



Etude de rémunérations Grand Ouest
2009-2010



Robert Half®

Finance & Comptabilité

ROBERT HALF FINANCE & COMPTABILITE

TENDANCE DU MARCHÉ

Depuis fin 2008, le marché du recrutement en finance et en comptabilité se caractérise par la prudence. La crise perceptible dès la fin du 3^{ème} trimestre 2008 a eu un impact sur les budgets 2009 avec souvent à la clé le gel des recrutements ainsi qu'une réorganisation des équipes et une réaffectation des tâches pour pallier aux départs des collaborateurs.

Pourtant le marché du recrutement n'est pas atone. Le contexte de crise a même fait porter des attentes fortes sur les financiers. Les recrutements se poursuivent notamment sur les profils d'experts, essentiels pour le bon fonctionnement de l'organisation, répondant précisément aux besoins des entreprises et pas toujours disponibles en leur sein. L'entreprise ne peut se passer de ces recrutements incontournables au rang desquels le contrôle de gestion, la comptabilité et le cash management (crédit management, trésorerie, recouvrement).

Le marché est plutôt orienté vers le remplacement. Les créations de postes subsistent dans les secteurs « qui résistent à la crise » : high tech, Internet, environnement, pharmacie/santé, services aux entreprises, au sens large, ...

Les entreprises font preuve de beaucoup d'exigence notamment par rapport à la qualité des profils car elles ne peuvent pas se tromper dans leurs choix de recrutement.

Ce sont les profils techniquement pointus, opérationnels rapidement qui sont les plus valorisés sur le marché. Expérience et expertise reconnue font la différence par rapport aux diplômes obtenus, exception faite pour les profils de jeunes diplômés présentant un réel potentiel évolutif pour l'entreprise.

Au niveau des rémunérations, la crise a plus impacté le variable – bonus, primes, avantages – que le fixe qui s'est globalement stabilisé.

Au niveau des entreprises, on observe que le nombre d'intervenants sollicités lors d'un recrutement est en augmentation et que la durée du processus de sélection s'allonge, au risque même de perdre les candidats. Du côté des candidats, ceux-ci prennent du temps pour mener à bien leur réflexion pour éviter de se tromper dans leur choix. Ils ont besoin d'être pleinement rassurés sur la santé financière de l'entreprise et ses perspectives. Les candidats ont envie de se projeter et d'être séduits (la rémunération n'est donc vraiment pas l'unique facteur de changement de poste).

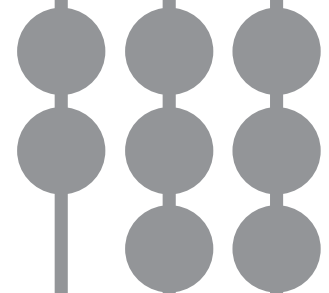
Au niveau des grandes structures, on observe également une tendance à faire jouer la mobilité interne y compris vis-à-vis de collaborateurs ne bénéficiant pas toujours de toutes les compétences nécessaires. Ces choix sont souvent transitoires et laissent présumer de la recherche de solutions plus pérennes et pertinentes dans un contexte économique plus favorable.

Au-delà de ces tendances intimement liées à la conjoncture actuelle, il convient de penser à l'après crise : la filière comptable fournira-t-elle suffisamment de talents pour satisfaire le marché ?

La région Grand Ouest ressent des tendances identiques à celles constatées au niveau national.

Au-delà de ces tendances intimement liées à la conjoncture actuelle, il convient de penser à l'après crise : la filière comptable fournira-t-elle suffisamment de talents pour satisfaire le marché ?

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



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

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. 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...).

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.

| Expérience | CA < 50 M€ | | 50 M€ < CA < 500 M€ | |
|------------|---|----------------------|--|---------------------|
| | Rémunération Brute Annuelle (fixe + variable) | Evolution 2008/2009* | Rémunération Brute Annuelle (fixe + variable)* | Evolution 2008/2009 |
| 8 à 15 ans | 45.000 - 60.000 € | = | 50.000 - 80.000 € | = |
| > 15 ans | | = | 60.000 - 120.000 € | = |

* 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.

De plus en plus 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 dizaines de millions d'euros, cette fonction porte parfois aussi le titre de 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.

| Expérience | Salaire Fixe Brut Annuel | Variable (dont bonus - participation - intéressement) | Evolution 2008/2009 |
|------------|--------------------------|---|---------------------|
| 5 à 7 ans | 33.000 - 55.000 € | 0 - 15% | = |
| 8 à 10 ans | 40.000 - 65.000 € | 0 - 15% | = |
| > 10 ans* | 50.000 - 75.000 € | 0 - 15% | = |

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

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.

Les postes traités en 2009 ont dépassé les frontières du Grand Ouest attirant des candidats originaires d'Ile-de-France et d'autres régions.

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... 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.

| Expérience | Salaire Fixe Brut Annuel* | Variable % Salaire fixe* | Evolution 2008/2009 |
|------------|---------------------------|--------------------------|---------------------|
| 0 à 2 ans | 24.000 - 35.000 € | - | = |
| 3 à 5 ans | 31.000 - 42.000 € | 0 - 15% | ↗ |
| 6 à 8 ans | 38.000 - 60.000 € | 0 - 20% | ↗ |

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

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.

Dans la région Grand Ouest, des compétences en contrôle de gestion industriel et/ou de plusieurs sites en simultané sont bien valorisées.

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 2008/2009 | Salaire Fixe Brut Annuel | Variable - % Salaire Fixe | Evolution 2008/2009 |
| > 8 ans | 55.000 - 70.000 € | 0 - 20% | = | 70.000 - 100.000 € | 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 2008/2009 |
|------------|--------------------------|-------------------------|---------------------|
| 3 à 4 ans | 35.000 - 42.000 € | 0 - 15% | ↘ |
| 5 à 8 ans | 42.000 - 55.000 € | 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.

Le service audit interne - le plus souvent localisé au siège - est fonction de la taille de l'entreprise.

Directeur/Responsable Comptable (H/F)

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.

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). Enfin, il est en relation avec les commissaires aux comptes. Aujourd'hui, les normes comptables évoluent et s'internationalisent. La technicité requise et le périmètre d'action sont différents. Ses responsabilités peuvent s'étendre jusqu'à la consolidation et au reporting vers la maison-mère.

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.

| Expérience | CA < 500 M€ | 500 M€ < CA < 2 Md€ | Evolution 2008/2009 |
|------------|--|--|---------------------|
| | Rémunération Brute Annuelle (fixe + variable)* | Rémunération Brute Annuelle (fixe + variable)* | |
| 5 à 10 ans | 33.000 - 60.000 € | 50.000 - 70.000 € | ↘ |
| > 10 ans | 50.000 - 70.000 € | 55.000 - 100.000 € | = |

* Globalement on observe des niveaux de rémunérations fixes au moins 5% supérieurs par rapport à l'année précédente. 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...

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.

Dans la région Grand Ouest, des spécificités techniques de plus en plus fortes allant parfois jusqu'à la consolidation sont souvent demandées.

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/apprécisés des entreprises car ils disposent d'une véritable expertise.

| Expérience | Salaire Fixe Brut Annuel | Variable % Salaire fixe | Evolution 2008/2009 |
|------------|--------------------------|-------------------------|---------------------|
| ≤ 3 ans | 28.000 - 40.000 € | 0 - 15% | = |
| 4 à 6 ans | 38.000 - 55.000 € | 0 - 15% | = |
| > 6 ans | A partir de 55.000 € | 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.

Comme les candidats disponibles dans la région Grand Ouest sont rares, les recruteurs ont tendance à faire appel aux profils évoluant en Ile-de-France.

Trésorier (H/F)

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 cette fonction, bien au contraire. 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. De ce fait, les rémunérations résistent à la crise et ont tendance à augmenter au-delà de 5% par rapport à 2008, notamment dans la tranche "5 à 10 ans d'expérience", la plus recherchée 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.

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.

Nous notons l'attribution quasi systématique d'une part variable dans les packages de rémunérations offerts aux Trésoriers.

La rémunération tient compte de l'expertise technique et de l'expérience dans des contextes et environnements comparables. 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 donne dans le profil de cette fonction qui nécessite une bonne maîtrise de l'informatique.

PROFIL

De formation BTS, il possède 2 années d'expérience acquise en qualité de Comptable Auxiliaire ou Fournisseurs ou encore Clients et au cours de laquelle il a pu appréhender des missions de trésorerie.

| Expérience | Salaire Fixe Brut Annuel | Variable % Salaire fixe Brut Annuel | Evolution 2008/2009 |
|---------------------|--------------------------|-------------------------------------|---------------------|
| Comptable Trésorier | 21.000 - 30.000 € | 0 - 10%* | = |
| Trésorier | 36.000 - 60.000 € | 0 - 10%* | = |

* Selon les objectifs, déterminés en fonction de la politique de risques choisie.

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 Brut Annuel | Evolution 2008/2009 |
|-------------------|--------------------------|-------------------------------------|---------------------|
| 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.

Dans la région Grand Ouest, globalement peu de volumes sur les postes en Credit Management avec une dominante axée sur le recouvrement plus que sur la gestion des risques.

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 2008/2009 | Commentaire |
|-------------------|--------------------------|---------------------|---|
| 5 ans | 22.000 - 28.000 € | = | 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 24.000 € | = | |

Dans le Grand Ouest, les entreprises font preuve d'une exigence beaucoup plus forte sur ces profils, portant notamment sur un élargissement des compétences au contrôle de gestion, à la fiscalité et à la gestion sociale et ce malgré un niveau de rémunérations qui peut paraître modeste. Le marché des Comptables Uniques est soutenu par un tissu économique riche en PME (création et développement) s'appuyant sur les compétences élargies (postes complets) de cette profession.

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 2008/2009 | Commentaire |
|------------|--------------------------|---------------------|---|
| 2 à 3 ans | 19.200 - 24.000 € | ↘ | 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 | 24.000 - 28.800 € | ↘ | |
| > 5 ans | A partir de 25.000 € | ↘ | |

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.

PROFIL

Il possède généralement une formation BTS, DCG ou Universitaire.

| Expérience | Salaire Fixe Brut Annuel | Evolution 2008/2009 | Commentaire |
|------------|--------------------------|---------------------|---|
| < 2 ans | 17.520 - 20.000 € | ↗ | Sa valeur ajoutée réside dans sa capacité à gérer l'ensemble des comptes tiers. Les comptables auxiliaires peuvent dépasser une rémunération annuelle de 21.600 € s'ils possèdent une expertise comme la maîtrise de l'anglais ou d'un ERP. |
| 3 à 5 ans | 19.200 - 23.000 € | = | |
| > 5 ans | A partir de 23.000 € | = | |

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, assure les clôtures mensuelles, trimestrielles et annuelles et procède à l'analyse ou à la justification de comptes.

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 2008/2009 | Commentaire |
|------------|--------------------------|---------------------|--|
| < 2 ans | 17.000 - 19.000 € | ↗ | 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 | 18.600 - 24.000 € | = | |
| > 5 ans | A partir de 20.400 € | = | |

Dans le Grand Ouest, l'activité du Comptable Fournisseurs est fonction de la taille de l'entreprise.

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 2008/2009 | Commentaire |
|------------|--------------------------|---------------------|---|
| < 2 ans | 17.200 - 19.200 € | ↗ | 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 | 18.600 - 24.000 € | = | |
| > 5 ans | A partir de 20.400 € * | = | |

* 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.

Dans le Grand Ouest, l'activité du Comptable Clients est fonction de la taille de l'entreprise. L'anglais demeure une compétence recherchée et valorisée en termes de rémunération.

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.

| Expérience | Salaire Fixe Brut Annuel | Evolution 2008/2009 | Commentaire |
|------------|--------------------------|---------------------|--|
| < 2 ans | 15.900 - 18.600 € | ↗ | La rémunération annuelle varie selon la taille de l'entreprise, l'expérience acquise préalablement et la maîtrise de logiciels. Forte demande des entreprises. |
| > 2 ans | 18.000 - 20.400 € | = | |

Très recherché en dessous de 2 ans d'expérience, il se spécialise en comptabilité auxiliaire ensuite.

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 | Evolution 2008/2009 |
|----------------|--------------------------|---------------------|
| < 5 ans | 16.000 à 19.200 € | ↗ |
| 5 à 10 ans | 18.000 à 23.000 € | ↗ |
| 10 ans et plus | A partir de 20.000 € | ↗ |

Dans le Grand Ouest, la maîtrise de l'anglais peut faire largement augmenter le salaire si la société possède une activité à l'export.

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+5 (Master RH), il justifie d'un bon niveau en gestion de la paie et en législation du travail.

| Expérience | Salaire Fixe Brut Annuel | Evolution 2008/2009 | Commentaire |
|------------|--------------------------|---------------------|--|
| < 2 ans | 18.000 - 19.800 € | ↘ | 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 | 21.600 - 30.000 € | = | |
| > 5 ans | 24.000 - 38.000 € | ↗ | |

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).

Dans la région Grand Ouest, l'expérience est mieux valorisée que le diplôme obtenu. Volume géré, complexité du secteur, expérience multi-sites et/ou multi-conventions sont particulièrement recherchés. Selon l'organisation de la société, le Gestionnaire de Paies intervient au sein du service Ressources Humaines ou Comptabilité.

A PROPOS DE ROBERT HALF

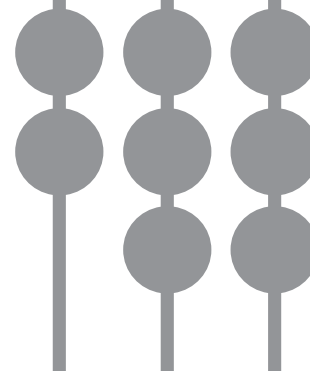
Robert Half Finance & Comptabilité est une division de Robert Half International (RHI), leader mondial du recrutement spécialisé temporaire et permanent. Fondé en 1948, le groupe Robert Half International dispose d'un réseau de plus de 360 bureaux à travers le monde.

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

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 DUBLIN 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 MADRID COLUMBUS 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
 WASHINGTON ROTTERDAM AUCKLAND SAN ANTONIO GLASGOW MANCHESTER SAO PAULO BRISTOL EDINBURGH
 CARDIFF SOUTHAMPTON AMSTERDAM WATFORD WINDSOR AIX EN PROVENCE VINCENNES DUSSELDORF

UNE DIVISION DE ROBERT HALF

CONTACTEZ NOS EXPERTS EN PLACEMENT TEMPORAIRE

PARIS

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

VERSAILLES

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

NANTES

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

VINCENNES

Tél.: 01 53 66 92 10
 vincennes-interim@roberthalf.fr

LILLE

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

LA DÉFENSE

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

LYON

Tél.: 04 72 76 35 35
 lyon-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

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

Notre groupe s'engage à sélectionner ses candidats sur la base de l'évaluation de leurs compétences et de leur potentiel et à ne pas discriminer.
 Robert Half International France a été élue entreprise où il fait bon travailler par Best Workplaces édition 2008.