

GUIDE DES SALAIRES

en cabinet d'audit et d'expertise comptable



Filigrane

POURQUOI ET À QUI S'ADRESSE CE GUIDE DES SALAIRES ?

L'idée initiale est de proposer une simple étude de rémunération, comme il en existe beaucoup. Mais en se penchant quelques minutes sur cet exercice, nous avons fait un constat : il est impossible de faire une étude de rémunération « juste » sans parler de la profession et de sa diversité.

Alors, nous l'avons appelé Guide des salaires. L'objectif de ce document est de guider un employeur ou un salarié et de l'informer. L'informer sur les pratiques, ce qui existe ailleurs, les salaires proposés, mais aussi les évolutions de poste et de carrière.

« Vos métiers sont surprenants »

Si la profession « cabinet comptable » est souvent associée aux valeurs de solidarité, décrite comme un microcosme où tout le monde se connaît, notre expérience nous montre qu'elle est surtout très isolée. Non pas qu'elle ne soit pas connectée, mais vos métiers sont prenants, et laissent peu de place à la curiosité de ce qu'il se pratique ailleurs.

Ainsi, nous nous adressons aux employeurs de cabinet comptable, tout comme aux employés.

Nous faisons quotidiennement le constat qu'il n'y a pas véritablement de bon ou de mauvais collaborateur, mais des personnes occupant un poste inadapté à leurs attentes, parfois résignées à effectuer des tâches qui n'ont plus de sens à leurs yeux.

Peut-être parviendrons-nous à vous aider dans votre rôle de Manager, à vous accompagner vers une meilleure stabilité de vos effectifs, une meilleure compréhension de vos collaborateurs.

Nicolas Dhermain



SOMMAIRE

FILIGRANE 5

Présentation

Le fonctionnement

ANALYSE DU MARCHÉ..... 8

L'effet Macron

La problématique «expert-comptable stagiaire»

Des organisations de cabinet comptable de plus en plus variées

La «bête noire» : le social

Et si vous rajeunissiez votre cabinet comptable ?

Ouverture à la concurrence, intelligence artificielle,

digitalisation de la société... l'avenir de la profession est-il en jeu ?

RECRUTEMENT..... 18

Après l'enfant roi, le candidat roi ?

Comment faire un (bon) entretien d'embauche ?

Un recrutement réussi durant la période fiscale ?

Entreprise VS Cabinet

GUIDE DES SALAIRES..... 27

Préambule

Indexation des régions

D'autres variables de rémunération

La convention collective

Expertise Comptable

Social et Juridique

Audit & Commissariat aux comptes

FILIGRANE

LE PLUS ANCIEN CABINET DE RECRUTEMENT
SPÉCIALISÉ SUR LES MÉTIERS DU CABINET
COMPTABLE.

Filigrane Recrutement a vu le jour en août 2009, observant dès lors un positionnement exclusif pour les cabinets d'expertise comptable et de commissariat aux comptes. Nous nous intéressons alors particulièrement aux métiers de l'audit, de l'expertise comptable, du social et du juridique.

Au fil des années, 20% de notre secteur d'intervention s'est élargi à la comptabilité interne d'entreprise, les fonctions RH et juridique, et quelques fonctions supports. Ce développement a vu le jour grâce à la confiance de nos clients experts-comptables, qui se sont positionnés comme prescripteurs, apportant une prestation de conseil chez leur propre client.

Intervenant sur un marché de l'emploi qui souffre de pénurie de candidats, particulièrement sévère dans les métiers du cabinet comptable, nous sommes plus que des recruteurs. Nous avons une approche à long terme avec nos candidats, entretenant une présence forte sur ces métiers, tissant des partenariats avec des centres de formation, des réseaux de collaborateur.

Et concernant nos clients, nous poussons la relation vers le conseil, qu'il soit sur la stratégie du recrutement, mais également la mise en place d'une politique managériale, des pré-entretiens annuels d'évaluation.

LE FONCTIONNEMENT

La notion de réussite de la mission est un élément clef de notre métier.

Le recrutement n'est pas une science exacte, la notion «erreur de casting» ne peut pas être totalement supprimée. Nous ne fabriquons pas nos candidats! Ce n'est évidemment qu'une image, mais qui illustre la complexité et l'enjeu d'un recrutement.

Filigrane adopte une méthodologie qui prend en considération cette complexité. Nous ne facturons qu'à la réussite de la mission, c'est-à-dire lorsque notre candidat prend fonction dans votre entreprise.

Durant 6 mois, notre candidat est en phase d'observation. Durant cette période, notre prestation est garantie, permettant de remplacer sans coût supplémentaire un profil qui ne donne pas satisfaction ou ne reste pas.

Cela consiste également à poursuivre la relation avec notre candidat, faire le point sur son intégration et sa satisfaction sur son nouveau poste, ainsi qu'avec l'employeur.

La première étape de notre collaboration reste un échange, permettant d'établir un cahier des charges complet. C'est d'ailleurs valable aussi bien pour les employeurs (nos clients) comme pour nos candidats. Eux aussi ont des souhaits d'évolution qu'il faut prendre en compte pour que le recrutement soit un succès.



ANALYSE DU MARCHÉ CE QUI A CHANGÉ EN 10 ANS

Avec un tel recul, nous pouvons faire plusieurs constats.

Tout d'abord, il y a certaines constantes : la pénurie de candidats est toujours présente (et s'est parfois même aggravée dans certaines spécialités), le turnover est toujours marqué, les salaires sont globalement au même niveau (nous y reviendrons).

Les recrutements ont lieu par cycles, avec une période forte entre septembre et février, une période plus calme en période fiscale, et une reprise entre mai et juillet.

Nous notons toutefois un nombre grandissant de demandes de recrutement en période fiscale (et donc de départ). Ces recrutements sont problématiques, surtout lorsque les collaborateurs ont des portefeuilles « chargés ». On se pose nécessairement la question de la morale d'un candidat qui part en période fiscale, avec la peur de revivre la même chose plus tard.

L'EFFET MACRON

Veillez excuser ce titre accrocheur, un brin provocateur. Il ne s'agit pas là de parler politique, ou encore de débattre de la loi PACTE.

Parlons plutôt du modèle sociétal actuel qui pousse à l'entrepreneuriat, venant bousculer les codes classiques de l'entreprise employant des salariés. Autoentrepreneur, EURL, exercice en nom propre pour les diplômés; la tendance est récente et encore marginale, mais elle est bien là.

Nous observons, par exemple, de jeunes diplômés du DEC se constituant en nom propre pour effectuer de la sous-traitance chez certains confrères. Parfois même pour un seul d'entre eux, facilitant une embauche trop lourde pour une structure de petite taille.

La même tendance existe également chez les collaborateurs social / paie, qui se positionnent comme sous-traitants, avec pour objectif plus ou moins secret de s'émanciper d'une relation employeur / employé.

Nous avons effectué des recrutements en ce sens. Cette solution n'étant pas nécessairement la meilleure pour le client, mais parfois la seule disponible face à un manque de candidat.

UNE PROBLÉMATIQUE AUTOUR DES EXPERTS-COMPTABLES STAGIAIRES QUI PERDURE

Nous le pointons du doigt depuis plusieurs années, les experts comptables stagiaires n'ont pas la côte.

Bien sûr, il y a la théorie, avec ; une volonté forte de l'Ordre national de former les générations futures ; une logique poussant à faire de longue étude, le DEC symbolisant l'apogée; une société qui pousse de plus en plus vers l'entrepreneuriat ; une éducation parentale qui pousse vers de longues études. La tentation est donc grande, une fois le DSCG en poche, de poursuivre vers le stage d'expertise comptable.

Pourtant vient la réalité du terrain ; un cabinet ne peut compter uniquement des experts comptables stagiaires dans ses effectifs. Il faut, en effet, leur accorder du temps, leur formation à un coût, les 200 heures de CAC sont problématiques (et cela ne va pas s'arranger avec la loi PACTE), par ailleurs, ces collaborateurs aspirent à une évolution rapide.

Ce phénomène est accentué quand le stage du DEC est effectué en tout début de carrière. De la même façon qu'un chef cuisinier débute irrémédiablement sa carrière à émincer les oignons, un collaborateur passera ses premières années à des travaux basiques, montant progressivement

en autonomie et en responsabilité.

Un expert-comptable stagiaire junior est un collaborateur débutant qui ne produit pas encore une valeur ajoutée par rapport à un collaborateur diplômé d'un BTS ou DCG.

Face à ce constat, le « danger » sont ces embauches où, pour pallier à la pauvreté de candidature classique, les cabinets acceptent un expert-comptable stagiaire. C'est l'assurance d'une collaboration de courte durée, de l'entretien d'un turnover du fait de la frustration à court terme du candidat qui s'attend à évoluer beaucoup plus vite.

Le constat sur nos recrutements est implacable : 90% des postes de collaborateur comptable qui nous sont confiés sont sur des postes excluant les experts comptables stagiaires. Les 10% restant leur sont, en revanche, exclusifs, afin d'intervenir sur des missions plus techniques ou en vue d'une perspective de management voire d'association à long terme.

CE QUE NOS CLIENTS DISENT DE FILIGRANE

« Nicolas a toujours su bien appréhender nos besoins et nous transmettre des candidatures adaptées. Malgré un marché très pénurique, il s'est montré investi et efficace dans nos recrutements. De plus, sa connaissance de nos métiers est indéniable, ce qui est un vrai plus pour nous accompagner. »

*Anaïs Crain,
Inelys*



DES ORGANISATIONS DE CABINET COMPTABLE DE PLUS EN PLUS VARIÉES

Outre la nature de la clientèle qui interfère nécessairement sur l'environnement de travail du collaborateur, nous constatons des stratégies assez différentes d'un cabinet à l'autre.

Il y a ceux qui font de l'audit, dans un service distinct. Ceux qui préfèrent la polyvalence expertise-audit. Ceux qui ont un service social, ceux qui n'en ont pas. Ceux qui externalisent certaines prestations, ceux qui sont déjà passés à la dématérialisation. Ceux qui se positionnent sur des offres 100% en ligne, ceux qui revendiquent un positionnement lowcost, ceux qui misent sur l'accompagnement et le conseil.

A cela, il faut ajouter des environnements de travail différents, poste avec des déplacements ou poste sédentaire, un contact physique du collaborateur avec le client ou une relation exclusive de l'expert-comptable, la possibilité de télétravail, l'annualisation des horaires, le travail dans une petite structure ou dans un cabinet de taille nationale...

Vous l'aurez compris, il y a beaucoup de choix, et tout le monde ne réussit pas partout. Cet environnement est à prendre en compte lors de vos recrutements, afin de s'assurer d'une forme de compatibilité entre votre pratique, et les désirs du candidat.

LA « BÊTE NOIRE » : LE SOCIAL

Très clairement, le social occupe une place centrale dans les préoccupations des cabinets comptables. Notamment pour ceux qui ne l'externalisent pas, pratique qui, soit dit en passant, semble se développer davantage entre confrères plutôt que vers des prestataires spécialisés.

Pour les cabinets qui n'ont pas de service social, la difficulté désormais est de recruter des collaborateurs comptables qui souhaitent encore le faire, ou qui, tout simplement ont cette compétence. En effet, beaucoup de nos candidats collaborateurs comptables, par le hasard de leurs rencontres professionnelles, n'ont jamais fait de social.

Les cabinets ayant un service social dédié ne sont pas beaucoup plus avantagés : les profils sont rares, le niveau de compétence assez variable d'un profil à un autre.

Soulignons, en effet, que les formations menant à ces métiers n'aident pas : 80% des collaborateurs social de cabinet sont, soit d'anciens comptables, soit des personnes en reconversion professionnelle possédant un titre professionnel obtenu en 6 mois. Le profil issu d'une formation RH ou juridique n'est pas si courant que cela.

Bien sûr, les collaborateurs issus de formation «accélérée» s'améliorent avec le temps et l'expérience, mais nous sommes loin d'une opérationnalité à la sortie de l'école.



Parallèlement, le métier de collaborateur social en cabinet est exigeant, et « use » rapidement une majorité des personnes qui le choisissent, privilégiant par la suite des postes en entreprise.

Nous n'avons pas de solution miracle face à cette situation, si ce n'est que de rappeler alors l'importance d'un environnement de travail qui prend soin de ses collaborateurs, limitant au mieux le turnover.

CE QUE NOS CLIENTS DISENT DE FILIGRANE

« Un cabinet de recrutement peut avoir tendance à expédier des candidatures au donneur d'ordres pour «avoir l'air» de travailler.

Filigrane travaille tout d'abord à une identification précise du besoin, en terme de profil de poste mais aussi en terme d'intégration du candidat dans l'équipe et dans la relation hiérarchique avec son futur responsable. Une fois cette identification faite les candidats proposés sont forcément plus pertinents et les chances de réussite plus élevées pour un temps passé moindre. Pour chaque candidat proposé nous recevons un amont un descriptif de ce candidat qui va nous aider à préparer cet entretien.

Pour résumer Filigrane fait du «sur mesure. »

*Etienne Fulpin,
AE&C Audit*

ET SI VOUS RAJEUNISSEZ VOTRE CABINET COMPTABLE ?

Soyons bien d'accord, nous parlons là de l'environnement de travail, et non de l'âge de vos salariés.

Prenons un exemple : avez-vous un babyfoot dans votre salle de pose? Et bien vous devriez ! Pas nécessairement un babyfoot, rassurez-vous, mais cette tendance d'un environnement de travail relaxant pour des métiers prenants venue historiquement des startups, s'étend désormais à de nombreux secteurs. Et comme souvent, en France nous avons un ou deux trains de retard...

Les idées sont nombreuses, pour tous les budgets, tous les goûts et qui pourtant vous démarqueront ; prendre le temps d'accueillir les nouveaux arrivants, créer une véritable équipe en nommant des tuteurs, fêtez les anniversaires de vos salariés au restaurant, organisez des événements afterwork, créez un espace détente, participez à des manifestations sportives ou apportez le sport au sein de vos locaux avec un coach... Le résultat est garanti ! Et voici un scoop : il y a très peu de cabinet comptable organisé de la sorte, vous vous démarquerez facilement. Passez à l'action rapidement, avant que cela n'ait plus d'efficacité !

Si vous souhaitez raisonner avec des chiffres, sachez qu'en moyenne, il y a 2K€



de rémunération d'écart de salaire d'un poste à un autre. Ramené mensuellement et en net, cela représente environ 130 euros par mois. Ce montant est trop faible pour prendre le risque d'une nouvelle période d'essai et constituer à lui seul une motivation de démission de la part du candidat.

Nous pouvons vous assurer que des efforts en matière d'environnement de travail auront des impacts positifs sur la stabilité de vos équipes, leur implication au travail... et finalement la satisfaction de vos clients.

CE QUE NOS CLIENTS DISENT DE FILIGRANE

**« Réactif, sérieux, bonne connaissance
du marché de l'expertise comptable. »**

*Alain Tordjman,
FGC*

OUVERTURE À LA CONCURRENCE, INTELLIGENCE ARTIFICIELLE, DIGITALISATION DE LA SOCIÉTÉ... L'AVENIR DE LA PROFESSION EST-IL EN JEU ?

N'étant pas experts-comptables nous-mêmes, nous allons répondre prudemment, ou avec un regard qui est le nôtre : recruteur, entrepreneur, observateur.

Depuis 2009, nous recueillons des inquiétudes de dirigeants de cabinet comptable sur l'avenir de la profession. On nous prédit l'extinction du métier dans les 3 ans à venir, annuellement depuis près de 10 ans... Anxiogène à la première écoute, il faut finalement apprendre à relativiser ces prédictions.

OUI LA PROFESSION ÉVOLUE.

Internet, l'intelligence artificielle, le zéro papier, des logiciels qui sont de plus en plus performants... d'accord. Mais il y a surtout une adaptation aux besoins de la société, plus qu'une remise en question de l'utilité de la profession.

Le paysage qui se dessine a deux extrêmes : d'un côté le volume de client, avec des prestations lowcoast, dématérialisées, impliquant la participation du client, permettant d'optimiser les coûts et proposer ainsi des tarifs attractifs.

De l'autre, une prestation d'accompagnement et de conseil poussée à l'extrême, incluant; le juridique, la gestion de patrimoine, la stratégie d'entreprise, et parfois même le recrutement.

Naturellement, entre ces deux extrêmes existe un panel d'une richesse infinie. Chaque dirigeant de cabinet comptable se positionne différemment, avec sa touche d'originalité.

En tant qu'entrepreneurs, nous avons également une lecture du besoin client qui évolue en fonction de la maturité du dirigeant et de son activité. Toute prestation à un coût, mais s'il est adapté à un besoin, le paramètre économique n'est pas le principal obstacle.

Une chose est certaine, la tenue simple d'une comptabilité dénuée d'accompagnement et facturée au prix fort est une prestation vouée à disparaître. Ce changement est en cours depuis plusieurs années désormais, avec des transitions plus ou moins rapides selon les volontés de chacun.

ACCOMPAGNER LE CHANGEMENT

Les salariés de cabinet comptable doivent, eux aussi, adapter leur pratique, et suivre ce changement. Cela n'est pas toujours facile; le changement est, de tout temps, un phénomène que l'on reporte le plus possible. Il nécessite accompagnement, patience et pédagogie de la part des dirigeants et des managers.

CE QUE NOS CLIENTS DISENT DE FILIGRANE

**« Nous n'avons réalisé qu'une seule opération avec le cabinet Filigrane. Nous avons été très satisfait de leurs prestations !
Un cabinet de recrutement réactif, à l'écoute des besoins, et respectueux de ses engagements ! »**

*Marc Pinero,
Enova Partner*

RECRUTEMENT

APRÈS L'ENFANT ROI, LE CANDIDAT ROI ?

Ce titre un peu moqueur vise à décrire un changement de rapport de force entre employeur et salarié.

Qu'on le veuille ou non, les candidats sont en position de force. Il est rare que nous proposons moins de deux opportunités à un seul candidat, ajoutez à cela que nous ne sommes pas les seuls à proposer des postes, imaginez alors le choix qui s'offre aux collaborateurs en recherche d'emploi.

Naturellement, plus l'expérience du collaborateur est importante, plus ce phénomène est présent. Ce «fait» déstabilise l'employeur, habitué à un rapport de force inverse. Le schéma classique d'un recrutement vu par l'employeur est celui d'un candidat qui cherche du travail, et qui doit faire la démonstration de ses compétences et de sa motivation. Ce temps-là est révolu !

Le schéma est modifié (et non inversé). C'est également à l'employeur de montrer ce qu'il a à offrir. Naturellement, il est important de demander des compétences et d'enjoindre

CE QUE NOS CLIENTS DISENT DE FILIGRANE

« Filigrane connaît parfaitement notre métier, nos contraintes et nos impératifs. Il est primordial que ce soit le cas afin de nous proposer des profils idoines. »

*Michael Attas,
Fiduciaire du Lacydon*



un comportement professionnel du candidat, mais ayez désormais en tête que proposer un emploi, ne suffit plus à attirer des talents. Il faut faire un effort de présentation, de séduction (non, le mot n'est pas trop fort). Vous avez intéressé votre interlocuteur ? Vous verrez, vous n'aurez aucun effort à faire pour que ce dernier se livre à vous en détail. Votre entretien d'embauche sera très efficace. Vous avez tout à y gagner.

COMMENT FAIRE UN (BON) ENTRETIEN D'EMBAUCHE ?

Malgré toutes nos meilleures volontés, cet article ne répondra pas à la question par une recette miracle.

FAIRE PASSER UN ENTRETIEN, EST UN MÉTIER.

Et ce n'est pas un métier de bon sens, de norme, ou d'esprit cartésien... bref, il s'agit rarement d'un métier où un dirigeant excelle !

Le meilleur conseil que nous pouvons vous donner, est de sortir des clichés. Ne jouez pas au gentil ou au méchant, n'essayez pas de lire entre les lignes de ce que raconte votre interlocuteur, ne soyez pas arrêté sur des doctrines du type « j'ai embauché une fois une personne qui n'était pas de la région, c'était un échec, plus jamais ».

Et par pitié, ne demandez plus les 3 qualités et les 3 défauts d'une personne, exercice on ne peut plus prévisible et donc préparé, enlevant toute spontanéité du candidat 😊 .

NOUS SOMMES TOUS DIFFÉRENTS.

«Nous» illustrant l'humanité toute entière. Ce qui n'a pas fonctionné un jour peut marcher le lendemain. Nous avons un nombre incalculable d'exemple de candidats ayant fait une piètre impression en entretien le lundi, tout en ayant une proposition de poste le mardi.

QUELQUES CONSEILS POUR UN ENTRETIEN RÉUSSI



METTEZ VOTRE INTERLOCUTEUR EN CONFIANCE

Plus vous serez agréable, plus il le sera aussi. Et il se confiera à vous, sur ses points forts, comme ses faiblesses...



SORTEZ DE VOS BUREAUX

Invitez votre candidat à boire un verre, un café. Il termine lui aussi sa journée de travail, avec son lot de contrariété et de stress.



FAITES PARTICIPEZ VOS COLLABORATEURS

Ils se sentiront valorisés d'une telle responsabilité et la future recrue passera plus de temps avec eux, une belle façon d'entrevoir la compatibilité possible entre collaborateurs...



NE JOUEZ PAS L'INSPECTEUR DE POLICE

Oui, certaines personnes mentent. Mais les menteurs sont souvent habiles à ce jeu-là. Plus vous leur mettez la pression, plus ils brouillent les pistes. Si vous baissez votre garde en apparence (tout en restant vigilant à ce qui se dit), vous percevrez mieux les choses.



SOYEZ PRÉCIS

Travaillez la fiche de poste, présentez votre processus de travail, votre clientèle, l'ADN de votre cabinet. Si vous avez la chance de voir plusieurs candidats, gardez en tête que le candidat se voit proposer des dizaines d'opportunités.



ORGANISEZ AU MOINS 2 RENCONTRES

Rien ne vous en empêche, et vous aurez la possibilité de mieux cerner la personnalité du candidat.

UN RECRUTEMENT RÉUSSI EN PÉRIODE FISCALE ?

Le recrutement en cabinet comptable a lieu par cycles:

Septembre à janvier inclus

Période de recrutement intense

Février à avril inclus

Période calme. Les recrutements sont moins nombreux, les candidats moins disponibles également.

Mai à août inclus

Période transitoire, martelée par les congés et les jours fériés. Bon nombre de recrutements s'effectuent durant cette période, pourtant moins que durant la période de septembre à janvier.

Une fois ces grandes lignes établies, les faits sont plus complexes: beaucoup de recrutements ont tout de même lieu en période fiscale, car malheureusement les dirigeants de cabinets comptables ne choisissent pas la date de départ d'un collaborateur. Les employeurs craignent souvent de ne pas réussir à intégrer de collaborateurs durant cette période, mais force est de constater que certains mènent à bien leurs embauches.

Alors peut-être faut-il prendre le problème à l'envers. En période fiscale, les candidats sont certes moins disponibles, mais également moins sollicités par les cabinets de recrutement, et plus généralement par les employeurs. Ils sont, certes, moins nombreux, mais aussi moins pressés. Cela peut donc être l'occasion de rencontrer des candidats, de les recevoir plusieurs fois, et de prendre le temps de la réflexion.

SOIGNER L'INTÉGRATION

Si la prise de fonction s'effectue en pleine période fiscale, il est important d'effectuer virtuellement deux périodes d'intégrations distinctes :

1 La première pour la durée de la période fiscale, où l'on va demander au nouvel arrivant de ne pas trop se poser de questions, et de se mettre rapidement au travail.

2 La seconde, après la période de « rush », où il sera temps de reparler du projet, de ce qu'on attend à moyen et long terme de ce recrutement, etc...

Voilà un élément important, car, sans cette démarche, le risque est de perdre le collaborateur qui aura donné beaucoup dans un laps de temps très court, sans vraiment savoir pourquoi il effectue ces efforts.

La comparaison avec le milieu sportif est aisée : le corps humain supporte davantage un effort intense après s'être échauffé. Si la période fiscale est la période la plus difficile pour les collaborateurs, débiter par celle-ci sans prendre quelques précautions peut se révéler être une erreur.

Finalement, en prenant le soin de quelques dispositions, il est tout à fait possible de réussir un recrutement durant la période fiscale, et parfois même cela peut s'avérer plus facile.

CE QUE NOS CLIENTS DISENT DE FILIGRANE

« La prestation est réactive, le dirigeant à l'écoute du client et capable de répondre au besoin. »

*Laurent Simoncini,
GD Conseil & Partners*

ENTREPRISE VS CABINET

A ce sujet, nous pouvons observer objectivement un changement du marché. Il y a 10 ans, avoir une expérience en cabinet comptable était un tremplin pour la comptabilité d'entreprise. Aujourd'hui ce n'est clairement plus le cas.

Selon nous, il s'agit de la conséquence de la crise de 2008/2009. On peut s'attendre au même phénomène avec le COVID-19 et les conséquences économiques induites. Ces crises ont profondément redistribué les cartes pour les comptables d'entreprises : licenciement, externalisation ou regroupement du service comptable à la maison mère... beaucoup de postes ont disparu.

Et globalement, le marché de l'emploi est différent, avec un ratio offre d'emploi / candidat inversé (donc plus de candidats).

Les entreprises ne ferment pas la porte aux collaborateurs de cabinet, mais à choisir, elles privilégient une personne qui n'aura pas à prouver ses capacités d'adaptation... et les entreprises peuvent se le permettre.

Recruter un comptable unique, un Chef comptable ou un RAF n'est pas du tout aussi complexe que de recruter un collaborateur comptable en cabinet. Alors pourquoi faire le pari de l'adaptation ?

Malgré ce constat implacable, l'entreprise bénéficie toujours d'une attractivité aux yeux des collaborateurs de cabinet comptable. Mais ce n'est pas toujours mérité.



Oui, une entreprise n'a pas de période fiscale de plusieurs mois, n'a pas d'interlocuteurs variés comme en cabinet comptable, nous sommes d'accord.

Mais non, les salaires ne sont pas plus élevés, ils sont même légèrement en dessous à poste équivalent. On a trop tendance à comparer le salaire d'un DAF avec celui d'un collaborateur comptable confirmé, alors que ce n'est pas le même métier ni le même niveau de responsabilité.

Par exemple, un comptable unique dans la région de Marseille est rémunéré entre 30 et 34 K€. Aucune différence avec un collaborateur confirmé, autonome jusqu'au bilan, qui sera sur la même fourchette, voire légèrement au-dessus.

Et le quotidien n'est pas aussi varié ! Si le cabinet comptable apporte une richesse incroyable sur les dossiers, les postes en entreprise sont beaucoup plus redondants. Pour preuve, nous avons très souvent des personnes qui regrettent leur choix d'être allé en entreprise, qui s'y ennuiant, et qui souhaitent revenir en cabinet comptable... ce qui n'est pas toujours facile.

Nous conseillons aux personnes qui souhaitent partir du cabinet vers l'entreprise de se poser longuement la question, de recueillir des témoignages, et de penser à la suite de leur carrière. Les comptables uniques ne deviennent pas les DAF des PME PMI. En revanche, les collaborateurs comptables de cabinet deviennent assez facilement Chef de mission s'ils s'en donnent la peine.

CE QUE NOS CLIENTS DISENT DE FILIGRANE

« Une relation de qualité avec Filigrane qui dure depuis de longues années. Monsieur Dhermain a su nous apporter des solutions adaptées lors de certaines de nos recherches, avec une belle réactivité. »

*Thierry Marquestaut,
In Extenso*



GUIDE DES SALAIRES

PRÉAMBULE

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 « Chef de Mission » n'est pas si simple à définir. En effet, il peut aussi bien s'agir d'un collaborateur niveau BTS avec 8 ans d'expérience que d'un expert-comptable récemment diplômé ne disposant que de 4 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 :

- sa localité
- le niveau de formation
- 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 second exemple :

La rémunération indiquée pour un Chef de Mission de 6 ans d'expérience, de formation BTS dans un cabinet de 10 à 30 personnes est de 30/34 K€.

Comme l'indique le tableau, nous considérons que le collaborateur a travaillé 5 années en cabinet et 1 an comme 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 nous n'avons pas pris en compte la taille du cabinet comptable dans la rapidité d'évolution. Cela est volontaire, car si l'impact est bien réel, il est assez limité. 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...

Malgré les nombreux critères pris en compte lors de la réalisation de ce guide des salaires, nous observons des différences significatives entre deux 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.

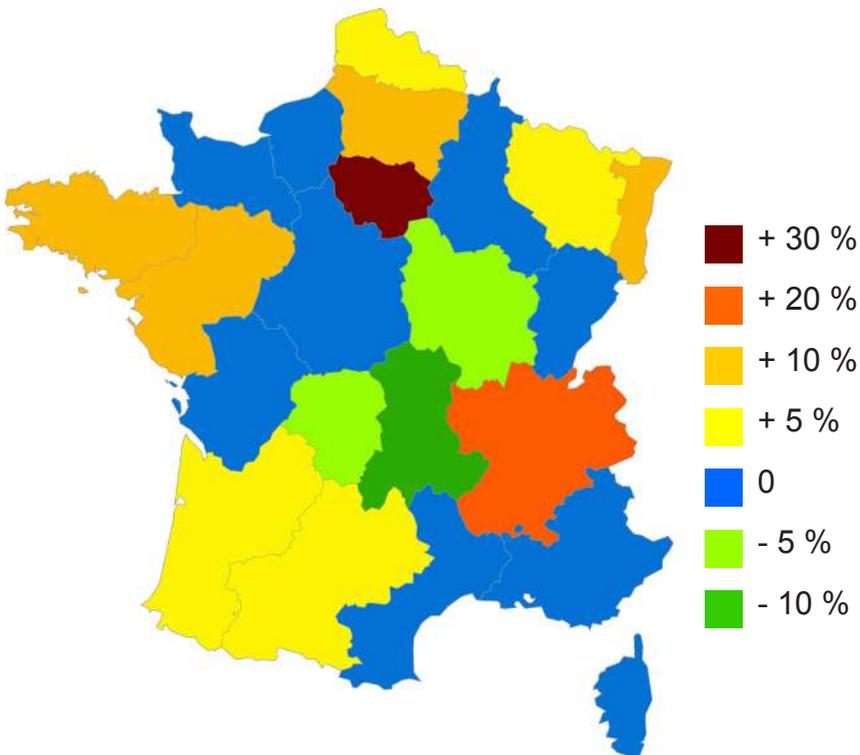


INDEXATION DES RÉGIONS

En réalité, nous ne devrions pas parler de région, mais de département, voire de ville. Pour prendre l'exemple de notre département historique (les Bouches-du-Rhône), nous observons des différences de rémunération entre Marseille, Aubagne, et Salon-de-Provence.

Autre exemple, la région Languedoc Roussillon a une moyenne de salaire faussée par les départements les plus ruraux (Lozère, Aude, Pyrénées-Orientales), alors que le secteur de Montpellier bénéficie de salaires plus proches de ceux de la région marseillaise.

Carte zones urbaines

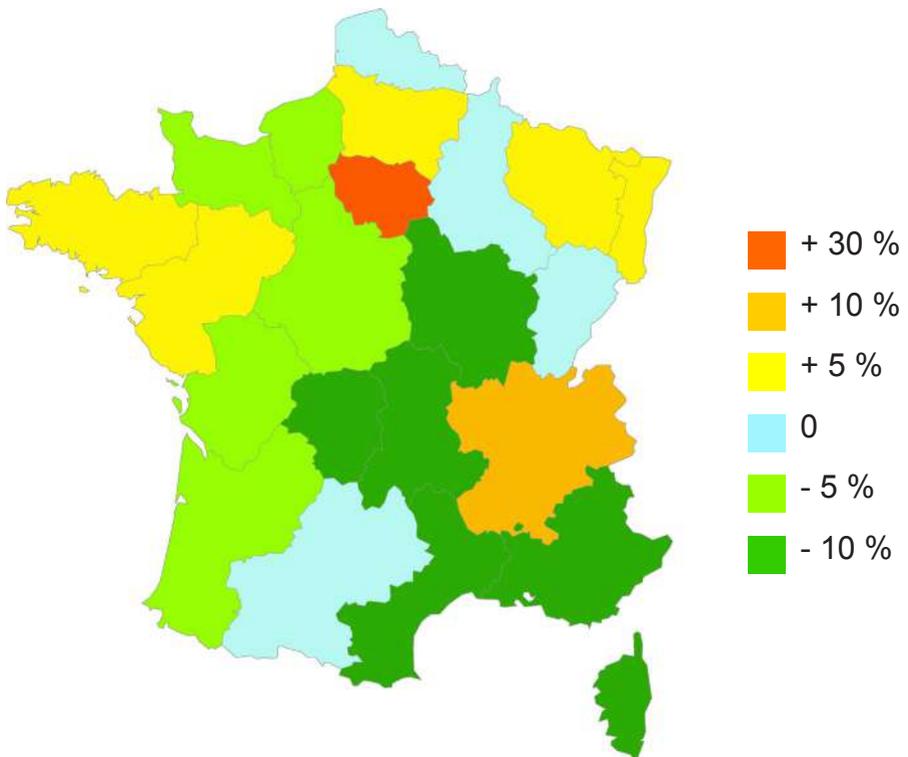


Parallèlement, la région Île-de-France est tirée vers le haut grâce à des départements plus urbains, avec des écarts moins grands.

Nous faisons le choix de donner des tendances de rémunération par régions.

Ainsi, nous proposons une grille de salaire unique, que vous devez affiner avec les valeurs suivantes :

Carte zones rurales



D'AUTRES VARIABLES DE RÉMUNÉRATION

D'autres critères que l'aspect géographique entrent en compte dans la constitution d'une rémunération. Ils peuvent influencer assez largement le salaire proposé à poste « équivalent » :

LA NATURE DE LA CLIENTÈLE

Un cabinet comptable travaillant uniquement sur des dossiers BNC / TPE n'a pas le même chiffre d'affaire que celui positionné uniquement sur des dossiers en consolidation

LES AVANTAGES SOCIAUX

Ticket restaurant, 13ème mois, prime de bilan, RTT, heures supplémentaires payées ou récupérées, PEE, PERCO, intéressement, rétrocession d'honoraires sur le CA apporté par le collaborateur... les pratiques sont nombreuses.

LES AVANTAGES EN NATURE

Voiture de fonction, horaire annualisé, home office, salle de sport ou événement sportif régulier proposé par le cabinet, place de parking... sont des petits détails qui font parfois beaucoup.

LE PAIEMENT DES CONTRAINTES

Déplacement clientèle avec découchage, management, hyper spécialisation sur un secteur d'activité, développement commercial de la clientèle et/ou des prestations... là aussi, il est possible de se servir de la rémunération pour compenser des contraintes du quotidien, faussant toute tentative de statistique pour une étude de rémunération.

Ce qui a surtout changé en 10 ans, est l'influence du cabinet et de sa clientèle sur les rémunérations, plus que la taille du cabinet lui même... Nous avons observé la naissance de petits cabinets élitistes, tout comme de grandes entités nationales plutôt low-cost. Il est désormais difficile de dire que la taille du cabinet influe sur les salaires.

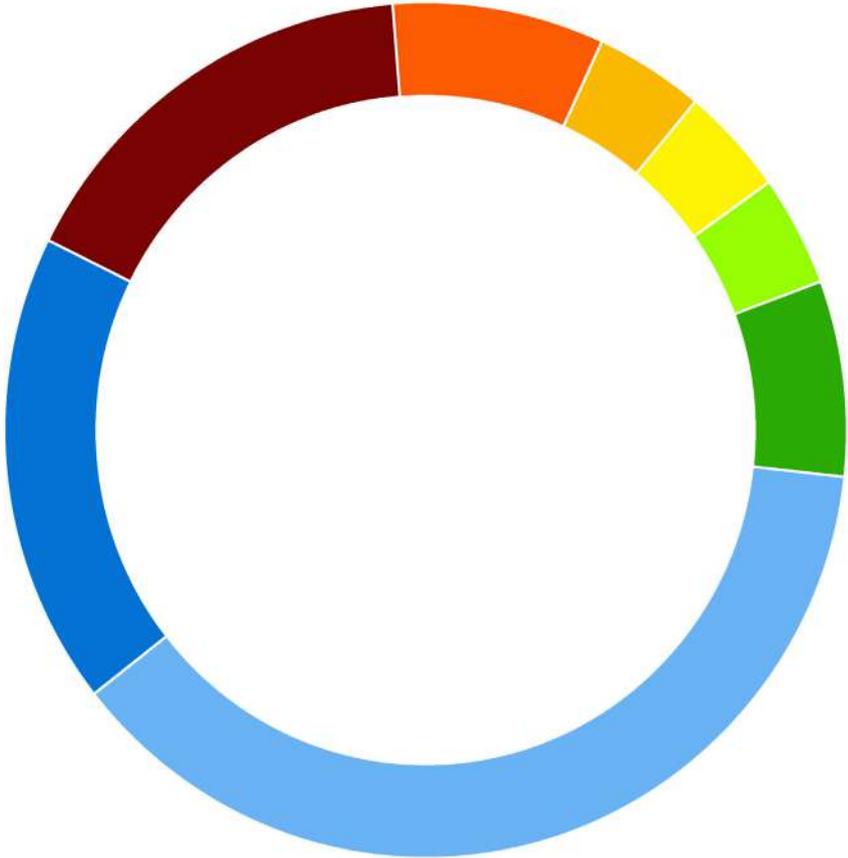
Nous mettrons de côté l'aspect CAC/Audit dans les Big Four, qui représente finalement une activité et une pratique spécifique de la profession.

LA CONVENTION COLLECTIVE

Nous faisons volontairement le choix de ne pas parler de la convention collective, et ce pour plusieurs raisons :

- cette dernière ne donne pas une grille de salaire, mais des salaires minimums. Ces derniers sont rarement observés, et fort heureusement pour la profession qui manquerait totalement de compétitivité.
- la convention collective donne des niveaux de compétences trop nombreux. Il s'agit de données très utiles pour faire évoluer ses collaborateurs, mais cela rendrait la lecture des tableaux que nous proposons trop complexe.

LES VARIABLES D'UNE RÉMUNÉRATION



- Zone géographique
- Quantitatif ou qualitatif
- Responsabilités
- Nature de la clientèle

- Avantages sociaux
- Avantages en nature
- Paiement des contraintes
- Ancienneté



EXPERTISE COMPTABLE

Concernant l'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 rapide.

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 7 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.

NOMENCLATURE MÉTIER

EXPERTISE COMPTABLE

ASSISTANT COMPTABLE

Collaborateur qui ne finalise pas le bilan. Il intervient sur la tenue des dossiers, pour un ou plusieurs collaborateurs autonomes. Selon ses compétences et l'organisation du cabinet, il réalise les déclarations de TVA, le rapprochement bancaire, l'administratif du cabinet, l'administratif juridique.

COLLABORATEUR AUTONOME

Collaborateur qui finalise le bilan / liasse fiscale. Il est sous la supervision d'un chef de mission ou directement de l'Expert-Comptable dirigeant. Selon l'organisation du cabinet, il peut avoir un contact direct avec les clients de son portefeuille.

CHEF DE MISSION

Collaborateur autonome qui supervise les travaux des assistants et des collaborateurs en plus de ses propres dossiers. Selon les cas, il peut aussi participer à l'élaboration des temps de travail, des process, du respect des normes.

GRILLES DES RÉMUNÉRATIONS

EXPERTISE COMPTABLE

Niveau de formation: *BTS, DUT GEA, DCG, MSTCF...*

Années d'expérience	Rémunération (brute annuelle)	Fonction du salarié
1 an	21/23 K€	Assistant comptable
2 ans	22/25 K€	Assistant comptable
3 ans	25/27 K€	Collaborateur comptable
4 ans	27/30 K€	Collaborateur comptable
5 ans	30/33 K€	Collaborateur comptable
6 ans	33/36 K€	Chef de mission
7 ans	35/40 K€	Chef de mission

EXPERTISE COMPTABLE

Niveau de formation: *DSCG et DEC*

Années d'expérience	Rémunération (brute annuelle)	Fonction du salarié
1 an (stage 1 ^{ère} année)	25/27 K€	Assistant comptable
2 ans (stage 2 ^{ème} année)	27/30 K€	Collaborateur comptable
3 ans (stage 3 ^{ème} année)	30/34 K€	Collaborateur comptable
4 ans (mémorialiste)	33/40 K€	Chef de mission
5 ans (DEC salarié)	40/45 K€	Chef de mission
6 ans (DEC salarié)	45/50 K€	Chef de mission
7 ans (DEC salarié)	50/55 K€	Chef de mission

SOCIAL ET 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).

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 salaire importante, car automatisée 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 difficile.

GRILLE DES RÉMUNÉRATIONS

SOCIAL

Années d'expérience	Rémunération (brute annuelle)	Fonction du salarié
1 an	22/24 K€	Gestionnaire de paie
2 ans	24/27 K€	Gestionnaire de paie
3 ans	27/30 K€	Collaborateur social
4 ans	30/32 K€	Collaborateur social
5 ans	32/36 K€	Responsable pôle paie
6 ans	36/45 K€	Responsable pôle paie
7 ans	45/50 K€	Responsable pôle paie

JURIDIQUE

Années d'expérience	Rémunération (brute annuelle)	Fonction du salarié
1 an	22/25 K€	Juriste junior
2 ans	25/29 K€	Juriste confirmé
3 ans	27/31 K€	Juriste confirmé
4 ans	30/33 K€	Juriste confirmé
5 ans	32/36 K€	Responsable pôle juridique
6 ans	35/38 K€	Responsable pôle juridique
7 ans	37/40 K€	Responsable pôle juridique

AUDIT & COMMISSARIAT AUX COMPTES

C'est sans doute dans cette discipline que les changements sont les plus nombreux. Nous n'avons pas la prétention de pouvoir mesurer les conséquences de la loi PACTE, mais nous avons déjà des certitudes :

- Certains cabinets sont pleinement impactés par cette hausse des seuils. L'hyper spécialisation des auditeurs (qui savent rarement faire un bilan comptable) rend leur reconversion professionnelle problématique pour les cabinets comptables. Concrètement, un auditeur confirmé ne se transformera pas en collaborateur comptable sans un accompagnement.
- Sans contredire le premier point, certains cabinets comptables adoptent une démarche de conseil auprès de leur client. Cette démarche est familière pour un auditeur, et sa compétence dans ce domaine peut être un axe de reconversion.
- Nous aurons certainement plus de candidats sur le marché de l'emploi du fait de perspective de licenciements économiques en nombre si cette loi est adoptée.

De façon plus générale, 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 mandat, ou dans d'importantes structures sollicitant leurs auditeurs pour des missions délicates de révision comptable. Selon l'évolution de la loi PACTE, cette polyvalence permettra de se repositionner plus facilement.

NOMENCLATURE MÉTIER

AUDIT & COMMISSARIAT AUX COMPTES

AUDITEUR JUNIOR

Collaborateur débutant, qui va intervenir sous étroite supervision sur des cycles réputés simples dans un premier temps.

AUDITEUR CONFIRMÉ

Collaborateur qui a fait ses preuves, qui va intervenir avec plus d'autonomie sur les dossiers, et sur tout les cycles.

AUDITEUR SENIOR

Influencé par la nomenclature des BigFour, les candidats se proclament senior lors de leur 3^{ème} saison d'audit. Ils confirment surtout leur autonomie sur les missions.

MANAGER AUDIT

Il y a 2 interprétations possibles. Soit le manager supervise des équipes, au détriment de la production. Il s'éloigne, dans ce cas, d'un côté opérationnel, ce qu'on «reproche» souvent à des auditeurs possédant un long parcours en BigFour.

Soit le manager s'entoure d'auditeur confirmé et senior pour intervenir à plusieurs sur des dossiers de taille importante.

DIRECTEUR DE MISSION

Nous sommes nécessairement dans un travail de management, de planification et d'orchestration. Sauf exception, le Directeur de mission intervient peu sur le terrain.

GRILLE DES RÉMUNÉRATIONS

	Rémunération (brute annuelle)	Fonction du salarié
1 an	25/28 K€	Auditeur junior
2 ans	27/33 K€	Auditeur confirmé
3 ans	32/36 K€	Auditeur senior
4 ans	35/40 K€	Manager audit
5 ans	38/45 K€	Manager audit confirmé
6 ans	42/50 K€	Manager audit senior
7 ans	48/60 K€	Directeur de mission audit



Pour plus d'informations à propos de ce guide des salaires en cabinet d'audit et d'expertise comptable, contactez :

Filigrane Recrutement

Tél : 06 99 89 80 81

contact@filigrane-recrutement.com

Retrouvez Filigrane Recrutement sur internet :

www.filigrane-recrutement.com

