



Etude de rémunérations 2010-2011

ROBERT HALF FINANCE & COMPTABILITE

Division de Robert Half International (RHI), leader mondial du recrutement temporaire et permanent

TENDANCE DU MARCHÉ

Force est de constater que l'année 2009 a été particulièrement difficile pour l'emploi des cadres comptables et financiers (recrutements en baisse de 17% par rapport à 2008, source APEC) et que cette tendance à la baisse ne s'inverse pas réellement en 2010. En revanche, elle semble s'essouffler un peu et quelques signes de reprise commencent à poindre : relance des recrutements dans les grands groupes, intention d'embauches à la hausse, volume d'annonces publiées renforcé...

Le marché du recrutement n'est donc pas atone. Certaines fonctions tirent très bien leur épingle du jeu, au premier rang desquelles le contrôle de gestion, le contrôle financier et la comptabilité. L'offre sur les métiers de l'audit interne et la consolidation reprend également de la vigueur depuis le début de l'année.

La tendance constatée il y a un an sur le rallongement très marqué des processus de sélection est toujours d'actualité. Les entreprises font preuve de beaucoup d'exigences par rapport à la qualité des profils car elles ne peuvent pas se tromper dans leurs choix de recrutement. Elles impliquent un nombre d'intervenants croissant pour mener les entretiens et finaliser leur sélection, au risque de perdre en cours de processus des candidats

intéressants mais lassés par l'absence de décision. Par ailleurs, les entreprises renforcent d'autant leurs critères de sélection qu'elles n'hésitent pas à comparer les candidatures externes avec des profils de collaborateurs en poste ayant le potentiel pour évoluer.

Dans ce contexte, le recrutement temporaire est souvent une solution adaptée aux problématiques de nos clients. Bien que le volume d'offres ait été moins important en 2009, les opportunités sur les métiers comptables ont perduré. 2010 affiche une croissance lente mais régulière. En outre, compte tenu de la relative pénurie de candidats, environ 50% de nos missions en intérim se transforment en contrats longs (CDD ou CDI). La durée moyenne de nos missions temporaires reste de 2,5 mois.

Qu'en est-il des rémunérations ? Pas de révolution majeure constatée. C'est le statu quo qui semble s'être installé. Certes le nombre d'offres a chuté depuis 2008, certes nombre de candidats de valeur sont aujourd'hui disponibles sur le marché et prêts à faire d'éventuelles concessions, pour autant l'entreprise ne cherche pas à dévaloriser la fonction comptable et financière et est toujours prête à se donner les moyens d'attirer les meilleurs profils.

C'est dans ce cadre que nous vous proposons de découvrir notre dernière étude de rémunérations.

Directeur Administratif et Financier/Responsable Administratif et Financier* (H/F)

	CA < 50M€	50M€ < CA < 100M€	100M€ < CA < 500M€	500M€ < CA < 1Md€	CA > 1Md€	Evolution 2009/2010
Rémunération Brute Annuelle (fixe + variable)**	55.000 – 70.000 €	60.000 – 100.000 €	100.000 – 200.000 €	150.000 – 300.000 €	A partir de 250.000 €	=

** Le montant global de la rémunération peut être impacté à la hausse si l'entreprise est en LBO ou cotée en bourse. Le variable est souvent composé d'un package qui peut comprendre : des primes sur objectifs personnels et société (de 0 à 35%), une voiture de fonction, sans compter les stock-options ou les prises de participation au capital, ainsi que l'intéressement et la participation.

Véritable conseiller de la Direction Générale, de plus en plus exposé et impliqué dans les décisions de l'actionnariat, le Directeur Administratif et Financier a pour rôle essentiel de veiller à la pérennité financière de son entreprise, à la fiabilité et à la transparence des comptes, mais également d'apporter son support dans le pilotage stratégique de l'activité (évolution des business models, définition des prix/marges, optimisation des ressources...).

Généraliste et polyvalent, il supervise de manière courante des équipes en charge :

- du contrôle de gestion,
- de la comptabilité,
- de la fiscalité,
- de la trésorerie,
- du crédit clients.

Dans la situation actuelle, il doit démontrer son savoir-faire en matière de conduite du changement (organisation, management, planification des tâches et des projets...). L'un des challenges majeurs des Directeurs Financiers à l'heure actuelle est de mettre en place une organisation et des systèmes d'information intégrés afin d'obtenir rapidement des données fiables, précises et uniformes en provenance des différentes entités qui composent leur entreprise.

Selon la taille de l'entreprise s'ajoutent les responsabilités suivantes : la consolidation statutaire, le contrôle interne, la communication financière, l'administration des ventes (formalisation des conditions générales de vente), l'informatique (conduite et coordination de projets, intervention active dans l'amélioration des systèmes internes du groupe), les ressources humaines (mise en place d'une politique salariale, formation interne, paie...), les affaires juridiques et plus rarement l'audit interne (selon la taille de l'entreprise).

Il propose à la Direction Générale et/ou aux actionnaires ses analyses en matière de choix d'investissements, développement d'affaires et d'orientation stratégique. Il intervient également dans les montages de financements spéciaux et les projets de croissance externe.

Plus qu'une expertise technique pointue en comptabilité/fiscalité, c'est un véritable savoir-faire en matière d'aide à la décision sur le pilotage de l'activité qui est attendu par l'entreprise. La maîtrise d'un secteur d'activité spécifique est, de ce fait, très souvent demandée par le futur employeur. On observe une tendance au recrutement de Directeurs Administratifs et Financiers dans des sociétés déjà en cours de LBO, disposant d'une expertise en gestion de cash et en pilotage financier acquise précédemment dans le même type de situation. Par ailleurs, le Directeur Administratif et Financier peut être amené à évoluer dans un environnement international. Il est souvent en relation avec une maison mère ou un siège de division situé à l'étranger ; il peut être également en charge de l'animation d'un périmètre international de filiales.

C'est aussi le relais de la Direction Générale pour mettre en oeuvre le contrôle interne. La connaissance et la maîtrise des risques auxquels peut être confrontée l'entreprise est un domaine sur lequel le Directeur Financier est de plus en plus responsabilisé.

Très exposée, cette fonction peut s'avérer être un tremplin vers un poste de direction opérationnelle voire de Direction Générale.

* : dans les structures de type PME/PMI ou les filiales de groupe, réalisant un chiffre d'affaires de quelques dizaines de millions de euros, cette fonction s'intitule Responsable Administratif et Financier.

PROFIL

- Cette fonction est destinée à des profils ayant une expérience large acquise en entreprise (en contrôle de gestion/contrôle financier par exemple), très souvent précédée par un passage en cabinet d'audit ou d'expertise comptable. Majoritairement, les directeurs financiers sont diplômés d'une Ecole Supérieure de Commerce ou d'une formation universitaire du type MSG/DESS Finance - Master II Finance. Cette formation est parfois complétée par le cursus d'expertise comptable (DCG/DSCG/Expertise). Les profils mixtes Ingénieurs et 3^{ème} cycle de gestion sont également très appréciés, notamment dans des environnements techniques et/ou industriels.

Contrôleur Financier (H/F)

Souvent rattaché à un Directeur Financier de société ou de division pour un grand groupe, son rôle est relativement polyvalent :

- il couvre le contrôle de gestion (processus budgétaire et reporting), le contrôle interne, parfois une consolidation de gestion voire statutaire,
- il doit, par ailleurs, superviser la production des comptes sociaux et veiller au respect des obligations comptables et fiscales y afférant,
- il remonte l'information auprès de sa direction financière et parfois auprès d'une direction opérationnelle dans le cadre d'organisations matricielles,
- il coordonne régulièrement des projets transverses et met en place ou optimise ses outils de gestion.

Le rôle du Contrôleur Financier est plus opérationnel dans une structure à taille humaine du type filiale de groupe qu'au sein d'un siège. Il a, alors, la charge d'animer la remontée d'informations et de transmettre les recommandations/instructions du groupe aux contrôleurs financiers locaux.

On observe sur ces profils une demande forte des entreprises pour des candidats potentiellement mobiles à l'international, acceptant l'expatriation, dont le recrutement s'inscrit dans la durée avec une possible évolution au sein d'un groupe.

PROFIL

- Le Contrôleur Financier est souvent issu d'une formation généraliste de type ESC complétée par un DCG/DSCG. Idéalement, le Contrôleur Financier a eu une première expérience en cabinet d'audit, complétée par un poste en entreprise en contrôle de gestion, en audit interne voire en consolidation. Il évolue ensuite naturellement vers le poste de Directeur Administratif et Financier.

Expérience	Salaire Fixe Brut Annuel	Variable (dont bonus participation intéressement)	Evolution 2009/2010
5 à 7 ans	50.000 - 60.000 €	0 - 15%	=
8 à 10 ans	60.000 - 85.000 €	0 - 15%	=
> 10 ans*	75.000 - 90.000€	0 - 15%	↘

* Dans une grande structure au-delà de 500 M€ voire 1 milliard d'euros de chiffre d'affaires plutôt qu'en PME.

Contrôleur de Gestion (H/F)

Le contrôle de gestion est l'un des métiers phares en situation de crise ou de tension économique. Le rôle du contrôleur de gestion prend donc actuellement de plus en plus d'ampleur en matière de support apporté aux opérationnels voire à la Direction Générale notamment sur les sujets prédominants comme le contrôle des coûts et l'analyse de la performance.

L'anticipation est devenue primordiale, le contrôleur de gestion est donc particulièrement sollicité. Sa capacité à anticiper les événements et leurs impacts sur les résultats de la société est particulièrement importante.

Il est également plus impliqué dans le suivi et l'optimisation du Besoin en Fond de Roulement (rotation des stocks, risques clients...).

Le Contrôleur de Gestion a pour rôle :

- la coordination de l'ensemble du processus de reporting et de budget du périmètre dont il a le suivi (société, division, produits...),
- l'établissement des tableaux de bord et les indicateurs de performance qui doivent être de véritables outils d'aide à la décision pour une direction générale ou des directions opérationnelles (marketing, commerciale, industrielle ou achats/logistique).

Si son positionnement est très central dans l'entreprise, rattaché à un siège par exemple, sa vocation est, alors, essentiellement de collecter de l'information, de valider sa fiabilité, de l'analyser et de la synthétiser à destination des équipes de management.

S'il évolue dans la filiale d'un groupe, dans une division ou au sein d'une structure à taille humaine, son rôle devient plus opérationnel : sur un site de production, le Contrôleur de Gestion industriel participe par exemple au pilotage du processus de production et intervient dans les décisions d'investissement. Il fiabilise et analyse les prix de revient, valorise les stocks de matières premières, d'encours et de produits finis, gère les inventaires...

Expérience	Salaire Fixe Brut Annuel	Variable % Salaire Fixe	Evolution 2009/2010
3 à 5 ans	40.000 - 60.000 €	0 - 15%	=
6 à 8 ans	50.000 - 70.000 €	0 - 20%	=

Les compétences en contrôle de gestion industriel, plus rares sur le marché, sont souvent bien valorisées.

Le Contrôleur de Gestion commercial quant à lui participe à l'élaboration des tarifs et des marges, à l'analyse de la rentabilité par produit, par marché, par zone ainsi qu'au contrôle des coûts de distribution.

Il peut être rattaché au Responsable du Contrôle de Gestion dans les plus grandes structures ou au Directeur Administratif et Financier dans les structures de taille humaine.

PROFIL

- Le Contrôleur de Gestion est diplômé d'une école de commerce ou bénéficie d'un MSG/DESS Finance - Master II Finance. La formation initiale joue un rôle prépondérant en début de carrière. Malgré tout, l'entreprise est également très attentive aux expériences acquises par les jeunes diplômés (stages, contrats d'alternance) pour valoriser leurs rémunérations. Pragmatique et doté d'un bon relationnel, il possède une bonne compréhension de l'activité et participe à l'amélioration de sa performance. Il affiche, par ailleurs, une bonne maîtrise de l'anglais et des différents outils de reporting de Business Intelligence et surtout d'un ERP pour les grands groupes. Le Contrôleur de Gestion évolue naturellement vers des fonctions de Responsable/Directeur du Contrôle de Gestion, de Contrôle Financier voire de Direction Financière.
- Même en situation de crise, la flexibilité, la mobilité et la volonté d'évolution dans les premières années restent fortes pour ce métier. Le marché reste donc fluide quelle que soit la conjoncture économique.

Directeur/Responsable du Contrôle de Gestion (H/F)

Expérience	CA < 500 M€			500 M€ < CA < 2 Md€		
	Salaire Fixe Brut Annuel	Variable % Salaire Fixe	Evolution 2009/2010	Salaire Fixe Brut Annuel	Variable % Salaire Fixe	Evolution 2009/2010
> 8 ans	65.000 - 90.000 €	0 - 20%	=	90.000 - 120.000€	0 - 20%	=

Auditeur Interne (H/F)

Avec la crise, l'Audit Interne est appelé à jouer un rôle plus que jamais incontournable dans l'amélioration des systèmes de contrôle interne, de la gestion des risques, de la performance et par la même de la compétitivité de l'entreprise.

Amené à intervenir sur des missions à vocation opérationnelle et/ou financière et évoluant au sein d'une équipe souvent rattachée à la Direction Générale ou plus rarement à la Direction Financière, son rôle consiste en :

- l'identification des zones de risque, préoccupation permanente des entreprises et de leurs dirigeants
- la mise en place des dispositifs permettant de maîtriser voire de réduire les risques.

Véritable « consultant interne » de l'entreprise, il peut également intervenir sur des missions telles que des fusions et des acquisitions, des audits de fraude, ... L'ensemble du travail qu'il effectue contribue de façon directe à l'amélioration de la performance de l'entreprise. Les rapports qu'il émet à destination du management de la société et des audités comprennent notamment des recommandations et la mise en place d'actions correctives dont il suit la bonne mise en oeuvre. Il participe également à la définition et à la diffusion des bonnes pratiques dans le groupe. Les cellules d'audit sont souvent adossées à la Direction Générale dans un souci d'indépendance, parfois à la Direction Financière. Les postes d'Auditeur Interne ont une dimension géographique nationale ou internationale qui implique que l'auditeur passe 30 à 70% de son temps en déplacement. La valorisation de la fonction dépend du positionnement stratégique que souhaite lui donner la direction générale. L'Audit Interne représente une excellente clef d'entrée dans l'entreprise avant une évolution probable sous 3 ou 4 ans vers des fonctions du type contrôle financier en filiale ou au siège.

Expérience	Salaire Fixe Brut Annuel	Variable % Salaire Fixe	Evolution 2009/2010
3 à 4 ans	43.000 - 52.000 €	0 - 15%	=
5 à 8 ans	50.000 - 70.000 €	0 - 15%	=

PROFIL

- Ecole de Commerce ou Ingénieur Généraliste, avec un troisième cycle de spécialisation et une expérience en audit externe de 3 à 4 saisons. L'Auditeur Interne doit démontrer une curiosité d'esprit, un sens de l'analyse et de la critique, un esprit de synthèse avéré ainsi qu'une capacité d'adaptation. Il est particulièrement rigoureux et intègre, se montre humble et diplomate. Il présente, par ailleurs, un excellent sens de la communication et une très bonne maîtrise de plusieurs langues étrangères.

Directeur/Responsable de l'Audit Interne (H/F)

Expérience	Salaire Fixe Brut Annuel	Variable % Salaire Fixe	Evolution 2009/2010
> 8 ans	80.000 - 120.000 €	0 - 20%	=

Directeur Comptable/Responsable Comptable/Chef Comptable (H/F)

	CA < 50M€	50M€ < CA < 100M€	100M€ < CA < 500M€	500M€ < CA < 1Md€	CA > 1Md€	Evolution 2009/2010
Rémunération Brute Annuelle (fixe + variable)	45.000 – 65.000 €	50.000 – 100.000 €	60.000 – 120.000 €	80.000 – 150.000 €	A partir de 150.000 €	↗

Ces profils d'experts sont toujours aussi difficiles à trouver sur le marché. Par ailleurs, la hausse de la charge de travail impose maintenant de faire plus avec moins de ressources...

Rattaché au Directeur Financier, il est responsable de la qualité et de la fiabilité des informations comptables et fiscales de l'entreprise :

- il produit les états financiers de la société (bilan, compte de résultat...),
- il s'assure du respect des obligations légales et réglementaires et supervise à ce titre une équipe en charge des comptabilités générale et auxiliaire (clients, fournisseurs),
- il veille à l'établissement des déclarations fiscales et parfois sociales, contrôle le recouvrement des créances clients.

Au sein d'une PME/PMI, la fonction est intitulée « Chef Comptable ».

Dans un Groupe ou dans une structure plus importante, le périmètre géré est de fait plus important (taille des équipes gérées, nombre d'entités et CA supervisés...). Dans ce cadre, la fonction s'intitule alors « Directeur Comptable », « Directeur des Comptabilités », « Directeur des Services Comptables » ou « Responsable Comptable ». Les responsabilités du Directeur Comptable peuvent alors s'étendre à la consolidation, la fiscalité, les normes et le reporting vers la maison-mère.

De plus en plus exposé, il devient un homme de communication et d'animation d'équipe. Compte tenu de l'automatisation de nombreuses tâches grâce aux outils informatiques (ERP), il a un rôle de plus en plus interfacé avec tous les services de l'entreprise et génère une base d'informations utilisée par différents métiers (le contrôle de gestion, la direction générale, les directions opérationnelles...). Enfin, il est en relation avec les commissaires aux comptes.

Cette fonction est rendue plus complexe par la création des centres de services partagés qui nécessitent des interactions très fréquentes en anglais avec des équipes délocalisées.

Quel que soit le niveau d'expérience, ce profil bénéficie de la tension actuelle du marché. Le niveau d'expertise attendu pour répondre à la complexité croissante est également un autre facteur permettant d'expliquer l'augmentation des rémunérations pour ce type de fonctions.

PROFIL

- Sa formation peut être très variée : du BTS Comptabilité au DEC (Diplôme d'Expertise Comptable) en passant par des formations Bac+4/5 type MSTCF, DCG/DSCG (ex DECF/DESCF). Les qualités managériales sont de plus en plus recherchées ainsi qu'un bon niveau d'anglais, la maîtrise des référentiels internationaux (IFRS, US/GAAP) ainsi que d'un ERP qui sont autant d'atouts majeurs. En situation de crise, on demande au Directeur/Responsable Comptable d'optimiser au mieux son organisation avec les ressources qu'il a à sa disposition, de se montrer très opérationnel tout en étant à même de prendre du recul et de la hauteur.

Consolideur (H/F)

La vocation première de la consolidation est de donner une image économique d'un périmètre d'entreprise. A ce titre, le Consolideur rapatrié, en provenance des filiales, l'ensemble des éléments comptables et financiers qu'il va traiter de façon à restituer des données « Groupe » homogènes. La population des consolideurs est restreinte et le contenu de leur fonction (plus ou moins complexe) dépend de la société dans laquelle ils l'exercent (taille, activité, cotation en bourse, variation de périmètre, exposition à l'international...).

Il s'agit d'un métier d'expert qui nécessite la maîtrise de techniques comptables complexes, de normes et de fortes capacités de visualisation et d'analyse ainsi que la maîtrise d'outils informatiques dédiés.

Le Consolideur est très proche des équipes de contrôle de gestion. Dans certains groupes, il est même en charge de la consolidation de gestion (reporting mensuel, construction budgétaire).

Après 3 à 4 années d'expérience dans cette fonction, le Consolideur s'oriente vers un métier avec lequel il est souvent en interface, le contrôle de gestion ou le contrôle financier.

La consolidation peut être également une voie d'entrée intéressante, ouvrant de belles opportunités de carrière dans certains groupes.

Les grands groupes ont de plus en plus tendance à présenter leur département consolidation comme étant une voie royale pour évoluer dans l'organisation et un vivier de talents comme on l'observe déjà en audit interne.

Même en situation de crise, les Consolideurs sont très recherchés/appréciés des entreprises car ils disposent d'une véritable expertise.

Expérience	Salaire Fixe Brut Annuel	Variable % Salaire Fixe	Evolution 2009/2010
≤ 3 ans	35.000 - 50.000 €	0 - 15%	↗
4 à 6 ans	50.000 - 60.000 €	0 - 15%	↗
> 6 ans	60.000 - 70.000 €	0 - 15%	↗

PROFIL

- Formation généraliste (Ecoles de Commerce) complétée par une formation comptable (DSCG, expertise comptable), expérience dans l'audit externe et/ou en cabinet d'expertise comptable et/ou dans le conseil (assistance à la consolidation). Certains profils, plus rares, sont issus de la comptabilité et s'orientent ensuite vers la consolidation.

Directeur/Responsable de la Consolidation (H/F)

Périmètre	Salaire Fixe Brut Annuel	Variable % Salaire Fixe	Evolution 2009/2010
< 1 Md €	70.000 - 100.000 €	0 - 15%	=
> 1 Md €	90.000 - 130.000 €	0 - 20%	=

Trésorier (H/F)

Expérience	CA < 500 M€		500M€ < CA < 2 Md€	
	Rémunération Brute Annuelle (fixe + variable)*	Evolution 2009/2010	Rémunération Brute Annuelle (fixe + variable)*	Evolution 2009/2010
5 à 10 ans	55.000 - 75.000 €	=	60.000 - 80.000 €	=
> 10 ans Responsable/Directeur de la Trésorerie	80.000 - 120.000 €	=	80.000 - 120.000 €	=

* La rémunération tient plus compte de l'expertise technique, de l'environnement professionnel que de l'expérience et de la formation. Les trésoriers qui ne gèrent que les flux et les aspects de reporting sont moins rémunérés que ceux qui gèrent les risques, les placements et qui déterminent la politique financière d'un groupe. L'utilisation d'outils informatiques spécifiques (permettant le suivi du cash pooling, de la sécurisation des flux...) constitue une nouvelle donnée dans le profil de cette fonction qui nécessite une bonne maîtrise de l'informatique.

Le Trésorier est en charge de la gestion des flux, des risques, du reporting et des relations avec les institutions financières et bancaires. Il peut avoir également du management fonctionnel ou hiérarchique. Il faut cependant discerner deux familles de trésoriers : les cellules tournées vers les marchés qui centralisent et gèrent les flux consolidés de trésorerie (au sein de cellules corporate de grands groupes) et les cellules de trésorerie tournées vers la gestion des flux proches des activités où il s'agit pour ainsi dire du contrôle de gestion des flux financiers à travers l'analyse du cash management, les prévisions de trésorerie et les actions pour l'amélioration du Besoin en Fonds de Roulement (BFR).

Le Directeur de la Trésorerie a un rôle de moins en moins cloisonné. Très proche du Directeur Financier, il devient l'un des piliers de l'organisation financière au même titre que le Contrôleur de Gestion. Proche de l'activité, il doit être capable d'anticiper rapidement les besoins de trésorerie.

Ce métier utilise de nombreux outils d'interface, de consolidation de données en temps réel grâce à des outils tels que les ERP, les systèmes de gestion de trésorerie très performants et les outils de transfert d'information et d'ordre direct avec les institutions bancaires.

La dimension internationale est de plus en plus importante et requiert une bonne maîtrise de l'anglais et des connaissances liées à la finance internationale (engendrant la recherche de profils expérimentés).

En contexte de crise, il est difficile pour une entreprise de se passer de cette fonction. Dans le cadre d'un remplacement suite au départ d'un collaborateur et si aucune mobilité interne n'est possible, le recrutement externe est incontournable. Les profils évoluant dans la tranche «5 à 10 ans d'expérience» sont les plus recherchés actuellement.

PROFIL

- De formation supérieure, universitaire ou Ecole de Commerce, désormais souvent complétée par un 3^{ème} cycle spécialisé en trésorerie ou en finance internationale leur permettant d'aborder le marché de l'emploi avec une technicité forte sur les outils et produits des marchés financiers.
- Le Trésorier doit savoir démontrer des talents de communicant et de négociateur aussi bien en interne qu'auprès de ses contacts extérieurs, en particulier dans les banques.

Credit Manager (H/F)

Fonction incontournable en période de crise, le Credit Manager joue un rôle essentiel dans le recouvrement du cash, vital pour l'entreprise.

Le Credit Manager est responsable de l'un des actifs les plus précieux de l'entreprise, ses comptes clients :

- il sécurise les transactions commerciales en analysant la solvabilité des clients,
- il détermine les lignes d'encours et assure les recouvrements amiables et contentieux,
- il peut aussi avoir la responsabilité du financement d'exploitation de l'entreprise.

Il est l'interface entre la direction financière, la direction commerciale et la direction juridique. Il est rattaché à la direction financière ou à la direction comptable. Cette fonction est à la croisée de plusieurs métiers : financier (analyse), commercial, juridique (droit des sociétés).

Expérience	Salaire Fixe Brut Annuel	Variable % Salaire Fixe*	Evolution 2009/2010
5 à 7 ans	45.000 - 60.000 €	10 - 25%	=
A partir de 7 ans	60.000 - 75.000 €	10 - 25%	=

PROFIL

- Bac+2 à Bac+5, cursus universitaire ou Ecole de Commerce, il accède généralement à ce poste après 5 années d'expérience acquise à d'autres fonctions (recouvrement, responsable comptabilité auxiliaire, responsable comptabilité générale).
- L'anglais est de plus en plus requis pour ce poste.

Chef Comptable TPE/PME (H/F)

Après avoir acquis une expertise sur un poste en comptabilité générale pendant plusieurs années, le Chef Comptable TPE/PME opère dans des entreprises dont le chiffre d'affaires est inférieur à 30 M€. De ce fait, il a pour mission de produire et de contrôler les états financiers de la société (bilan, compte de résultat...). Il est aussi en charge de la fiscalité de l'entreprise. Enfin il est amené à encadrer une équipe de 2 à 10 personnes (comptables généraux ou auxiliaires) en fonction de la taille de l'entreprise.

PROFIL

- De formation BTS ou DCG, le Chef Comptable TPE/PME possède au minimum 5 ans d'expérience en comptabilité générale avant d'accéder à un poste d'encadrement.

Collaborateur dans un Cabinet d'Expertise Comptable (H/F)

Il est chargé de gérer et de développer le portefeuille clients du Cabinet qui l'emploie. Il a pour mission d'assurer l'ensemble des tâches comptables (tenue de la responsabilité auxiliaire, l'établissement des bilans, la rédaction des liasses fiscales, la gestion de la paie, les déclarations fiscales). Il peut également avoir une mission de conseil en comptabilité fiscale et sociale et un rôle d'audit financier (Commissariat aux Comptes).

PROFIL

- Formation comptable type DCG ou DSCG.

Encadrement	Salaire Fixe Brut Annuel	Evolution 2009/2010
2 à 5 collaborateurs	36.000 - 38.000 €	=
5 à 10 collaborateurs	38.000 - 42.000 €	=

Le Chef Comptable TPE/PME maîtrisant l'anglais peut espérer une rémunération de 10 à 15% supérieure aux moyennes mentionnées.

Souvent promu en interne, le Chef Comptable TPE/PME est très apprécié pour son expertise en comptabilité générale. Ces profils doivent donc souvent développer/démontrer leurs capacités managériales.

Expérience	Salaire Fixe Brut Annuel	Evolution 2009/2010	Commentaire
1 à 3 ans	23.000 – 26.000 €	=	Grâce à son expérience très formatrice, ce profil bénéficie d'un fort potentiel si il décide d'intégrer une entreprise.
3 ans et plus	26.000 – 32.000 €	=	

Compte tenu des impératifs de délais (période fiscale, bilan), le Collaborateur dans un Cabinet d'Expertise Comptable ne compte pas ses heures. Il doit faire preuve d'une grande polyvalence sur toutes les techniques comptables et doit être au fait des dernières évolutions (veille sociale et fiscale). En charge de la comptabilité de plusieurs sociétés, il maîtrise plusieurs conventions. Il doit également faire preuve d'un bon relationnel car il est très régulièrement en contact avec les clients. Une réelle pénurie de compétences est constatée dans ce métier. Le diplôme mais surtout l'expérience restent souvent des incontournables pour la majorité des recruteurs.

Comptable Unique (H/F)

Opérant au sein d'une PME, il est responsable de la gestion administrative de la structure (relations avec les organismes extérieurs bancaires, sociaux et fiscaux), de la tenue de la comptabilité (imputations, enregistrements, pointage des comptes, provisions, régularisations), de la gestion de la paie ainsi que de la réalisation du bilan. Il peut par ailleurs être en charge de la liasse fiscale. Le Comptable Unique travaille en collaboration avec un cabinet d'expertise comptable.

PROFIL

- De formation Bac, BTS, DCG, il possède plusieurs années d'expérience acquise en PME à des postes comptables opérationnels (comptable général pied de bilan...).

Expérience	Salaire Fixe Brut Annuel	Evolution 2009/2010	Commentaire
5 ans	30.000 - 33.000 €	=	La rémunération varie en fonction de l'entreprise, de sa taille. La valeur ajoutée du Comptable Unique réside dans sa polyvalence technique (lorsqu'il a travaillé auparavant dans un cabinet, il possède des compétences comptables élargies).
A partir de 6 ans	A partir de 34.000 €	↗	

Très apprécié pour sa polyvalence, il l'est d'autant plus que son parcours est précédé par une expérience en cabinet d'expertise comptable. Sa capacité à travailler en étroite collaboration avec le dirigeant de l'entreprise est un facteur clé pour sa réussite.

Comptable Général (H/F)

Le Comptable Général a pour mission de coordonner et de vérifier les données comptables depuis l'imputation jusqu'à la présentation du compte de résultat. Ainsi, il passe les écritures comptables pour préparer les éléments du bilan et peut également réaliser celui-ci. Par ailleurs, il établit toutes les déclarations sociales et fiscales de l'entreprise (salaires, charges, T.V.A., impôts...) y compris dans certains cas, la liasse fiscale. Enfin, le Comptable Général peut également réaliser des travaux de reporting. Selon la taille de la structure, le Comptable Général peut être l'adjoint du Chef Comptable

PROFIL

- De formation BTS ou DCG, le candidat possède 2 à 3 années d'expérience acquise à des postes opérationnels en comptabilité auxiliaire.

Expérience	Salaire Fixe Brut Annuel	Evolution 2009/2010	Commentaire
2 à 3 ans	26.400 - 29.000 €	=	Malgré une légère contraction sur les rémunérations, il réside toujours une forte tension sur ces profils. La rémunération peut varier de 8 à 12% selon la taille de l'entreprise, l'expertise et la maîtrise de l'anglais.
3 à 5 ans	29.000 - 33.000 €	=	
> 5 ans	A partir de 33.000 €	=	

Le Comptable Général se situe à la jonction de plusieurs services : il doit avoir une vue d'ensemble des fonctions comptables, comprendre l'organisation d'une entreprise et être un bon communicant pour bien gérer les relations avec les autres départements (vente, administration des ventes...).

Comptable Auxiliaire (H/F)

Le Comptable Auxiliaire est en charge des comptes clients et fournisseurs ainsi que de la comptabilité banque. Il doit veiller à la bonne tenue de ces derniers qui serviront de base à la comptabilité courante de l'entreprise à savoir, la préparation et la régularisation des comptes en vue du bilan. Au sein des TPE-PME, il peut se voir confier des missions administratives annexes (accueil téléphonique, gestion des plannings, des courriers, des devis...).

PROFIL

- Il possède généralement une formation BTS, DCG ou Universitaire.

Expérience	Salaire Fixe Brut Annuel	Evolution 2009/ 2010	Commentaire
< 2 ans	20.400 - 22.200 €	=	Sa valeur ajoutée réside dans sa capacité à gérer l'ensemble des comptes tiers. Les comptables auxiliaires peuvent dépasser une rémunération annuelle de 25.200 € s'ils possèdent une expertise comme la maîtrise de l'anglais ou d'un ERP.
3 à 5 ans	22.200 - 24.500 €	=	
> 5 ans	A partir de 24.500 €	↗	

Ce collaborateur clé du service comptable d'une PME aura la possibilité de dépasser son rôle pour évoluer vers la comptabilité générale.

Comptable Trésorier (H/F)

Il opère au sein de grandes structures, généralement dans un service « trésorerie ». Opérationnel, son rôle consiste à contrôler les encaissements et les décaissements, à réaliser les rapprochements bancaires (multi-entités,...) ainsi que la justification des écarts, le contrôle des paiements et l'imputation des écritures bancaires.

PROFIL

- De formation BTS, il possède une expérience de 2 ans en tant que Comptable Auxiliaire ou Fournisseurs ou encore Clients. Durant cette période, il a accompli des missions de trésorerie.

Expérience	Salaire Fixe Brut Annuel	Evolution 2009/ 2010	Commentaire
3 à 5 ans	24.500 - 30.000 €		La rémunération annuelle varie selon la taille de l'entreprise, l'expérience acquise préalablement et la maîtrise de logiciels.
> 5 ans	A partir de 30.000 €	↗	

C'est le profil le plus rare en comptabilité auxiliaire, ce qui autorise le candidat bénéficiant d'une expérience supérieure à 2 ans à valoriser son expertise sur le marché. Compte tenu de la difficulté à trouver des Comptables Trésoriers, il existe une tension sur les rémunérations, conséquence de la reconnaissance de cette expertise. Ces profils sont particulièrement sollicités par les recruteurs. D'une fiabilité parfaite, le Comptable Trésorier doit convaincre sur ses capacités d'anticipation.

Comptable Clients (H/F)

Il est chargé de la facturation des clients, de l'enregistrement comptable au crédit des comptes de la société, de l'édition et du suivi de la balance âgée. Par ailleurs, s'il veille à l'épuration des retards de règlements, il peut procéder aux relances clients et travailler à l'analyse et à la justification de comptes.

PROFIL

- De formation Bac, BTS ou DCG, il justifie d'une première expérience professionnelle à un poste d'Aide Comptable, d'Aide Comptable Fournisseurs ou bien acquise lors d'un stage significatif en comptabilité.

Expérience	Salaire Fixe Brut Annuel	Evolution 2009/2010	Commentaire
< 2 ans	21.000 - 22.800 €	↗	La rémunération annuelle peut varier de 8 à 12% selon la taille de l'entreprise, le niveau de responsabilité, l'expérience acquise préalablement, la maîtrise de logiciels...et surtout, la maîtrise de langues étrangères (notamment l'anglais). On constate une forte demande des entreprises sur ces profils.
3 à 5 ans	22.800 - 26.400 €	↗	
> 5 ans	A partir de 26.400 €*	↗	

* Au-delà de 5 ans d'expérience, il évolue vers un poste de chef de groupe et dirige une équipe ou peut élargir son champ d'intervention en s'orientant vers la comptabilité auxiliaire ou générale.

Le Comptable Clients trouvera plus facilement un emploi s'il développe un bon relationnel. En PME, son rôle peut être très proche du recouvrement d'où la nécessité de développer des relations professionnelles de qualité.

Agent de Recouvrement (H/F)

Il a pour mission de suivre les en-cours clients, de recouvrer les créances clients, de relancer téléphoniquement les comptes clients et de réaliser toutes les démarches administratives. Selon la structure, l'Agent de Recouvrement peut gérer les litiges clients et préparer les échéanciers.

PROFIL

- De formation Bac à Bac+2, il est diplomate mais ferme et rigoureux dans sa démarche.

Expérience	Salaire Fixe Brut Annuel Sans maîtrise de l'anglais	Evolution 2009/2010	Salaire Fixe Brut Annuel Avec maîtrise de l'anglais	Evolution 2009/2010
< 5 ans	16.500 à 20.500 €	↗	22.500 à 24.500 €	↗
5 à 10 ans	22.500 à 25.500 €	↗	25.500 à 27.500 €	↗
10 ans et plus	A partir de 26.500 €	↗	A partir de 28.500 €	↗

C'est l'un des profils les plus difficiles à recruter car peu de candidats choisissent naturellement cette voie à l'issue de leurs études. Les candidats qui s'orientent vers cette spécialisation doivent posséder un bon relationnel et faire preuve de ténacité.

Comptable Fournisseurs (H/F)

Chargé de la gestion des factures fournisseurs jusqu'à leur règlement, il collecte les factures fournisseurs auprès des différents services, procède à la codification des factures d'achats et à leur enregistrement dans les journaux. Par ailleurs, il traite les notes de frais, gère les litiges fournisseurs, peut participer aux clôtures mensuelles, trimestrielles et annuelles et procède à l'analyse ou à la justification des comptes. Selon l'organisation de l'entreprise, il peut aider le Responsable Comptable à déterminer le montant des provisions pour créances douteuses.

PROFIL

- De formation Bac, BTS ou DCG, il justifie généralement d'une première expérience professionnelle acquise à un poste d'Aide Comptable, d'Aide Comptable Clients ou bien lors d'un stage significatif en comptabilité.

Expérience	Salaire Fixe Brut Annuel	Evolution 2009/2010	Commentaire
< 2 ans	19.800 - 21.000 €	=	La rémunération annuelle peut varier de 8 à 12% selon la taille de l'entreprise, le niveau de responsabilité, l'expertise acquise dans le domaine de la comptabilité fournisseurs, la maîtrise de logiciels et éventuellement la pratique de l'anglais. On constate une forte demande des entreprises sur ces profils.
3 à 5 ans	21.000 - 25.000 €	=	
> 5 ans	A partir de 25.000 €	=	

Compte tenu d'importants volumes de factures, le Comptable Fournisseurs doit faire preuve de rapidité dans l'exécution de ses tâches. Il doit également développer son empathie et sa force de conviction vis-à-vis de ses interlocuteurs (les fournisseurs). Les candidats peuvent tirer profit d'une mission pour accéder à de nouveaux outils informatiques, acquérir de nouvelles compétences qu'ils peuvent valoriser lors d'une future recherche d'emploi.

Aide Comptable (H/F)

Il est chargé de rechercher les pièces comptables auprès des différents services, de saisir et d'imputer des pièces dans le système comptable et de classer les factures ainsi que les justificatifs.

PROFIL

- Formation Bac Professionnel ou BTS en Comptabilité. Ce type de missions peut également intéresser des profils Bac+4/5 dans le cadre d'une première expérience professionnelle.

Expérience	Salaire Fixe Brut Annuel	Evolution 2009/2010	Commentaire
< 2 ans	16.800 - 19.200 €	↗	La rémunération annuelle varie selon la taille de l'entreprise, l'expérience acquise préalablement et la maîtrise de logiciels. La demande des entreprises reste soutenue.
> 2 ans	19.200 - 21.600 €	=	

Très recherché en dessous de 2 ans d'expérience, il se spécialise en comptabilité auxiliaire ensuite ou en comptabilité générale selon son niveau d'étude ou les opportunités au sein de son entreprise.

La différence entre plusieurs candidats ne se fait pas sur l'aspect technique. Pour les profils dont l'expérience n'excède pas 2 ans, c'est la curiosité, l'envie d'apprendre et de s'investir qui retiendra l'attention des recruteurs. Pour les profils dont l'expérience est supérieure à 2 ans, la capacité à gérer rapidement du volume est particulièrement appréciée.

Contrôleur de Gestion Junior / Assistant Contrôleur de Gestion (H/F)

(cf. page 5 Contrôleur de Gestion)

Interface entre les services financiers, la direction générale et les services opérationnels et fonctionnels, le Contrôleur de Gestion Junior / Assistant Contrôleur de Gestion ne retranscrit pas un état mais doit tirer des conclusions. Doté d'un esprit analytique, il est capable d'apporter des solutions. Il doit avant tout comprendre l'activité et ses leviers de rentabilité. Au rythme des clôtures, il est soumis à des délais très courts pour rendre ses analyses et ses recommandations.

Expérience	Salaire Fixe Brut Annuel	Evolution 2009/2010	Commentaire
0 à 2 ans	30.000 – 35.000 €	=	Dans le contexte actuel et compte tenu du nombre de diplômés d'écoles de commerce, de nombreux candidats juniors sont disponibles sur le marché.
2 à 3 ans	35.000 - 40.000 €	=	

Gestionnaire de Paies (H/F)

Il est chargé de saisir et de contrôler les éléments de paie, d'établir les déclarations sociales et d'assurer la gestion administrative du personnel. Comme il occupe un poste primordial dans l'entreprise, il doit faire preuve d'une grande rigueur et d'une parfaite confidentialité.

PROFIL

- De formation Bac à Bac+4 (maîtrise AES), il justifie d'un bon niveau en gestion de la paie et en législation du travail.

Expérience	Salaire Fixe Brut Annuel	Evolution 2009/2010	Commentaire
< 2 ans	21.000 - 22.500 €	=	La rémunération annuelle peut varier de 8 à 12% selon la taille de l'entreprise, l'expérience acquise préalablement et la maîtrise de logiciels spécifiques à la paie.
3 à 5 ans	24.500 - 29.500 €	↗	
> 5 ans	A partir de 32.500 €	↗	

Il est très recherché pour ses compétences en technique de paie et sa capacité d'adaptation aux nouveaux logiciels. Ses connaissances juridiques spécifiques aux ressources humaines lui permettent d'accéder à des postes d'encadrement (après une expérience supérieure à 5 ans).

Ce profil ne connaît pas la crise ! Le déséquilibre entre la demande et l'offre est loin d'être résorbé. Les missions en paie sont souvent difficilement accessibles sans expérience préalable dans la fonction. Cependant, elles s'ouvrent à des candidats d'horizons très variés (collaborateurs social en Cabinet, collaborateurs en entreprise en charge de la gestion RH, autodidactes ayant pratiqué le métier). Les candidats ayant démontré une capacité à traiter de front de multiples conventions collectives et qui ont travaillé dans des environnements multi-sites restent particulièrement appréciés. Au sein d'un service RH, les candidats pourront plus facilement accéder à la gestion administrative du personnel, de la formation, du temps... Dans un service financier et comptable, les candidats pourront collaborer à la justification des comptes sociaux, à la préparation des taxes basées sur la masse salariale (taxe d'apprentissage, formation continue...).

A PROPOS DE ROBERT HALF

Robert Half Finance & Comptabilité est une division de Robert Half International (RHI), leader mondial du recrutement spécialisé temporaire et permanent. Fondé en 1948, le groupe Robert Half International dispose d'un réseau de plus de 360 bureaux à travers le monde.

Robert Half Finance & Comptabilité est spécialisée dans le recrutement de professionnels hautement qualifiés pour les métiers de la finance et de la comptabilité. Notre division intervient auprès d'un large éventail d'entreprises que ce soit pour des placements temporaires ou permanents. Forts de leur expertise en finance et en comptabilité, nos consultants identifient et sélectionnent les candidats possédant le profil en adéquation avec vos attentes.

Robert Half Finance & Comptabilité vous offre l'opportunité d'accéder à un très large réseau de candidats expérimentés pour toutes les fonctions en :

- Finance
- Comptabilité
- Contrôle de Gestion/Contrôle Financier
- Audit
- Consolidation
- Credit Management
- Trésorerie
- Paie

Observateur privilégié, Robert Half Finance & Comptabilité réalise des enquêtes et des études relatives au marché de l'emploi, aux stratégies d'embauche... afin de vous fournir les informations dont vous avez besoin.



PLUS DE 360 BUREAUX A TRAVERS LE MONDE HAMMERSMITH HAMBURG ANTWERP BIRMINGHAM PHOENIX
BRUSSELS KINGSTON BAKERSFIELD GENOA LYON NEW YORK OAKLAND SAN JOSE LOS ANGELES DENVER TAMPA
FRANKFURT CORAL GABLES ORLANDO STUTTGART RIO DE JANEIRO MUNICH WIESBADEN TURIN TOKYO MIAMI
NEW ORLEANS HONOLULU SAN FRANCISCO PORTLAND VIENNA LILLE DAVENPORT NANTES LIEGE OAKBROOK
OVERLAND PARK LUXEMBOURG COLUMBIA LOUISVILLE ATLANTA LIVERPOOL MILTON KEYNES LONDON
NOTTINGHAM BERLIN RICHMOND SAN DIEGO BALTIMORE BRAINTREE PARIS CAMBRIDGE SPRINGFIELD BOSTON
MELBOURNE CHAPEL HILL SYRACUSE CHARLOTTE HONG KONG MANCHESTER GHENT OLUMBUS ROME MEMPHIS
EINDHOVEN CHICAGO MILAN LANCASTER PHILADELPHIA PRAGUE PITTSBURGH PROVIDENCE CHARLESTON
ZURICH VANCOUVER RICHMOND SEATTLE TACOMA MIDDLETON SALT LAKE CITY MILWAUKEE SYDNEY
BRISBANE BURLINGTON SINGAPORE DALLAS OTTAWA MONTREAL TORONTO DUBAI EL PASO NORTH YORK

UNE DIVISION DE ROBERT HALF

CONTACTEZ NOS EXPERTS EN RECRUTEMENT TEMPORAIRE

PARIS

Tél.: 01 55 04 21 00
paris-interim@roberthalf.fr

LA DÉFENSE

Tél.: 01 49 670 670
ladedefense-interim@roberthalf.fr

VERSAILLES

Tél.: 01 39 07 48 48
versailles-interim@roberthalf.fr

LYON

Tél.: 04 72 76 35 35
lyon-interim@roberthalf.fr

NANTES

Tél.: 02 51 84 92 00
nantes-interim@roberthalf.fr

SAINT-DENIS

Tél.: 01 49 46 15 30
saintdenis-interim@roberthalf.fr

MASSY

Tél.: 01 69 53 91 80
massy-interim@roberthalf.fr

LILLE

Tél.: 03 59 08 36 36
lille-interim@roberthalf.fr

AIX EN PROVENCE

Tél.: 04 88 71 88 47
aixenprovence-interim@roberthalf.fr

CONTACTEZ NOS EXPERTS EN RECRUTEMENT PERMANENT

PARIS

Tél.: 01 55 04 18 18
paris@roberthalf.fr

LYON

Tél.: 04 72 76 32 32
lyon@roberthalf.fr

SAINT-DENIS

Tél.: 01 49 46 23 52
saintdenis@roberthalf.fr

VERSAILLES

Tél.: 01 39 07 48 44
versailles@roberthalf.fr

www.roberthalf.fr



Robert Half[®]
Finance & Comptabilité