

GUIDE DES SALAIRES

COMPTE SUR MOI.FR

La lecture des tableaux

Il est difficile d'établir des études de rémunération précises pour les métiers de l'audit et de l'expertise comptable. En effet, de nombreux critères tels que la taille du cabinet comptable, le niveau de formation, le turnover, la région ou le département, ainsi que le niveau de responsabilités, font varier considérablement les salaires proposés sur ces métiers.

Prenons un exemple : *un collaborateur qui possède un BTS Comptabilité et 7 ans d'expérience en cabinet comptable peut être Chef de mission ou avoir «stagné» à un rôle d'assistant comptable (collaborateur junior)*

Nous ne pouvons limiter l'appréciation du collaborateur à son délai d'accession au statut de Chef de Mission, chaque individu pouvant potentiellement y parvenir.

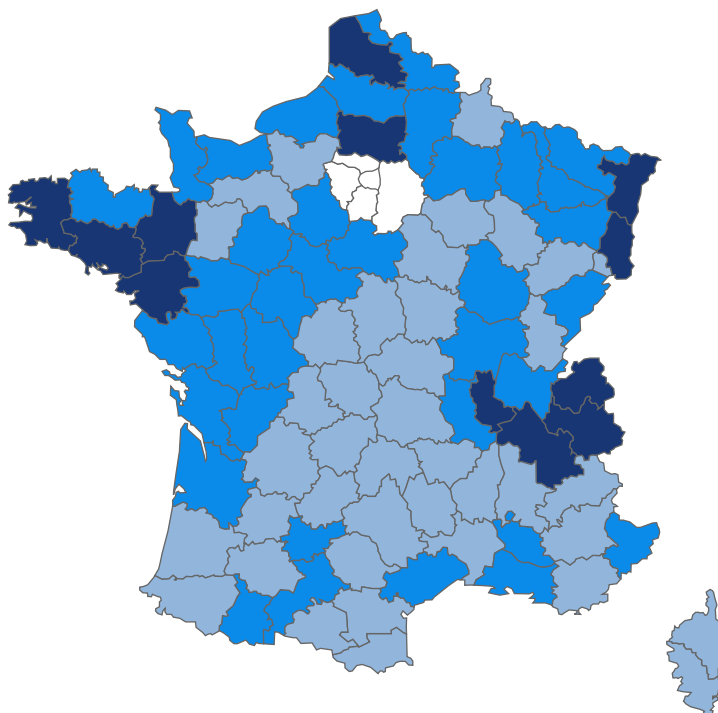
En allant encore plus loin, il arrive également fréquemment que certaines entités, trop petites, ne proposent pas ce statut qui leur est inutile.

Nous avons donc établi un guide des salaires prenant en compte :

- la taille du cabinet
- sa localité
- le niveau de formation, ainsi que l'évolution dite «classique » d'un collaborateur.

Ces différents critères permettent d'améliorer la précision des rémunérations proposées. En les regroupant dans un tableau, nous obtenons des niveaux de rémunération en fonction d'un parcours type.

Considérons par exemple un collaborateur qui a travaillé cinq années en cabinet et une année en tant que Chef de Mission. Il est évident que la rémunération sera différente si le candidat a été nommé à ce poste plus tôt ou plus tard dans sa carrière.



■ Zone 1	■ Zone 2	■ Zone 3
Valeur haute des tableaux	Valeur médiane des tableaux	Valeur basse des tableaux

Attention!

Lors d'une première lecture, vous aurez l'impression que l'évolution du collaborateur est fonction de la taille du cabinet comptable, ce qui est théoriquement le cas, même si la réalité est souvent différente. En effet, si l'évolution est plus rapide dans un Big Four, les places sont plus rares et nécessitent certains compromis : mobilité géographique, mission à l'étranger, hiérarchie très présente, turnover plus important, etc...

Malgré les nombreux critères pris en compte lors de la réalisation de ce guide des salaires, nous observons des différences significatives entre 2 salariés possédant le même parcours. Il est donc fortement probable que votre salaire ou celui de vos employés diffère de ceux proposés par ce guide.

Un tableau pour la province et un tableau pour l'Ile de France.

ANALYSE DU MARCHÉ DE L'EMPLOI EN CABINET COMPTABLE

« La capitale paie mieux que la province »

C'est en tout cas ce que tout le monde dit et observe, englobant toutes les régions de provinces dans le même panier. Nos observations sont plus complexes que cela.

Tout d'abord, **nous observons des tendances de rémunération par régions**. Il est à noter qu'au sein de chaque région, il y a des tendances de rémunération différentes en fonction des départements, ainsi qu'au sein des villes d'un même département. Par exemple, les salaires proposés à Marseille sont identiques à ceux proposés à Aix-en-Provence, mais supérieurs à ceux proposés dans des villes comme Aubagne, Marignane, Vitrolles, Martigues, etc...

Naturellement, nous ne pouvons pas prendre en compte toutes ces variables. Nous proposons donc des tendances, qui sont représentées sur la carte ci-contre. Elles permettent d'affiner les rémunérations que nous proposons vers une tendance haute, une tendance médiane, ou une tendance basse.

Ces différences de rémunération locale (au sein d'un même département) s'expliquent par 2 phénomènes :

- **La clientèle du cabinet comptable**; en effet, dans une ville comme Marseille, la clientèle du cabinet est de taille plus importante, avec des missions à forte valeur ajoutée, une rentabilité par client plus importante, et donc des salaires plus élevés.
- **L'effet du « candidat-roi »** est plus présent dans des grandes villes, où un candidat insatisfait de son salaire met son CV en ligne et passe rapidement des entretiens. Les employeurs compensent ce phénomène par un réajustement du salaire, qui, à terme, engendre une hausse générale. Dans une ville plus isolée, les cabinets comptables (et donc les potentiels employeurs) sont moins nombreux, et n'ont pas à se soucier de ce qui se pratique ailleurs. Ils sont dans une situation où l'effet «candidat-roi» n'existe pas.

Le niveau de formation n'influe que très peu sur la rémunération du collaborateur. Seul le statut d'expert comptable stagiaire (donc potentiellement un futur associé) a une incidence.

En revanche, plus le candidat est formé, plus il a de chances de garder une courbe de progression similaire à celle présentée par le graphique.

Le turnover est très important en cabinet comptable. Il est en moyenne de deux ans, mais il varie selon la taille des structures. Généralement, plus la structure est importante, plus le turnover l'est aussi.

Le turnover n'est pas toujours bon pour sa carrière professionnelle. Si changer d'employeur permet parfois d'améliorer sa rémunération ou son niveau de poste, il peut aussi être un facteur discriminant à l'embauche. Les dirigeants de cabinet comptable souffrent souvent de ce turnover, et préfèrent embaucher un candidat au parcours professionnel stable.

Les évolutions de carrières sont présentées sur sept ans. Les rémunérations peuvent, selon le niveau de poste, continuer à augmenter avec les années.

Pour les chefs de mission et les directeurs de bureau ou associés, les rémunérations ne tiennent pas compte des primes sur intéressement ou résultats de l'entreprise.

EXPERTISE COMPTABLE

Niveau de formation : BTS, DUT, DCG ou MSTCF

Province
(se reporter
à la carte)

Années d'expériences	Niveau de formation	Taille du cabinet		Taille du cabinet		Taille du cabinet	
	BTS Compta, DUT GEA, DECF/DCG, MSTCF	Moins de 10 collaborateurs		Entre 10 et 30 collaborateurs		Plus de 30 collaborateurs et Big Four	
1 an		19/21 K€		19/22 K€		21/23 K€	
2 ans		21/24 K€		22/25 K€		23/26 K€	
3 ans		24/27 K€		24/29 K€		25/29 K€	
4 ans		25/28 K€		26/29 K€		28/31 K€	
5 ans		27/30 K€		28/32 K€		29/34 K€	
6 ans		29/33 K€		31/36 K€		33/37 K€	
7 ans		31/35 K€		34/38 K€		36/42 K€	

- Collaborateur junior
Pas de management, essentiellement des travaux de saisie et de tenue comptable
- Collaborateur confirmé
Supervise quelques dossiers en tenue, travaux de révision, autonome jusqu'au bilan et liasse
- Chef de mission
Supervise une équipe en tenue et en révision, conseil, parfois chargé du développement du portefeuille

Ile de France




Années d'expériences	Niveau de formation	Taille du cabinet		Taille du cabinet		Taille du cabinet	
	BTS Compta, DUT GEA, DECF/DCG, MSTCF	Moins de 10 collaborateurs		Entre 10 et 30 collaborateurs		Plus de 30 collaborateurs et Big Four	
1 an		23/26 K€		23/26 K€		24/27 K€	
2 ans		25/29 K€		26/30 K€		26/30 K€	
3 ans		35/38 K€		35/39 K€		36/40 K€	
4 ans		36/39 K€		37/40 K€		38/42 K€	
5 ans		36/40 K€		38/42 K€		39/45 K€	
6 ans		38/42 K€		39/43 K€		40/45 K€	
7 ans		39/43 K€		40/45 K€		42/46 K€	

EXPERTISE COMPTABLE

Niveau de formation : DCSG ou DEC

Province
(se reporter
à la carte)

Province (se reporter à la carte)	Niveau de formation	Taille du cabinet		Taille du cabinet		Taille du cabinet	
	DESCF/DSCG ou DEC	Moins de 10 collaborateurs		Entre 10 et 30 collaborateurs		Plus de 30 collaborateurs + Big Four	
Années d'expériences	1 an Stage 1ère année	19/22 K€		19/22 K€		19/24 K€	
	2 ans Stage 2ème année	22/26 K€		22/26 K€		23/28 K€	
	3 ans Stage 3ème année	25/30 K€		26/32 K€		27/34 K€	
	4 ans Mémorialiste	29/33 K€		31/35 K€		33/39 K€	
	5 ans Diplômé du DEC	32/37 K€		34/39 K€		38/43 K€	
	6 ans Diplômé du DEC	36/41 K€		38/43 K€		42/47 K€	
	7 ans Diplômé du DEC	40/50 K€		42/53 K€		46/55 K€	

-  Collaborateur junior
Pas de management, essentiellement des travaux de saisie et de tenue comptable
-  Collaborateur confirmé
Supervise quelques dossiers en tenue, travaux de révision, autonome jusqu'au bilan et liasse
-  Chef de mission
Supervise une équipe en tenue et en révision, conseil, parfois chargé du développement du portefeuille

Ile de France

Province (se reporter à la carte)	Niveau de formation	Taille du cabinet		Taille du cabinet		Taille du cabinet	
	DESCF/DSCG ou DEC	Moins de 10 collaborateurs		Entre 10 et 30 collaborateurs		Plus de 30 collaborateurs + Big Four	
Années d'expériences	1 an Stage 1ère année	24/26 K€		19/22 K€		19/24 K€	
	2 ans Stage 2ème année	22/26 K€		22/26 K€		23/28 K€	
	3 ans Stage 3ème année	25/30 K€		26/32 K€		27/34 K€	
	4 ans Mémorialiste	29/33 K€		31/35 K€		33/39 K€	
	5 ans Diplômé du DEC	32/37 K€		34/39 K€		38/43 K€	
	6 ans Diplômé du DEC	36/41 K€		38/43 K€		42/47 K€	
	7 ans Diplômé du DEC	40/50 K€		42/53 K€		46/55 K€	

SOCIAL ET JURIDIQUE

Aujourd'hui, pour répondre aux attentes de leurs clients, les cabinets comptables se spécialisent et confient, de plus en plus, la gestion des aspects «social et juridique» à des collaborateurs dédiés et formés à ces activités.

Les métiers du social et du juridique offrent des niveaux de formation très disparates :

Les professionnels du social sont souvent d'anciens collaborateurs comptables ayant recentré leur activité sur la gestion des bulletins de paie et des contrats de travail. De plus en plus de candidats possèdent une formation R.H. (cursus universitaire) ou spécialisée en paie/ social (organisme de formation).

Les juristes sont souvent issus de formations juridiques classiques, en droit des sociétés ou en droit social, parfois inachevées (Licence 3 ou Master 1). Il arrive également que des postes soient confiés à des avocats (diplômés du CAPA).

Les niveaux de postes proposés dépendent généralement de la taille du cabinet : un poste de responsable juridique ou social sera rarement à pourvoir dans des structures inférieures à 10 collaborateurs.

Les candidats «social» se font de plus en plus rares et disposent d'une formation commune pour deux métiers finalement différents :




- Gestionnaire de paie en entreprise : contexte uni-convention, production de bulletins de salaires importante car informatisée et répétitive
- Gestionnaire de paie en cabinet comptable: contexte multi-conventions, cas particuliers fréquents, conseil, veille sociale...

S'il est aisé de passer du cabinet comptable vers l'entreprise, l'inverse se révèle souvent plus compliqué.

SOCIAL

Province
(se reporter
à la carte)

Années d'expériences	Niveau de poste	Taille du cabinet		Taille du cabinet		Taille du cabinet	
	Gestionnaire paie & Responsable pôle social	Moins de 10 collaborateurs		Entre 10 et 30 collaborateurs		Plus de 30 collaborateurs et Big Four	
1 an		20/22 K€		20/22 K€		20/22 K€	
2 ans		21/23 K€		22/24 K€		22/25 K€	
3 ans		23/25 K€		24/27 K€		24/28 K€	
4 ans		25/27 K€		26/29 K€		27/30 K€	
5 ans		26/29 K€		29/31 K€		29/33 K€	
6 ans		28/30 K€		30/35 K€		33/38 K€	
7 ans		29/32 K€		34/38 K€		38/45 K€	

-  **Gestionnaire de paie junior**
Gestion des bulletins de paies uniquement
-  **Gestionnaire de paie confirmé**
Gestion des bulletins de salaire, DADS, contrat de travail, procédure de licenciement
-  **Responsable Pôle social**
Management et organisation du pôle social, veille juridique, conseil et audit social

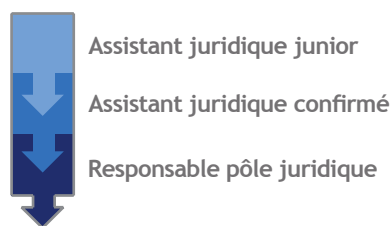
Ile de France

Années d'expériences	Niveau de poste	Taille du cabinet		Taille du cabinet		Taille du cabinet	
	Gestionnaire paie & Responsable pôle social	Moins de 10 collaborateurs		Entre 10 et 30 collaborateurs		Plus de 30 collaborateurs et Big Four	
1 an		25/27 K€		26/28 K€		26/28 K€	
2 ans		26/29 K€		27/30 K€		28/31 K€	
3 ans		27/33 K€		28/34 K€		29/34 K€	
4 ans		32/35 K€		33/38 K€		34/40 K€	
5 ans		33/37 K€		34/39 K€		35/40 K€	
6 ans		36/39 K€		37/40 K€		39/42 K€	
7 ans		38/41 K€		39/42 K€		40/45 K€	

JURIDIQUE

Province
(se reporter
à la carte)

Années d'expériences	Niveau de poste	Taille du cabinet	Taille du cabinet	Taille du cabinet
	Assistant juridique & Responsable pôle juridique	Moins de 10 collaborateurs	Entre 10 et 30 collaborateurs	Plus de 30 collaborateurs + Big Four
1 an		/	20/24 K€	21/24 K€
2 ans		/	22/26 K€	24/28 K€
3 ans		/	24/28 K€	26/30 K€
4 ans		/	26/30 K€	28/32 K€
5 ans		/	28/32 K€	30/35 K€
6 ans		/	30/34 K€	33/38 K€
7 ans		/	32/38 K€	35/45 K€



Ile de France

Années d'expériences	Niveau de poste	Taille du cabinet	Taille du cabinet	Taille du cabinet
	Assistant juridique & Responsable pôle juridique	Moins de 10 collaborateurs	Entre 10 et 30 collaborateurs	Plus de 30 collaborateurs + Big Four
1 an		/	26/230 K€	27/31 K€
2 ans		/	29/33 K€	30/35 K€
3 ans		/	32/37 K€	34/39 K€
4 ans		/	36/41 K€	38/44 K€
5 ans		/	40/44 K€	43/49 K€
6 ans		/	44/49 K€	48/54 K€
7 ans		/	49/53 K€	53/65 K€

AUDIT & COMMISSARIAT AUX COMPTES

L'audit ou le commissariat aux comptes comptent deux grandes écoles : le cabinet «à taille humaine», et le Big Four.

Les formations

Le cabinet à taille humaine est souvent à la recherche de candidatures issues de formation comptable, voire du DEC, alors que le Big Four est plus souvent amateur de formations type écoles de commerce. Mais pénurie de candidats oblige, ce constat est de moins en moins vrai. Les candidats peuvent désormais passer de l'un à l'autre, quelle que soit leur formation initiale, sans trop de difficultés.

Les rémunérations

S'il est reconnu que le Big Four propose des rémunérations attrayantes, le rythme de travail et la culture d'entreprise sont incomparables. Le Big Four est, comme tout grand cabinet de conseil, fondé sur une culture élitiste. Les possibilités de carrières à long terme sont offertes aux meilleurs, et les places sont aussi rares que prisées.

Les cabinets à taille humaine conviendront plus à des candidats souhaitant limiter leurs déplacements, et travailler avec une culture d'entreprise française, qui n'est pas pour autant moins difficile.

Les missions





Il est souvent répandu, à tort, que les missions proposées par les Big Four sont plus intéressantes. Au-delà de la taille des dossiers, un cabinet à taille humaine pourra proposer d'intervenir dans des secteurs d'activités plus variés.

Polyvalence, un atout?

Il existe encore quelques cas particuliers de collaborateurs polyvalents alliant audit et expertise. Cette situation se retrouve dans des cabinets comptables possédant peu de mandats, ou dans d'importantes structures sollicitant leurs auditeurs pour des missions délicates de révision comptable.

Contrairement aux idées reçues, cette polyvalence n'est pas toujours bien perçue, ou du moins, elle ne constitue pas un avantage significatif lors d'une recherche d'emploi.

Province (se reporter à la carte)	Niveau de formation	Taille du cabinet	
	Formation comptable supérieure, Master CCA, ESC	Cabinet dit «à taille humaine»	Cabinet de type Big Four ou assimilés
Années d'expériences	1 an	20/24 K€	26/30 K€
	2 ans	23/28 K€	29/35 K€
	3 ans	25/33 K€	34/40 K€
	4 ans	30/38 K€	38/45 K€
	5 ans	35/42 K€	43/50 K€
	6 ans	38/48 K€	48/60 K€
	7 ans	45/55 K€	60/75 K€

	Auditeur junior	Réalisation de cycles d'audit basiques
	Collaborateur confirmé	Réalisation de cycles d'audit complets, mais supervisés
	Superviseur	Réalisation de cycles d'audit complets et management d'une équipe
	Manager	Planification de missions, répartition des équipes, contact client. Réalisation de cycles d'audit complexes et de missions exceptionnelles

Ile de France	Niveau de formation	Taille du cabinet	
	Formation comptable supérieure, Master CCA, ESC	Cabinet dit «à taille humaine»	Cabinet de type Big Four ou assimilés
Années d'expériences	1 an	26/30 K€	28/32 K€
	2 ans	29/35 K€	32/38 K€
	3 ans	34/40 K€	37/45 K€
	4 ans	39/46 K€	45/55 K€
	5 ans	45/55 K€	55/70 K€
	6 ans	54/65 K€	70/85 K€
	7 ans	64/85 K€	85/100 K€