



ÉTUDE DE RÉMUNÉRATIONS **EXPERTISE COMPTABLE, AUDIT, SOCIAL ET JURIDIQUE**

▶ **Comment les changements façonnent
les politiques salariales en Cabinet ?**

Année 2023/2024

ACCOMPAGNEMENT SUR MESURE POUR VOTRE SUCCÈS RH

► Découvrez les solutions de HAYS CONSEIL RH pour les cabinets d'Expertise Comptable et d'Audit

Notre filiale Conseil RH s'adapte à la taille de votre cabinet, à sa localisation géographique et à sa spécialisation pour offrir **un service de qualité**.

Nous proposons **une palette de solutions** dédiées à l'accompagnement des organisations dans le **déploiement de leur stratégie RH** et l'**optimisation de leur organisation** :

DÉTECTION DES POTENTIELS	ACCOMPAGNEMENT DES TRANSITIONS PROFESSIONNELLES	DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES
ÉVALUATION	BILAN ET OUTPLACEMENT	FORMATION & COACHING
<ul style="list-style-type: none">• Mise en situation• Analyse de personnalité• Compréhension des motivations• Identification des aptitudes• Tests techniques• Potentiel commercial• Potentiel Managérial	<ul style="list-style-type: none">• Bilan de compétences• Bilan professionnel*• Bilan de positionnement• Bilan d'orientation• Bilan créateurs d'entreprise• Outplacement <p>* Standard ou spécifique (handicap - retour de maladie - fin de carrière...)</p>	<p>Formation (individuelle ou collective)</p> <ul style="list-style-type: none">• RH• Communication• Management <p>Coaching</p> <ul style="list-style-type: none">• Coaching individuel• Coaching d'équipe

De nouveaux enjeux stratégiques ? Nos experts vous guident dans chacune de vos transformations RH.

Pour nous contacter : 01 53 42 53 69 / hcrh@hays.fr



Benedict Wittet – Business Manager Hays Audit & Expertise Comptable



Depuis près de 20 ans, nous publions une **étude annuelle des rémunérations dédiées spécifiquement aux cabinets comptables** en France, couvrant les métiers de l'Expertise Comptable, de l'Audit, du Juridique et du Social. Cette initiative a évolué en un baromètre, devenant ainsi un outil pour évaluer l'un des principaux critères de choix d'un collaborateur : la rémunération.

Les cabinets l'ont bien compris : sur une période de 15 ans, de 2008 à 2023, **les rémunérations en cabinet ont connu une augmentation d'environ +25%**, soit une progression moyenne annuelle d'environ +1,5%, indépendamment du métier, de la région ou de la taille du cabinet.

Au fil des années, notre étude a observé d'importants changements dans vos secteurs d'activité et dans le monde du travail en général. Ces changements ont contribué à transformer vos modèles organisationnels, nécessitant ainsi une révision de vos pratiques en matière de gestion des ressources humaines. Ainsi, cette année, nous avons apporté des modifications à notre étude :

- L'ajout d'une grille salariale dédiée aux jeunes diplômés
- La suppression de la corrélation entre la taille des cabinets et les niveaux de rémunération
- Une section dédiée aux stagiaires du DEC
- Une nouvelle grille spécifique pour la région Centre, incluant les cabinets de la zone Centre-Val-de-Loire et Auvergne.

Nous serions ravis d'échanger avec vous, de vous conseiller et de vous accompagner dans vos recherches. Toute l'équipe de la division Audit & Expertise Comptable est disponible pour vous soutenir tout au long de votre carrière dans ce marché en constante évolution. **Bonne lecture !**

MÉTHODOLOGIE :

Les montants présentés dans cette étude résultent de la combinaison de deux sources : **la synthèse des salaires d'embauche** de l'ensemble des recrutements réalisés par les consultants de la division Audit & Expertise Comptable de Hays dans nos 21 bureaux en France et les **déclarations des candidats** que nous avons rencontrés. Cette étude couvre la période allant du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023. Les chiffres obtenus ont ensuite été pondérés en fonction des montants proposés par les cabinets pour déterminer les rémunérations moyennes.

IMPORTANT !

Les rémunérations mentionnées sont des montants annuels bruts exprimés en milliers d'euros (K€). Elles ne comprennent pas les éléments variables de salaire ni les avantages en nature accordés aux collaborateurs. Il convient de noter que ces grilles ne prétendent pas être exhaustives. En raison de divers facteurs tels que la localisation géographique, les spécificités du cabinet et de sa clientèle, la formation initiale, les expériences professionnelles antérieures, etc. **Ces chiffres peuvent varier à la hausse comme à la baisse.**

Il est donc essentiel d'évaluer la rémunération de manière individuelle et dans un contexte spécifique. Les consultants de Hays Audit & Expertise Comptable sont disponibles pour vous apporter des conseils personnalisés en fonction des pratiques de votre marché local et des autres cabinets, afin d'affiner cette rémunération.

LÉGENDE

Intitulé de fonctions	PARIS-IDF		NORD-EST		NORD-OUEST		SUD-EST		SUD-OUEST		CENTRE	
	Min - Max	Stage EC	Min - Max	Stage EC	Min - Max	Stage EC	Min - Max	Stage EC	Min - Max	Stage EC	Min - Max	Stage EC
Assistant Comptable (Gestion de dossiers jusqu'à la préparation du bilan)												
Moins d'un an	26 - 33	NA	22 - 25	1	23 - 25	0	22 - 24	0	23 - 27	NS	23 - 25	0
Années d'expérience dans la fonction												
		Non Applicable						Rémunération K€ Brut				Non Significatif

Min - Max : le premier chiffre indique le niveau bas des rémunérations pratiquées et le deuxième chiffre le niveau haut.

• **Paris-IDF** : Île-de-France
 • **Nord-Est** : Grand-Est • Bourgogne-Franche-Comté • Hauts-de-France
 • **Nord-Ouest** : Normandie • Bretagne • Pays de la Loire

• **Sud-Est** : Rhône-Alpes • PACA • Corse
 • **Sud-Ouest** : Nouvelle-Aquitaine • Occitanie
 • **Centre** : Centre-Val-de-Loire • Auvergne

RÉMUNÉRATION DES JEUNES DIPLOMÉS EN CABINET



Dans un marché en forte pénurie, recruter des jeunes diplômés est devenu un **véritable défi** pour un grand nombre de cabinets. Nombreux sont les employeurs qui décident d'offrir un CDI à leur stagiaire ou alternant bien avant la fin du contrat pour assurer la pérennité du recrutement.

Sur les niveaux de rémunérations, le constat est simple, l'expérience en alternance est plus rémunératrice qu'un stage. Et pour cause, une alternance de 2 ans, par exemple, consiste à pratiquer le métier sur une durée pendant laquelle le collaborateur peut être formé et gagner en autonomie. L'employeur y voit un intérêt à investir du temps dans la montée en compétences, car il peut en récupérer des bénéfices sur la durée. De fait, sauf exception, le collaborateur en sort avec des compétences plus approfondies qu'un stagiaire.

Toutefois, les contraintes de l'audit rendent le rythme de l'alternance difficile et nous rencontrons principalement des profils sollicitant un stage de 6 mois. Cependant, nous rencontrons également des écoles qui proposent un rythme en alternance, ce qui permet à l'étudiant de travailler en cabinet une bonne partie de l'année fiscale.

Méthodologie : pour les débutants, nous observons encore des différences de rémunérations selon la taille du cabinet, même si cela s'estompe de plus en plus. Ainsi, à l'inverse des tableaux sur les pages suivantes, nous avons décidé de maintenir une répartition par taille de cabinet.

EXPERTISE COMPTABLE

	PARIS-IDF	NORD-EST	NORD-OUEST	SUD-OUEST	SUD-EST	CENTRE
	Min - Max	Min - Max	Min - Max	Min - Max	Min - Max	Min - Max
Débutant avec Bac+2						
Jusqu'à 6 mois d'expérience en stage/CDD/intérim en Expertise Comptable (tenue de dossiers)						
Cabinet < 20 salariés	25 - 32	22 - 24	21 - 23	21 - 24	23 - 25	22 - 24
Cabinet entre 20 et 50 salariés	25 - 32	22 - 25	22 - 24	22 - 25	23 - 27	22 - 25
Cabinet > 50 salariés	25 - 32	23 - 26	22 - 24	22 - 25	23 - 27	23 - 25
Débutant avec Bac+4/5						
Jusqu'à 6 mois d'expérience en stage/CDD/intérim en Expertise Comptable (tenue de dossiers)						
Cabinet < 20 salariés	30 - 35	23 - 26	23 - 25	24 - 26	26 - 29	24 - 25
Cabinet entre 20 et 50 salariés	30 - 35	24 - 27	23 - 25	24 - 26	26 - 30	24 - 25
Cabinet > 50 salariés	30 - 35	25 - 29	23 - 26	24 - 27	26 - 31	24 - 26
Débutant de Bac à Bac+5						
Avec 2 ans en alternance en cabinet (en moyenne : tenue au bilan d'une dizaine de dossiers)						
Cabinet < 20 salariés	32 - 36	25 - 29	24 - 27	25 - 28	29 - 33	24 - 27
Cabinet entre 20 et 50 salariés	32 - 36	26 - 30	25 - 29	25 - 29	30 - 34	25 - 29
Cabinet > 50 salariés	32 - 36	26 - 32	26 - 30	26 - 29	30 - 34	26 - 29

AUDIT

	PARIS-IDF	NORD-EST	NORD-OUEST	SUD-OUEST	SUD-EST	CENTRE
	Min - Max	Min - Max	Min - Max	Min - Max	Min - Max	Min - Max
Débutant avec jusqu'à 6 mois de stage en Audit (audit de certains cycles)						
Cabinet < 20 salariés	35 - 40	24 - 27	25 - 28	25 - 29	27 - 31	24 - 27
Cabinet entre 20 et 50 salariés	35 - 40	25 - 29	26 - 28	25 - 28	28 - 32	25 - 27
Cabinet > 50 salariés	35 - 40	26 - 31	26 - 29	25 - 28	28 - 32	25 - 27
Débutant avec 2 ans en alternance en Audit (audit de cycles + quelques rapports)						
Cabinet < 20 salariés	38 - 42	28 - 31	28 - 30	27 - 30	29 - 33	27 - 30
Cabinet entre 20 et 50 salariés	38 - 42	29 - 33	28 - 32	27 - 30	30 - 35	27 - 30
Cabinet > 50 salariés	38 - 42	30 - 35	30 - 33	27 - 30	30 - 35	27 - 30

SOCIAL

	PARIS-IDF	NORD-EST	NORD-OUEST	SUD-OUEST	SUD-EST	CENTRE
	Min - Max	Min - Max	Min - Max	Min - Max	Min - Max	Min - Max
Débutant avec jusqu'à 3 mois de stage/CDD/intérim						
Cabinet < 20 salariés	26 - 32	22 - 25	22 - 24	21 - 24	23 - 26	22 - 24
Cabinet entre 20 et 50 salariés	26 - 32	23 - 26	22 - 24	21 - 24	24 - 26	22 - 24
Cabinet > 50 salariés	26 - 32	23 - 26	23 - 24	21 - 24	24 - 27	22 - 24
Débutant avec 1 an d'alternance en cabinet						
Cabinet < 20 salariés	30 - 35	25 - 27	24 - 26	24 - 27	25 - 29	24 - 26
Cabinet entre 20 et 50 salariés	30 - 35	25 - 28	25 - 28	24 - 27	26 - 30	25 - 27
Cabinet > 50 salariés	30 - 35	26 - 30	25 - 28	24 - 27	26 - 30	25 - 27

JURIDIQUE

	PARIS-IDF	NORD-EST	NORD-OUEST	SUD-OUEST	SUD-EST	CENTRE
	Min - Max	Min - Max	Min - Max	Min - Max	Min - Max	Min - Max
Débutant avec jusqu'à 3 mois de stage/CDD (Bac+2/3)						
Cabinet < 20 salariés	28 - 32	22 - 25	21 - 23	21 - 25	23 - 26	21 - 24
Cabinet entre 20 et 50 salariés	28 - 32	23 - 25	22 - 24	21 - 25	24 - 26	22 - 25
Cabinet > 50 salariés	28 - 33	24 - 27	22 - 25	21 - 25	24 - 26	22 - 25
Débutant avec jusqu'à 6 mois de stage/CDD (Bac+5)						
Cabinet < 20 salariés	32 - 35	24 - 27	22 - 24	23 - 27	25 - 28	23 - 26
Cabinet entre 20 et 50 salariés	32 - 35	25 - 28	23 - 26	23 - 26	26 - 29	24 - 27
Cabinet > 50 salariés	32 - 36	26 - 29	24 - 26	23 - 26	26 - 29	24 - 27
Débutant avec jusqu'à 2 ans en alternance (Bac+2/3)						
Cabinet < 20 salariés	32 - 35	24 - 27	25 - 28	25 - 30	26 - 30	25 - 28
Cabinet entre 20 et 50 salariés	32 - 36	25 - 28	26 - 29	24 - 30	27 - 31	25 - 29
Cabinet > 50 salariés	32 - 37	25 - 29	27 - 30	24 - 30	27 - 31	25 - 29
Débutant avec jusqu'à 2 ans en alternance (Bac+5)						
Cabinet < 20 salariés	35 - 40	27 - 31	26 - 30	26 - 30	29 - 32	26 - 30
Cabinet entre 20 et 50 salariés	35 - 40	27 - 31	27 - 32	27 - 31	30 - 33	26 - 31
Cabinet > 50 salariés	35 - 42	28 - 33	28 - 33	27 - 32	30 - 33	27 - 31

TÉMOIGNAGE CLIENT : ISABELLE BRANDQUIEN - DRH DE EXCO NEXIOM



Au cours des années, nous avons observé des évolutions dans les exigences des collaborateurs en recherche d'emploi. D'une part, la rémunération prend de moins en moins d'importance dans un choix de poste. En effet, nous recrutons des collaborateurs sans écart de salaires qui préfèrent se concentrer sur la flexibilité,

le télétravail, l'ambiance ou les aménagements de poste. D'autre part, la marque employeur prend une place croissante dans le choix de cabinet. Il ne m'est pas rare de m'apercevoir que le collaborateur s'est renseigné sur notre structure en amont de l'entretien et qu'il a consulté le profil de la personne qu'il va rencontrer.

Et c'est pour répondre à cette problématique, ainsi que la fidélisation de nos collaborateurs, que nous travaillons depuis plusieurs années sur des projets concrets en interne avec l'implication des équipes par le biais de groupes de travail. Nous avons lancé un bilan carbone, travaillons sur une offre RSE, participons activement à des associations d'inclusion social comme FACE et la Cravate Solidaire, où les collaborateurs prennent le temps d'accompagner des personnes en exclusion sociale. Nous organisons des collectes de vêtements et à Noël, des boîtes solidaires. Et pour favoriser la bonne ambiance, nous organisons des événements internes, des semaines "Qualité de Travail", des soirées et juste avant les vacances d'été, la Fête de l'Été où nous regroupons les 280 collaborateurs. Après tout, nos meilleurs ambassadeurs sont nos collaborateurs !

RÉMUNÉRATIONS EN EXPERTISE COMPTABLE

	PARIS-IDF		NORD-EST		NORD-OUEST		SUD-OUEST		SUD-EST		CENTRE	
	Min - Max	Stage EC	Min - Max	Stage EC	Min - Max	Stage EC	Min - Max	Stage EC	Min - Max	Stage EC	Min - Max	Stage EC
Assistant Comptable (Gestion de dossiers jusqu'à la préparation du bilan)												
Moins d'un an	26 - 33	0	22 - 25	1	23 - 25	0	22 - 24	0	23 - 27	1	23 - 25	0
1 à 2 ans	26 - 33	0	23 - 26	1	24 - 26	0	24 - 26	0	25 - 29	0	25 - 26	0
Plus de 2 ans	26 - 33	0	24 - 27	2	25 - 28	0	25 - 29	0	28 - 32	0	25 - 27	0
Collaborateur Comptable : 2 à 4 ans d'expérience en cabinet (Gestion de dossiers de la tenue à la liasse fiscale)												
Moins de 2 ans	38 - 45	0	25 - 28	1	26 - 28	0	27 - 29	0	29 - 32	0	26 - 28	*
2 à 4 ans	38 - 45	0	27 - 32	1	26 - 29	0	29 - 33	0	32 - 34	0	27 - 30	*
Plus de 4 ans	38 - 45	0	29 - 34	2	28 - 32	0	31 - 36	0	33 - 37	0	27 - 37	*
Collaborateur Comptable / Responsable de dossiers : plus de 4 ans d'expérience en cabinet (Gestion de dossiers de la tenue à la liasse fiscale)												
Moins de 2 ans	43 - 50	0	30 - 35	2	30 - 33	0	31 - 34	0	33 - 38	0	30 - 34	*
2 à 4 ans	43 - 50	0	32 - 37	2	30 - 34	0	33 - 36	0	35 - 40	1	30 - 37	*
Plus de 4 ans	43 - 50	0	34 - 39	2	34 - 37	0	35 - 40	0	37 - 41	3	33 - 43	*
Chef de Mission / Superviseur avec encadrement technique												
Moins de 2 ans	45 - 52	0	35 - 39	2	34 - 36	0	36 - 40	0	40 - 43	2	34 - 40	*
2 à 4 ans	45 - 52	0	37 - 41	2	35 - 38	0	38 - 42	0	42 - 45	2	35 - 45	*
Plus de 4 ans	45 - 52	0	39 - 44	1	35 - 40	0	41 - 44	0	44 - 47	2	35 - 46	*
Chef de Mission avec encadrement managérial												
Moins de 2 ans	49 - 60	0	35 - 40	1	37 - 42	0	37 - 41	0	41 - 44	2	34 - 40	*
2 à 4 ans	49 - 60	0	37 - 42	1	39 - 45	0	40 - 43	0	44 - 47	2	35 - 45	*
Plus de 4 ans	49 - 60	0	40 - 45	1	41 - 49	0	44 - 48	0	46 - 51	3	35 - 46	*
Manager / Responsable de Bureau : avec encadrement de moins de 6 personnes												
Moins de 2 ans	60 - 75	0	41 - 46	1	44 - 47	0	45 - 48	0	45 - 52	3	37 - 45	*
2 à 4 ans	60 - 75	0	43 - 48	1	45 - 50	0	47 - 51	0	47 - 54	3	37 - 47	*
Plus de 4 ans	60 - 75	0	45 - 50	1	48 - 52	0	50 - 51	0	49 - 57	3	40 - 55	*
Manager / Responsable de Bureau : avec encadrement de 6 personnes ou plus												
Moins de 2 ans	70 - 90+	0	42 - 50	0	45 - 48	0	51 - 53	0	46 - 56	3	37 - 45	*
2 à 4 ans	70 - 90+	0	45 - 54	0	45 - 50	0	53 - 56	0	48 - 57	3	37 - 47	*
Plus de 4 ans	70 - 90+	0	47 - 57	0	48 - 52	0	56 - 60	0	50 - 61	3	40 - 55	*
Expert Comptable Diplômé : salarié moins de 7 ans d'expérience sur ce poste												
	NA**		47 - 62		50 - 57		58 - 62		52 - 68		44 - 63	
Expert Comptable Diplômé : salarié plus de 7 ans d'expérience sur ce poste												
	NA**		59 - 85		57 - 90		65 - 80		68 - 87		53 - 83	

* Rémunération proche ou égale à la fourchette haute

** À Paris et en Île-de-France, les cabinets recherchent une expérience terrain et des compétences et non un statut ou un diplôme. Ainsi la rémunération ne peut être définie en fonction du diplôme d'Expert-Comptable. Veuillez vous reporter aux autres dénominations de poste pour évaluer un salaire.

DISPARITÉS SALARIALES EN FRANCE : L'ÉVOLUTION DES RÉMUNÉRATIONS DANS L'EXPERTISE COMPTABLE RÉVÈLE UNE RÉALITÉ CONTRASTÉE ENTRE L'ÎLE-DE-FRANCE ET LES RÉGIONS

Selon nos études, entre 2008 et 2023, **une disparité significative a été observée dans l'évolution des rémunérations des collaborateurs en Expertise comptable en France**. Plus précisément, les collaborateurs ayant entre 2 et 4 ans d'expérience en cabinet, avec une autonomie dans la production des bilans et des liasses fiscales, ont constaté une augmentation de presque un tiers plus rapide de leur rémunération en région parisienne par rapport aux autres régions françaises (31% contre 23%).

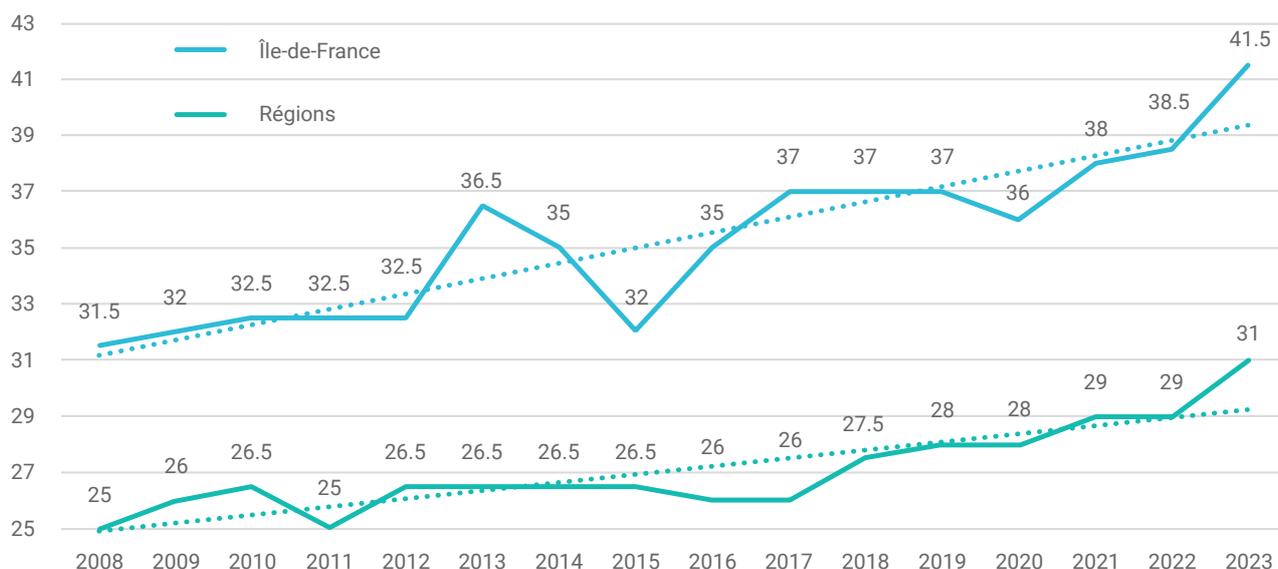
Cette disparité peut être expliquée par plusieurs facteurs. Tout d'abord, Paris, étant toujours considérée comme un centre économique majeur de notre pays, offre un environnement propice aux opportunités professionnelles, créant un dynamisme salarial plus élevé. Comme dans d'autres métiers, les salaires sont aussi ajustés pour maintenir un certain niveau de compétitivité sur le marché de l'emploi.

L'accélération de l'évolution salariale s'est produite à des moments spécifiques, à savoir à partir de 2013 à Paris et en 2018 dans les autres régions françaises. Ces périodes correspondent à des contextes économiques, réglementaires ou conjoncturels spécifiques qui ont influencé les politiques de rémunération des cabinets comptables.

En 2013, la croissance de certains secteurs d'activité, tels que les nouvelles technologies ou les services financiers, ont créé une demande accrue de professionnels comptables qualifiés aussi bien pour les cabinets comptables que pour les directions financières.

En 2018, en revanche, plusieurs réformes fiscales majeures en France ont été mises en place telles que le prélèvement forfaitaire unique (flat tax), le prélèvement à la source (PAS), la réforme de la TVA (harmonisation européenne). Celles-ci ont impacté la demande de services de conseil des entreprises et ont nécessité des compétences spécialisées de la part des collaborateurs.

Évolution du salaire moyen d'un Collaborateur Comptable / 2008-2023 en K€ brut/an



ÉVOLUTION DES RÉMUNÉRATIONS MOYENNES ANNUELLES EN K€ DEPUIS 2008

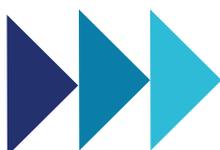
Une analyse comparative des rémunérations en Expertise Comptable dans les cabinets entre 2008 et 2023 révèle une **évolution générale des rémunérations pour tous les niveaux**. Toutefois, il est intéressant de noter que plus le niveau hiérarchique est élevé, moins les rémunérations ont connu une évolution significative.

	Paris			Régions		
	2008	2023	Évolution	2008	2023	Évolution
Collaborateur Comptable	31K€	41K€	+32%	25K€	31K€	+24%
Chef de Mission	46K€	55K€	+19%	39K€	49K€	+26%
Manager / Futur Associé / Expert Comptable	67K€	80K€	+19%	70K€	72K€	+4%

RÉMUNÉRATIONS EN AUDIT

	PARIS-IDF		NORD-EST		NORD-OUEST		SUD-OUEST		SUD-EST		CENTRE	
	Min - Max	Stage EC	Min - Max	Stage EC	Min - Max	Stage EC	Min - Max	Stage EC	Min - Max	Stage EC	Min - Max	Stage EC
Audit Junior : moins de 2 ans d'expérience en audit												
Débutant	37 - 43	0	24 - 27	1	29 - 31	0	27 - 30	0	26 - 29	0	23 - 25	0
1 an	37 - 43	0	26 - 29	1	29 - 32	0	29 - 32	0	29 - 32	0	24 - 26	0
2 ans	37 - 43	0	29 - 33	2	30 - 34	0	33 - 35	0	30 - 34	0	25 - 27	0
Auditeur Senior / Responsable de Mission : minimum 2 ans d'expérience en audit												
Moins de 2 ans	42 - 52	0	30 - 34	2	31 - 35	0	34 - 37	0	35 - 37	0	28 - 33	0
2 à 4 ans	42 - 52	0	33 - 37	2	33 - 36	0	36 - 40	0	37 - 42	0	32 - 37	0
Plus de 4 ans	42 - 52	0	35 - 40	2	34 - 37	0	40 - 50	0	41 - 44	0	33 - 40	0
Superviseur / Chef de Mission : plus de 4 ans d'expérience en audit												
Moins de 2 ans	50 - 62	0	35 - 40	2	36 - 39	0	43 - 47	0	41 - 44	0	36 - 45	0
2 à 4 ans	50 - 62	0	36 - 44	1	36 - 39	0	46 - 50	0	43 - 48	0	36 - 46	0
Plus de 4 ans	50 - 62	0	38 - 46	0	37 - 42	0	49 - 58	0	47 - 50	0	40 - 50	0
Manager / Directeur de Mission : plus de 8 ans d'expérience en audit												
Moins de 2 ans	65 - 90+	0	43 - 48	0	41 - 46	0	48 - 51	0	46 - 51	0	39 - 47	0
2 à 4 ans	65 - 90+	0	44 - 54	0	42 - 46	0	50 - 53	0	49 - 55	0	39 - 49	0
Plus de 4 ans	65 - 90+	0	48 - 59	0	44 - 48	0	53 - 55	0	53 - 61	0	40 - 54	0
Expert-Comptable, Commissaire aux Comptes diplômé, salarié												
Moins de 2 ans	NA**		46 - 58		50 - 55		48 - 54		49 - 58		46 - 58	
2 à 4 ans	NA**		53 - 67		50 - 55		53 - 57		56 - 67		53 - 67	
Plus de 4 ans	NA**		59 - 78		53 - NS		57 - 64		65 - 85		59 - 78	

** À Paris et en Île-de-France, les cabinets recherchent une expérience terrain et des compétences et non un statut ou un diplôme. Ainsi la rémunération ne peut être définie en fonction du diplôme d'Expert-Comptable. Veuillez vous reporter aux autres dénominations de poste pour évaluer un salaire.



ÉVOLUTION DES RÉMUNÉRATIONS MOYENNES ANNUELLES EN K€ DEPUIS 2008

	Paris			Régions		
	2008	2023	Évolution	2008	2023	Évolution
Auditeur Junior	30K€	40K€	+30%	27K€	29K€	+4%
Auditeur Senior > 2 ans	38K€	47K€	+22%	34K€	37K€	+7%
Manager Audit	64K€	73K€	+14%	59K€	71K€	+20%

LA LOI PACTE CONTINUE D'EXERCER UNE INFLUENCE MAJEURE SUR LES RECRUTEMENTS EN AUDIT

ELLE ENTRAÎNE UNE BAISSÉ SIGNIFICATIVE DES EMBAUCHES ET DES AJUSTEMENTS NOTABLES DANS LES MISSIONS AU SEIN DES CABINETS

La promulgation de la loi PACTE en 2019 en France a eu un impact significatif sur les recrutements en Audit au sein des cabinets. Au cours d'une période de 4 ans, nos consultants ont constaté une **baisse d'environ -50% du volume des demandes de recrutements en Audit**.

Cette diminution s'explique principalement par deux raisons. Tout d'abord, l'assouplissement des obligations d'audit a conduit à une augmentation des seuils de chiffres d'affaires pour les entreprises qui sont tenues de réaliser un audit obligatoire. En conséquence, de nombreuses petites et moyennes entreprises ont été exemptées de cette obligation, réduisant ainsi la demande de services d'audit et impactant les recrutements dans ce domaine.

En outre, la **loi PACTE a entraîné des modifications dans les missions d'audit elles-mêmes**. Une attention accrue a été portée à l'analyse des risques, à la détection de fraudes et à l'accompagnement des entreprises dans leur développement. Ces changements ont entraîné des ajustements dans les besoins de recrutement des cabinets, avec une recherche de profils et de compétences spécifiques correspondant à ces nouvelles exigences.

Cependant, la diminution du nombre de postes n'a pas été accompagnée d'un assouplissement de la pénurie d'auditeurs sur le marché. En réalité, c'est le contraire qui s'est produit. **Trouver un auditeur est devenu encore plus difficile qu'avant 2019**.

La raison en est que lors de l'adoption de la loi Pacte, de nombreux auditeurs nous ont contactés pour envisager une transition de l'Audit vers le secteur de l'entreprise, et dans une moindre mesure, vers de plus grands cabinets d'audit ou vers des domaines d'expertise spécifiques.

FOCUS MARCHÉ : TÉMOIGNAGE DE **CAMILLE PASNIK**, MANAGER STRASBOURG HAYS AUDIT & EXPERTISE COMPTABLE



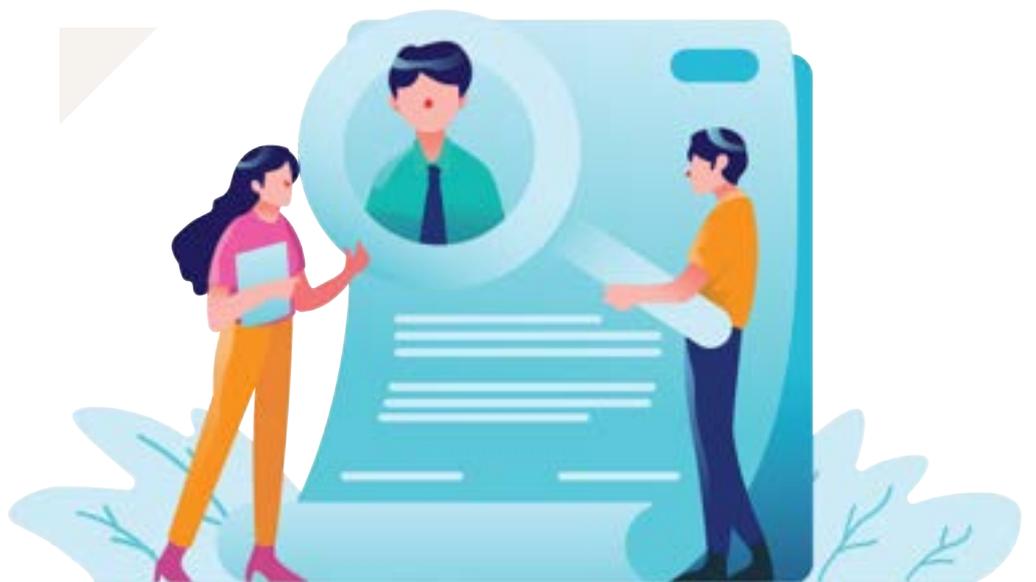
Chaque année, la **pénurie de candidats s'accroît**. Cette année, encore plus qu'avant, trouver des candidats se fait par le biais d'un accompagnement sur le long terme. Il faut être présent tout au long de la carrière du candidat afin d'être le premier choix si et quand il décide de changer d'employeur.

Par ailleurs, la dématérialisation des relations humaines dans notre vie au quotidien, éloigne, dans une recherche d'emploi, les candidats des acteurs. Ils ont plus de mal à valoriser l'importance du lien humain et donc ont moins de scrupules à laisser les interlocuteurs sans nouvelles, changer d'avis ou "consommer" le process de recrutement.

Notre conseil n°1 dans ce contexte est de tout miser sur le premier entretien. Si cela se passe bien, le candidat envisagera de poursuivre. Sinon, il n'y aura pas de 2^e chance, car il aura d'autres options alléchantes.

Autre tendance de l'année : **une demande croissante de profils avec un vernis "Conseil"**. En effet, les cabinets recherchent de plus en plus des candidats capables de faire le métier de base et aussi conseiller et accompagner le client. Toutefois, il ne faut pas exagérer la demande, car la majorité des postes que nous avons traités restent toujours pour un Collaborateur Comptable capable de traiter un portefeuille jusqu'à la liasse fiscale.

En Social, nous observons une baisse du nombre de postes confiés et surtout des profils en recherche. Il semblerait que des logiciels plus puissants, notamment SILAE, aient réduit la nécessité d'une forte compétence technique et donc aient ouvert le choix de recrutement à des profils moins spécialisés. Toutefois, trouver des profils de Gestionnaire de Paie senior reste très difficile !



RÉMUNÉRATIONS EN SOCIAL & JURIDIQUE

	PARIS-IDF	NORD-EST	NORD-OUEST	SUD-OUEST	SUD-EST	CENTRE
	Min - Max	Min - Max	Min - Max	Min - Max	Min - Max	Min - Max
Gestionnaire Paie Junior : moins de 2 ans d'expérience en cabinet						
Moins de 2 ans	32 - 38	23 - 26	24 - 26	24 - 27	25 - 28	22 - 25
2 à 4 ans	33 - 38	24 - 28	26 - 28	26 - 29	27 - 31	25 - 28
Plus de 4 ans	33 - 38	26 - 30	28 - 30	29 - 33	30 - 34	27 - 30
Gestionnaire Paie Confirmé : plus de 2 ans d'expérience en cabinet						
Moins de 2 ans	38 - 42	27 - 31	26 - 30	28 - 31	30 - 35	26 - 30
2 à 4 ans	38 - 42	30 - 34	27 - 31	29 - 34	32 - 37	26 - 32
Plus de 4 ans	38 - 42	32 - 36	31 - 37	31 - 35	35 - 39	28 - 35
Responsable Service Social : avec encadrement de 1 à 5 personnes						
Moins de 2 ans	45 - 55	33 - 38	35 - 38	36 - 39	35 - 39	32 - 35
2 à 4 ans	45 - 55	36 - 40	37 - 40	38 - 40	37 - 41	32 - 36
Plus de 4 ans	45 - 55	37 - 42	37 - 42	39 - 43	38 - 43	33 - 39
Responsable Service Social : avec encadrement de plus de 5 personnes						
Moins de 2 ans	55 - 65+	36 - 40	35 - 38	38 - 41	40 - 44	32 - 37
2 à 4 ans	55 - 65+	37 - 43	37 - 40	41 - 45	42 - 47	33 - 40
Plus de 4 ans	55 - 65+	40 - 49	37 - 43	42 - 46	45 - 51	35 - 42
Assistant Juridique						
Moins de 2 ans	28 - 30	23 - 25	23 - 25	23 - 25	25 - 29	23 - 25
2 à 4 ans	30 - 35	25 - 27	25 - 27	25 - 27	27 - 31	24 - 27
Plus de 4 ans	35 - 42	27 - 30	27 - 30	27 - 29	29 - 33	25 - 30
Juriste droit social : plus de 2 ans d'expérience professionnelle						
Moins de 2 ans	36 - 40	26 - 29	25 - 27	25 - 27	31 - 35	24 - 28
2 à 4 ans	40 - 45	29 - 33	27 - 30	26 - 29	33 - 38	28 - 32
Plus de 4 ans	45 - 70	33 - 38	29 - 34	28 - 32	35 - 41	29 - 35
Juriste droit des sociétés : plus de 2 ans d'expérience professionnelle						
Moins de 2 ans	32 - 35	26 - 30	25 - 27	26 - 30	31 - 35	26 - 30
2 à 4 ans	35 - 40	29 - 34	27 - 30	28 - 32	34 - 38	27 - 32
Plus de 4 ans	40 - 55	34 - 40	29 - 34	30 - 35	36 - 41	30 - 45
Responsable Juridique						
Moins de 2 ans	45 - 48	35 - 40	NS	37 - 39	41 - 44	35 - 40
2 à 4 ans	48 - 55	38 - 45	NS	39 - 44	43 - 46	37 - 42
Plus de 4 ans	55 - NS	42 - 51	NS	43 - 47	47 - 52	40 - 50

ÉVOLUTION DES RÉMUNÉRATIONS MOYENNES ANNUELLES EN K€ DEPUIS 2008

	Paris			Régions		
	2008	2023	Évolution	2008	2023	Évolution
Gestionnaire de paie > 2 ans	32K€	40K€	+25%	28K€	32K€	+14%

NOS CONSEILS **ESSENTIELS** POUR UNE **CARRIÈRE PROFESSIONNELLE** EN CABINET RÉUSSIE

Quel est le critère le plus important dans un choix de poste ? Cette question suscite différents types de réponses en fonction de l'âge du collaborateur que nous rencontrons. Si en général les collaborateurs les plus jeunes vont souvent citer la rémunération comme premier critère de choix, les plus expérimentés vont citer le contenu du poste, le type de clientèle et le cadre de travail.

Comment choisir ?

1. LES MISSIONS ET VOTRE TRAJECTOIRE DE CARRIÈRE

Bien définir ce que vous souhaitez faire : vos tâches, vos évolutions souhaitées, les types de dossiers et les responsabilités :

- Quels sont les dossiers sur lesquels je vais travailler ? Secteurs ? Chiffres d'affaires ? Normes comptables ? Nombre de salariés de chaque client ? Dossiers en tenue ou révision ? Révision chez le client ?
- Les missions ? Il y a-t-il une partie conseil ?
- Quelles sont les évolutions possibles au sein de ce cabinet ?
- Quelles seront mes futures responsabilités ? (Encadrement, supervision, missions...)
- Qui seront mes interlocuteurs externes ?

2. L'ORGANISATION DU CABINET

Bien définir ce qui est important pour vous au sein même du cabinet et au niveau de l'interaction avec votre vie privée :

- Comment s'organise le cabinet : structure de la hiérarchie, pôles métiers...
- À qui serai-je rattaché(e) ?
- Les outils ? Où en est la dématérialisation du cabinet : Full SAAS, échanges avec les clients ?
- Quel est le rythme réel : horaires, samedis travaillés, en période fiscale ?
- Déplacements ? Où et quand et pour combien de temps ?
- Le cadre de travail : locaux accueillants ? L'ambiance au RDV ? Contact avec l'associé et mon manager ? Accessibilité au cabinet raisonnable ?
- Quelles sont les actions du cabinet pour garantir une bonne ambiance ? Est-ce qu'elles me conviennent ?
- À la fin du ou des entretiens, est-ce que je me sens bien dans ce cabinet ?

3. LA RÉMUNÉRATION

Plus qu'un salaire, il faut **envisager la rémunération comme un ensemble** :

- Le salaire brut (12 ou 13 mois ?)
- Le variable
- Les RTT/jours de repos
- Les horaires réellement travaillés
- La flexibilité (Télétravail, journées enfants malades, etc. ?)
- Les avantages divers : financement de mes études, sorties culturelles, cadeaux d'entreprise
- Les événements de l'entreprise : soirées d'équipes, séminaires

VOS CLIENTS RECRUTENT ? N'HÉSITEZ PAS À NOUS CONTACTER POUR ASSURER LA RÉUSSITE DE LEURS RECRUTEMENTS.

- ADV & Support Achats
- Architecture
- Assistanat & Office Support
- Associations, Fondations & Fédérations
- Assurance
- Audit & Expertise Comptable
- Banque
- Bâtiment & Travaux Publics
- Commercial & Marketing
- Éducation
- Finance & Comptabilité
- Génie électrique & Climatique
- Immobilier Privé
- Industrie & Ingénierie
- Juridique
- Logement Social
- Public & Para Public
- Ressources Humaines
- Retail, Mode & Luxe
- Santé
- Supply Chain, Achat & Logistique et Transport
- Technology Consulting
- Technology Recruitment

CDI - CDD - TRAVAIL TEMPORAIRE - CONTRACTING

PARIS

147 boulevard Haussmann
75008 Paris
01 42 99 16 99

AIX-EN-PROVENCE

805 avenue Guillibert
Gauthier de la Lauzière
13290 Aix-en-Provence
04 42 37 09 60

AMIENS

29 rue des 3 cailloux
80000 Amiens
03 60 28 55 98

BIARRITZ

45 avenue du
Président J-F Kennedy
64200 Biarritz
05 47 51 98 10

BORDEAUX

9 rue des gamins
Bâtiment C1
33800 Bordeaux
05 56 48 70 40

CLERMONT-FERRAND

44 place de Jaude
63000 Clermont-Ferrand
04 43 11 90 27

DIJON

23 rue de la Poste
21000 Dijon
03 80 44 10 20

GRENOBLE

10 rue d'Arménie
38000 Grenoble
04 57 13 90 41

LA ROCHELLE

4 rue Louis Tardy
17140 Lagord
05 86 80 01 00

LILLE

45 rue de Tourmai
Bâtiment B
59000 Lille
03 28 04 50 56

LYON

57 rue Servient
69003 Lyon
04 72 00 00 72

MONTPELLIER

Immeuble La Mantilla
40 avenue Théroigne
de Méricourt
34000 Montpellier
04 67 22 05 05

NANCY

32 boulevard Joffre
54000 Nancy
03 83 33 34 35

NANTES

1 bis mail Pablo Picasso
6^e étage
44000 Nantes
02 51 83 16 20

NICE

Le Crystal Palace
369/371 p^{de} des Anglais
06200 Nice
04 97 18 80 00

REIMS

6 rue Clovis
51100 Reims
03 51 56 48 04

RENNES

9A rue de Châtillon
35000 Rennes
02 99 67 99 50

ROUEN

Immeuble Vauban
4 passage Lucilline
76000 Rouen
02 32 12 50 50

STRASBOURG

5 avenue de la Marseillaise
67000 Strasbourg
03 88 22 80 80

TOULOUSE

23 rue Lafayette
31000 Toulouse
05 34 44 50 90

TOURS

26 rue James Watt
37200 Tours
02 47 75 26 08

hays.fr

© Copyright Hays plc 2023. HAYS, the Corporate and Sector H devices, Recruiting experts worldwide, the HAYS Recruiting experts worldwide logo and Powering the World of Work are trade marks of Hays plc. The Corporate and Sector H devices are original designs protected by registration in many countries. All rights are reserved. The reproduction or transmission of all or part of this work, whether by photocopying or storing in any medium by electronic means or otherwise, without the written permission of the owner, is restricted. The commission of any unauthorised act in relation to the work may result in civil and/or criminal action.

Obtenez une
version digitale
de cette étude :

