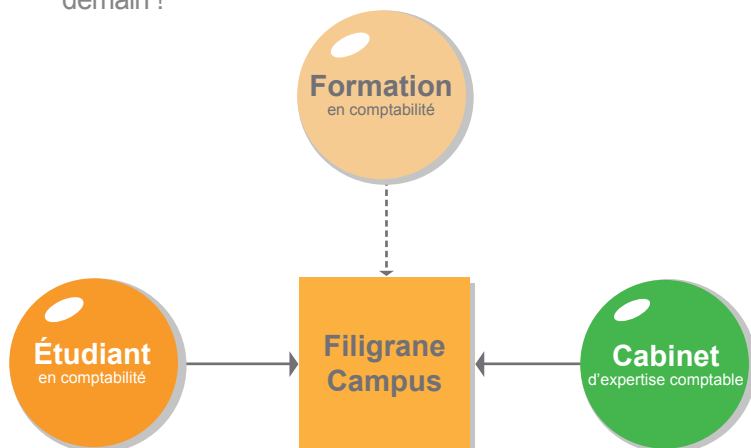
Notre site Internet filigrane-recrutement.com accueille désormais un système de petites annonces, en partenariat avec les principaux centres de formation et écoles. L'objectif est de proposer aux cabinets d'expertise comptable des candidatures juniors, dans le cadre d'embauche en alternance ou en stage.

L'inscription et l'utilisation de ce service sont entièrement gratuites, aussi bien pour les étudiants que pour les employeurs.

Vous pouvez déposer une annonce, rechercher des CV, contacter des étudiants de différentes écoles réunies sur une seule et même plateforme.

Nous facilitons ainsi vos démarches pour ce type de recrutement, et favorisons l'embauche des jeunes diplômés. Un excellent moyen de repérer les talents de demain !

34





Filigrane

Contact

contact@filigrane-recrutement.com

www.filigrane-recrutement.com