

FINANCE & COMPTABILITE

LES CANDIDATS EN POSITION DE FORCE



EVOLUTION DU MARCHÉ

L'année 2018 confirme la reprise économique de ces deux dernières années. Le marché de la Finance et de la Comptabilité se porte bien, tant pour les CDI que les missions d'Intérim ou de management de transition.

Le marché de remplacement constaté ces dernières années laisse peu à peu place aux créations d'emploi, dont le nombre ne cesse d'augmenter. Dans ce contexte, les candidats restent décisionnaires et l'attraction des meilleurs talents devient une priorité. Les profils les plus sollicités ont aujourd'hui le choix parmi plusieurs opportunités. Ainsi, le niveau d'exigence des candidats augmente proportionnellement au nombre d'offres d'emplois.

EVOLUTION DES POLITIQUES DE REMUNERATION

Les salaires des cadres de la fonction Finance ont augmenté en 2018. Le dynamisme du marché de l'emploi, la globalisation et l'optimisme des décideurs d'entreprise expliquent cette embellie. Celle-ci concerne tous les types de contrats et l'ensemble des familles de métiers. Les salaires d'entrée en fonction et les rémunérations des profils possédant entre 0 et 3 ans d'expérience sont principalement impactés. La rémunération est alors un levier pour favoriser la mobilité interne verticale.

Les responsables RH et les employeurs doivent s'adapter à cette évolution des rémunérations. Le marché a davantage d'influence sur les niveaux de salaires que les grilles internes de salaires ou les règles internes comme les plans progressifs de rémunération. Le principal objectif de l'entreprise est alors de renforcer son attractivité auprès des jeunes talents, de recruter des compétences rares sur certains postes et de fidéliser les collaborateurs.

QUELLE VISION POUR L'AVENIR ?

Les candidats ont conscience du dynamisme du marché et adaptent leur comportement en fonction. On constate ainsi davantage de refus de propositions de poste, de négociations salariales durant le processus de recrutement ou encore d'abandons de poste. Les entreprises doivent sortir leurs principaux atouts pour attirer le plus de candidats possible.

Le dynamisme du marché a entraîné la création de nouveaux cabinets de recrutement. Les entreprises doivent souvent faire face à une multitude d'interlocuteurs. Les Consultants en recrutement dans les cabinets se doivent d'être visibles et qualitatifs afin de séduire les candidats en recherche d'emploi ou à l'écoute du marché. En parallèle, ils jouent un véritable rôle de conseil auprès des entreprises lors des process de recrutement.



FOCUS JOB

Responsable comptable technique assurance

Un Responsable comptable technique assurance doit suivre constamment les évolutions des règles comptables régissant le métier assurantiel. La connaissance du plan comptable des assurances, la maîtrise des normes et des schémas comptables sont nécessaires. Les évolutions normatives ainsi que les différents projets stratégiques donnent un enjeu innovant pour ce poste.

Ce profil contribue à l'établissement d'états de synthèse, de tableaux de réconciliation entre les normes, de liasses de consolidation et de travaux d'inventaire annuel des comptes sociaux. Il s'agit d'un poste stratégique en pleine progression.

0 A 3 ANS		3 A 5 ANS		5 A 8 ANS		> 8 ANS	
42	47	47	52	52	60	60	80

FOCUS REGIONS

Les employeurs prêtent de plus en plus attention aux « soft-skills ». En effet, les entreprises recherchent davantage de profils de Managers disposant de compétences en gestion de projets (création et optimisation d'outils, amélioration des processus, réorganisation d'équipe, etc.) et non plus seulement des experts techniques. Si les fonctions de direction financière étaient principalement concernées, cette orientation concerne dorénavant les Managers comptables.

Les compétences avancées en Systèmes d'Information (SI) sont de plus en plus demandées. On constate ainsi une mutation progressive des postes de Contrôleur de gestion vers des fonctions de Data analyst ou de Responsable MOA (Maîtrise d'ouvrage).

GRILLES DE REMUNERATION

FONCTIONS D'ENCADREMENT

	0 A 3 ANS		3 A 5 ANS		5 A 8 ANS		> 8 ANS		REGIONS
Directeur financier / DAF - Grands groupes	85	93	93	110	110	150	150	300	-15%
Directeur financier / DAF - PME / ETI	65	75	75	85	85	100	100	150	
Responsable Administratif & Financier	42	45	45	55	55	70	70	80	
Directeur / Responsable du contrôle de gestion	62	75	70	80	80	100	100	160	
Contrôleur financier	42	48	48	60	60	75	75	120	
Directeur des comptabilités	65	75	75	90	90	110	110	150	
Responsable / Chef comptable	42	45	45	50	50	60	60	80	
Responsable comptable technique	42	47	47	52	52	60	60	80	
Responsable des comptabilités auxiliaires	40	45	45	50	50	60	60	70	
Directeur / Responsable de la consolidation	62	75	75	85	85	100	100	130	
Directeur trésorerie / financement	65	70	70	80	80	100	100	130	
Credit manager	42	48	48	55	55	65	65	80	
Directeur / Responsable audit interne	60	70	70	80	80	90	90	120	

FONCTIONS OPERATIONNELLES

	0 A 3 ANS		3 A 5 ANS		5 A 8 ANS		> 8 ANS		REGIONS
Contrôleur de gestion	34	40	40	55	55	65	65	75	-12%
Comptable unique	30	32	32	35	35	40	40	45	
Comptable général	28	32	32	35	35	40	40	45	
Comptable clients	26	30	30	32	32	34	34	36	
Comptable fournisseurs	26	30	30	32	32	34	34	36	
Aide comptable	21	24	24	26	26	30	30	32	
Recouvrement	26	30	30	32	32	34	34	36	
Comptable bancaire	23	26	26	30	30	40	40	50	
Comptable technique assurance	28	32	32	36	36	40	40	45	
Consolideur	35	45	45	55	55	70	70	75	
Trésorier	35	45	45	55	55	65	65	75	
Auditeur interne	35	45	45	60	60	80	NS	NS	

