

The HAYS logo is located in the top right corner, consisting of the word "HAYS" in white, uppercase, sans-serif font, set against a dark blue rectangular background with a white corner cutout on the right side.

HAYS

The year "2008" is positioned vertically on the left side of the cover, written in white, uppercase, sans-serif font, next to a vertical white line that separates it from the main image.

2008

The main title of the study is "Étude de rémunération" in a large, white, serif font, with "CONSEIL - AUDIT & EXPERTISE" in a smaller, white, uppercase, sans-serif font below it. The text is overlaid on a dark grey horizontal band.

Étude de rémunération
CONSEIL - AUDIT & EXPERTISE

Hays

Fondé en 1958, notre groupe est leader mondial du recrutement spécialisé.

Coté à Londres au FTSE 250, nous employons plus de 8 600 collaborateurs répartis dans plus de 390 bureaux, à travers 27 pays.

En France, nous comptons 400 collaborateurs travaillant chaque jour aux côtés de milliers d'entreprises publiques et privées dans 13 villes :

Paris, Aix-en-Provence, Bordeaux, Lille, Lyon, Nancy, Nantes, Nice, Rennes, Rouen, Strasbourg, Toulouse, Tours.

Notre position de leader, nous la devons à la qualité de nos services, notre éthique, notre réactivité et le degré de spécialisation de nos consultants.

Nous proposons nos services dans 24 spécialisations :

Achats & Logistique

Administration des Ventes

Architecture & Design

Assistanat & Secrétariat

Assurance

Banque

Bâtiment & Travaux Publics

Commercial & Marketing

Conseil - Audit & Expertise

Énergie, Eau & Environnement

Executive

Finance & Comptabilité

FM & Maintenance

Génie Électrique & Climatique

Hôtellerie & Restauration

Immobilier

Industrie & Ingénierie

Informatique & Télécoms

International

Juridique

Pharma

Public & Para Public

Ressources Humaines

Retail

Allemagne ▪ **Australie** ▪ **Autriche** ▪ **Belgique** ▪ **Brésil** ▪ **Canada**
Chine ▪ **Danemark** ▪ **Émirats Arabes Unis** ▪ **Espagne** ▪ **France**
Hong Kong ▪ **Hongrie** ▪ **Irlande** ▪ **Italie** ▪ **Japon** ▪ **Luxembourg**
Nouvelle-Zélande ▪ **Pays-Bas** ▪ **Pologne** ▪ **Portugal** ▪ **République Tchèque** ▪ **Royaume-Uni** ▪ **Singapour** ▪ **Slovaquie** ▪ **Suède** ▪ **Suisse**

Nos valeurs

Depuis plus de 50 ans, notre réussite n'est que le corollaire de nos valeurs :

Aller à l'essentiel : nous privilégions avant tout l'action en communiquant avec transparence et simplicité dans un climat de confiance.

Rechercher l'excellence : nous recrutons et formons les meilleurs talents pour apporter à nos clients et candidats la plus haute qualité de service dans nos secteurs d'activité.

Prôner l'exemplarité : notre responsabilité est d'être le plus pertinent vis-à-vis de nos interlocuteurs. La constance et la rigueur de nos exigences nous conduisent à être les meilleurs dans chacune de nos spécialisations.

Croire en nos idées : nous sommes fiers de contribuer à l'épanouissement professionnel de chaque candidat et à la réussite du client. L'intérêt que nous portons à notre métier nous permet de nous dépasser pour atteindre des résultats exceptionnels.

Construire des relations durables : nous développons des relations à long terme afin d'être de véritables partenaires privilégiés. Nous sommes convaincus que la qualité du service que nous apportons à nos clients et nos candidats est notre meilleur atout pour le développement de notre société.

Méthodologie

Méthodologie

Objectifs

À travers cette étude, nous avons souhaité dégager les tendances significatives de l'évolution des pratiques salariales des métiers de l'expertise comptable, de l'audit, du social et du juridique en France.

Ce guide n'a pas la prétention d'être une étude de rémunération exhaustive, il s'appuie exclusivement sur une approche statistique. Il relève plus d'une analyse qualitative que quantitative ; analyse fondée sur la connaissance que nous avons des niches d'activité sur lesquelles nous travaillons.

Publier un document clair permettant aux professionnels d'un secteur d'activité d'avoir connaissance des niveaux de rémunération communément pratiqués est l'un des services offerts par Hays.

Étant l'un des leaders mondiaux du recrutement, Hays vous propose des services uniques pour répondre à vos besoins.

Nous estimons que notre rôle ne consiste pas uniquement à répondre à un besoin en recrutement à un moment donné. Nous souhaitons établir des partenariats durables avec nos clients et les conseiller sur leur politique de rémunération afin de les aider dans leurs recrutements et la motivation de leurs salariés.

Si vous souhaitez davantage d'informations concernant l'une de nos études, n'hésitez pas à contacter l'un de nos bureaux spécialisés (voir nos coordonnées au dos de cette étude).

Processus

Chaque année, nos consultants rencontrent des milliers de professionnels de l'expertise comptable, de l'audit, du social et du juridique dans la France entière.

Pour réaliser cette étude de rémunération, nous avons constitué un échantillonnage de nos candidats les plus représentatifs. Pour chacun des métiers étudiés, nous avons interrogé, en moyenne, cinquante professionnels sur la saison dite « cabinet », soit d'août 2007 à juillet 2008.

Les grilles de rémunération établies présentent des caractéristiques différentes en fonction des métiers, mettant en lumière les éléments les plus significatifs.

Malgré cette analyse croisée, certains cas particuliers sont susceptibles d'être rencontrés pour des raisons liées soit au secteur d'activité, soit à des expertises techniques et sectorielles très recherchées.

À ce titre et afin de vous garantir une parfaite prise en compte des paramètres influençant les rémunérations que vous souhaitez évaluer, nous vous invitons vivement à prendre contact avec notre bureau le plus proche où nos consultants spécialisés répondront à vos questions.

Légende

Vous observerez certainement que chaque étude ne revêt pas systématiquement les mêmes critères d'analyse.

Les rémunérations ci-après sont exprimées en Kilo Euros annuels bruts.

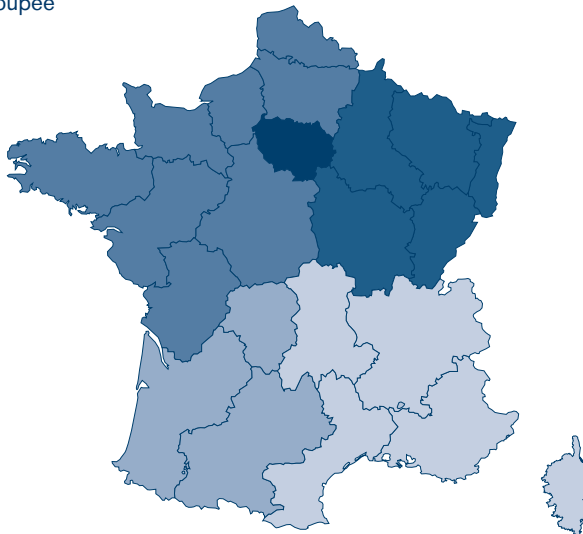
Les rémunérations n'intègrent pas les primes, l'intéressement ou tout autre salaire variable.

... /... /... : le premier chiffre indique le niveau bas des rémunérations pratiquées, le deuxième chiffre indique la moyenne généralement constatée, le dernier chiffre exprime le niveau haut des rémunérations pratiquées.

≤ à 20 pers.
entre 20 à 50 pers.] effectif par cabinet
> à 50 pers.

Compte tenu de notre organisation et afin de vous présenter des niveaux de rémunération cohérents avec le marché actuel, cette étude est découpée en 5 régions :

-  Région Paris Ile-de-France
-  Région Nord-est
-  Région Nord-ouest
-  Région Sud-ouest
-  Région Sud-est





Introduction



Tina Ling / Directeur Général France

“

Le marché du recrutement en 2008 a changé du tout au tout. Désormais, le dynamisme n'est plus cantonné à certains secteurs d'activité comme le BTP, l'immobilier, la banque et l'assurance. Tous les métiers de la finance, de l'informatique, de la comptabilité et les fonctions de conseil et d'audit ont connu une recrudescence du nombre de recrutements.

2009 continue dans ce sens et ouvre ainsi de nouvelles perspectives.

Notre Groupe a connu un développement encore plus soutenu que les années précédentes. Après Bordeaux, Rennes et Tours début 2007, nous avons ouvert dernièrement des bureaux à Nancy et Rouen.

Portés par notre croissance et notre volonté d'être toujours plus proches de nos clients et candidats, nous allons, dans les années à venir, continuer à installer de nouveaux bureaux dans d'autres régions.



”

Tendance générale

Le monde du recrutement a été marqué, en 2007-2008, par le renforcement des tendances notées sur l'année précédente. La hausse continue des rémunérations s'est, en effet, accompagnée d'une pénurie croissante de collaborateurs.

Cette inflation affecte toujours une grande partie des métiers du cabinet. Les rémunérations en expertise comptable et en social se sont envolées, notamment en régions. Seuls les métiers de l'audit, qui bénéficiaient déjà d'une position plus favorable, se sont maintenus avec une stabilité toute relative (cf. « *Audit* » page 21).

Des facteurs concomitants

La source principale est à rechercher du côté d'une pénurie de candidats, au niveau national. Mais tout le monde n'est pas égal face au marché et toutes les structures ne sont pas confrontées aux mêmes difficultés. Les cabinets ayant la capacité d'absorber des juniors pour les former ne rencontrent que peu de problèmes : de nombreux jeunes diplômés, à tous niveaux de formation, souhaitent faire leurs premières armes en cabinet. En revanche, les structures s'organisant autour de collaborateurs confirmés, restent en souffrance en terme de choix lors de la sélection, face à une pénurie marquée. Dès lors, on peut isoler quelques facteurs explicatifs :

- Une image tenace :

Malgré les campagnes de communication actuelles, la profession est encore en proie à de nombreux préjugés, quant au profil du comptable type ou aux conditions de travail : reste ancrée l'image d'un travail procédurier,

redondant, solitaire, aux horaires contraignants et aux charges importantes, peu porté sur la communication et le travail d'équipe. Outre-Manche, la comptabilité est vue comme un métier stimulant, évolutif, qui offre une vision globale des mécanismes économiques corporate, et permet d'atteindre les postes stratégiques au plus proche des directions générales. En France, pourtant, seul l'audit bénéficie d'une image relativement similaire, en termes de perspectives de carrière. Et cela contribue à expliquer l'attrait des étudiants à forts potentiels pour le CAC.

- L'impact des Big sur le marché :

Les écoles de commerce fournissent aujourd'hui un volume insuffisant de candidats à haut potentiel désireux d'intégrer le monde du cabinet ; ces derniers préférant à la comptabilité, les métiers de la finance d'entreprise. Les Big sont donc également confrontés à des difficultés de recrutement et comblent cette « fuite des cerveaux », par le recrutement de jeunes diplômés des filières techniques (MSTCF, DSCG), et de collaborateurs avec 2 à 3 ans d'expérience, issus de cabinets à taille humaine. De ce fait, ces derniers sont pleinement et doublement affectés, tant par le départ de leurs effectifs, que par la hausse globale des rémunérations.

- Une propension à la sectorisation :

Face à des difficultés d'organisation et de gestion de temps, la tendance est à la structuration autour de pôles dédiés à l'expertise ou à l'audit. Cette spécialisation décourage un certain nombre de collaborateurs désireux de diversifier leur activité, et élimine un grand nombre d'experts-comptables stagiaires, contraints à la double compétence (du fait des 200 heures). Peu de cabinets sont aujourd'hui en mesure

de proposer aussi bien des missions en expertise comptable qu'en audit, et les structures ayant choisi ces nouvelles organisations pâtissent d'un turnover plus important, lié à la résolution de leurs collaborateurs de développer stratégiquement leurs compétences sans restreindre leurs champs d'action. On note indéniablement une plus grande facilité des cabinets proposant un mix audit et expertise, ou prêts à accepter un stagiaire expert-comptable, à recruter dans des délais plus réduits.

- De nouvelles exigences :

Le déséquilibre actuel entre l'offre et la demande ouvre un nouvel espace de réflexion et de liberté à ceux qui se positionnent aujourd'hui en tant que candidat sur le marché. Prenant en compte plus largement certains facteurs de développement personnel, les collaborateurs tendent à avoir de nouvelles attentes : notamment exiger un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle, jusqu'à faire de cette attente un critère lors de leur recherche d'emploi. La tendance est plus soutenue chez les juniors, ambitieux sans être prêts à sacrifier tout leur temps libre à leurs perspectives de carrière. Sans attendre, à l'extrême, 35 heures de travail hebdomadaire, ils sont néanmoins plus prudents dans le choix de leurs challenges, et plus sélectifs dans leur recherche de poste, néanmoins stimulant. En parallèle, si beaucoup de structures ont évolué vers des horaires plus respectueux, le monde du cabinet, et notamment celui des Big, n'a pas encore la réputation d'équilibrer « sainement » vie privée et vie professionnelle.

- Une perception du diplôme sensiblement divergente :

Les recruteurs ont d'ores et déjà réalisé que, dans des métiers aussi techniques

que la comptabilité et l'audit légal, un diplôme n'équivaut pas à une compétence. En revanche, on constate que les collaborateurs surinvestissent majoritairement leur parcours de formation et autoévaluent leur niveau de compétences au regard des apports théoriques qu'ils ont reçus. Il est donc nécessaire d'envisager une prise de conscience des candidats ; la validation de connaissances théoriques ne reflète en rien un niveau de technicité ou d'opérationnalité. Au-delà de leur validation par le corps enseignant, seule une confrontation à la hardiesse du terrain et aux exigences d'une clientèle leur permettra, au fil des périodes fiscales, de passer du stade d'étudiant à celui de professionnel. Le diplôme se révèle être un indicateur essentiel quant au projet du collaborateur et à sa volonté d'évoluer. Les candidats ayant atteint un certain niveau, et notamment les futurs stagiaires, orienteront leurs choix sur des structures à même de proposer un poste évolutif et offrant visiblement un potentiel, concernant la diversité de clientèle et la technicité de dossiers. À l'inverse, les collaborateurs ayant interrompu plus tôt leurs études montreront souvent un intérêt plus fort pour leur cadre de vie professionnelle concret et immédiat.

Un monde mouvant...

Le marché du recrutement doit toujours être réinscrit dans un contexte socio-économique, car il en dépend fortement. À l'heure actuelle, un certain nombre de mutations pourraient l'affecter, voire inverser ses tendances. Un léger ralentissement de la croissance, attendu par les économistes pourrait réfréner les projets d'expansion de certains cabinets, réduire dès lors les besoins en recrutement et modérer alors, par effet de levier, pénurie et inflation. Par ailleurs, la réforme visant

à supprimer l'obligation d'un Commissaire aux Comptes pour certaines SAS pourrait engendrer une perte de clientèle et un manque à gagner, même peu significatif.

... où l'on doit penser autrement le recrutement

Mais pour l'heure, côté recruteurs, peu de chances de se soustraire aux règles du marché. Alors, face aux difficultés, chacun cherche une stratégie de contournement. Dans cette situation, les cabinets restant à l'écoute sont ceux qui ont le moins de difficultés. Les structures ne recrutant que ponctuellement, ou peu confrontées à cette problématique, sont les plus démunies pour s'adapter car loin des tendances, des outils et des attentes du marché. C'est, par ailleurs dans ce même cas de figure que l'on constate bien souvent un décalage important au niveau de la rémunération, entre une offre de l'employeur en deçà des niveaux répertoriés, et une demande des futurs recrutés qui va crescendo au fur et à mesure des entretiens passés.

Enfin, sujet de quiproquo, collaborateurs et employeurs n'entendent pas toujours la même chose par rémunération. Trop souvent le salaire

affiché par le recruteur n'est pas le brut annuel contractuel, et intègre primes, 13^e mois, intéressement, etc. Or, la majeure partie des candidats prend en compte la proposition de revenu nette de variables, évaluée et tranchée en négligeant les compléments de salaire.

Par conséquent, l'attractivité devient le maître mot en termes de rémunération mais aussi... d'image. Les cabinets, une fois mis en concurrence par des collaborateurs très sélectifs, devront parfois se résoudre, pour être sélectionnés à leur tour par les meilleurs candidats, à susciter l'attrait, vanter leur organisation, valoriser leur poste, proposer une gestion de carrière personnalisée, ou des conditions de travail séduisantes. On assiste incontestablement à un retournement de situation assez déstabilisant pour des professionnels qui, confrontés à une population très sollicitée, sont tenus à remettre en question leurs process, à être plus souples en entretien ou plus réactifs dans leurs propositions... et plus globalement, à envisager autrement leur approche des candidats.

Pour résumer : être à l'écoute pour s'adapter au marché.

Social & Juridique

L'année 2007-2008 a été une année d'inflation pour le social, et ce à tous les niveaux. C'est par ailleurs le secteur qui a vu la plus grosse envolée des prix, en laissant entrevoir deux facteurs prédominants. D'abord, une réduction du nombre de gestionnaires paie sur le marché de l'expertise comptable. Les contraintes de fin de mois, les déclarations annuelles, une charge de travail globalement importante et une exposition en première ligne aux exigences des clients ont poussé certains à opter pour le monde de l'entreprise.

En second lieu, une stratégie des cabinets qui tend à la spécialisation et la création de pôles dédiés au social. En cause, la complexité du métier, son enjeu fort envers la clientèle et la nécessité d'une réactualisation perpétuelle des connaissances pour les gestionnaires, qui encourage les cabinets à confier la tâche à un collaborateur spécialiste parfaitement autonome et en veille active sur les questions particulières ; cette réorganisation libérant alors les comptables et sécurisant la production.

Sur le marché, il en résulte une demande croissante - et accélérée - de gestionnaires paie, la tendance étant d'autant plus marquée pour les profils seniors à même de gérer l'ensemble des problématiques, voire la mise en place du pôle et de ses outils.

En chiffres :

En Ile-de-France, alors que les cabinets de plus de 20 salariés s'étaient déjà adaptés à l'inflation, ce sont aujourd'hui les structures à taille humaine qui sont contraintes à revoir leurs propositions à la hausse. Un profil ayant par exemple 3 années d'expérience se négocie à ce jour aux environs de 35 K€, alors qu'il était possible de le recruter à 30 K€ précédemment. En régions, les fluctuations ont été encore plus sévères et avoisinent les 16 % pour un gestionnaire paie ; elles culminent avec une hausse de l'ordre de 20 % pour les postes de responsable.



Les conditions de recrutement sont de plus en plus difficiles pour des profils expérimentés. Pour des profils plus juniors, notre métier attire moins malgré les efforts faits par la profession ces dernières années pour en inverser la tendance. Les rémunérations ont fortement augmenté dans le métier de l'expertise comptable et surtout au niveau de l'activité « sociale » où la pénurie est encore plus forte. Il va falloir être de plus en plus inventif pour trouver d'autres modes de rémunération (intéressement, épargne-salariale, etc.) tout en assurant des conditions de travail de meilleure qualité d'un point de vue matériel ainsi que dans la qualité des missions confiées. Les temps de recrutement sont donc plus longs et l'assistance d'intervenants extérieurs par leur professionnalisme, leurs méthodologies, leur connaissance du marché et de la profession, est un plus.

Olivier Mazeran
Associé - GEODE Conseil



Cabinet ≤ à 20 pers.	Cabinet entre 20 à 50 pers.	Cabinet > à 50 pers.
-------------------------	--------------------------------	-------------------------

Social & Juridique

Région Paris Ile-de-France

Paie confirmé > 2 ans d'exp.	29 / 31 / 32	30 / 31 / 34	30 / 33 / 36
Junior paie 1 à 2 ans d'exp.	22 / 24 / 25	22 / 24 / 26	23 / 26 / 28
Responsable juridique	45 / 55 / 65	50 / 60 / 70	55 / 67 / 90
Assistant juridique	23 / 27 / 30	28 / 32 / 35	30 / 35 / 40

Région Nord-est

Paie confirmé > 2 ans d'exp.	24 / 26 / 28	25 / 27 / 30	26 / 28 / 27
Junior paie 1 à 2 ans d'exp.	19 / 21 / 23	22 / 23 / 24	24 / 25 / 26
Responsable juridique	31 / 36 / 45	35 / 40 / 50	36 / 45 / 60
Assistant juridique	21 / 24 / 28	22 / 25 / 28	24 / 26 / 28

Région Nord-ouest

Paie confirmé > 2 ans d'exp.	25 / 31 / 33	30 / 33 / 35	32 / 34 / 38
Junior paie 1 à 2 ans d'exp.	20 / 24 / 26	24 / 26 / 28	26 / 28 / 30
Responsable juridique	38 / 42 / 45	40 / 50 / 55	45 / 53 / 60
Assistant juridique	24 / 26 / 28	25 / 26 / 28	26 / 30 / 32

Social & Juridique

Cabinet ≤ à 20 pers.	Cabinet entre 20 à 50 pers.	Cabinet > à 50 pers.
-------------------------	--------------------------------	-------------------------

Social & Juridique

Région Sud-est

Paie confirmé > 2 ans d'exp.	24 / 26 / 28	26 / 28 / 30	26 / 30 / 32
Junior paie 1 à 2 ans d'exp.	22 / 24 / 26	23 / 25 / 28	25 / 28 / 30
Responsable juridique	35 / 42 / 45	40 / 45 / 50	45 / 55 / 60
Assistant juridique	20 / 22 / 25	22 / 24 / 26	24 / 27 / 30

Région Sud-ouest

Paie confirmé > 2 ans d'exp.	23 / 26 / 28	24 / 26 / 30	26 / 30 / 32
Junior paie 1 à 2 ans d'exp.	22 / 23 / 24	23 / 25 / 26	23 / 26 / 28
Responsable juridique	30 / 40 / 45	35 / 45 / 50	35 / 45 / 55
Assistant juridique	20 / 22 / 24	20 / 23 / 25	22 / 25 / 27

Encadrement de 1 à 3 personnes	Encadrement de 4 à 5 personnes	Encadrement de 5 à 8 personnes
--------------------------------------	--------------------------------------	--------------------------------------

Social & Juridique

Région Paris Ile-de-France

Responsable social	34 / 36 / 38	40 / 43 / 45	45 / 53 / 60
--------------------	---------------------	---------------------	---------------------

Région Nord-est

Responsable social	30 / 36 / 40	30 / 40 / 48	37 / 42 / 55
--------------------	---------------------	---------------------	---------------------

Région Nord-ouest

Responsable social	36 / 38 / 40	38 / 42 / 48	42 / 48 / 55
--------------------	---------------------	---------------------	---------------------

Région Sud-est

Responsable social	35 / 38 / 40	38 / 42 / 50	40 / 45 / 55
--------------------	---------------------	---------------------	---------------------

Région Sud-ouest

Responsable social	35 / 38 / 42	35 / 40 / 45	38 / 42 / 50
--------------------	---------------------	---------------------	---------------------

Paris	Tél. : 01 53 42 53 19	cae@hays.fr
Aix-en-Provence	Tél. : 04 42 37 09 60	aix@hays.fr
Bordeaux	Tél. : 05 56 48 70 40	bordeaux@hays.fr
Lille	Tél. : 03 28 04 50 56	lille@hays.fr
Lyon	Tél. : 04 72 00 00 72	lyon@hays.fr
Nancy	Tél. : 03 83 33 34 35	nancy@hays.fr
Nantes	Tél. : 02 51 83 16 20	nantes@hays.fr
Nice	Tél. : 04 97 18 80 00	nice@hays.fr
Rennes	Tél. : 02 99 67 99 50	rennes@hays.fr
Rouen	Tél. : 02 32 12 50 50	rouen@hays.fr
Strasbourg	Tél. : 03 88 22 80 80	strasbourg@hays.fr
Toulouse	Tél. : 05 34 44 50 90	toulouse@hays.fr
Tours	Tél. : 02 47 75 26 05	tours@hays.fr

Retrouvez-nous sur [hays.fr](https://www.hays.fr)

Solutions de Recrutements Spécialisés **hays.fr**



ALLEMAGNE AUSTRALIE AUTRICHE BELGIQUE BRÉSIL CANADA CHINE DANEMARK ÉMIRATS ARABES UNIS ESPAGNE FRANCE HONG KONG HONGRIE IRLANDE ITALIE JAPON LUXEMBOURG NOUVELLE-ZÉLANDE PAYS-BAS POLOGNE PORTUGAL RÉPUBLIQUE TCHÈQUE ROYAUME-UNI SINGAPOUR SLOVAQUIE SUÈDE SUISSE

