

Etude emploi

Profils comptables et financiers : les recruteurs peinent à trouver les bons candidats

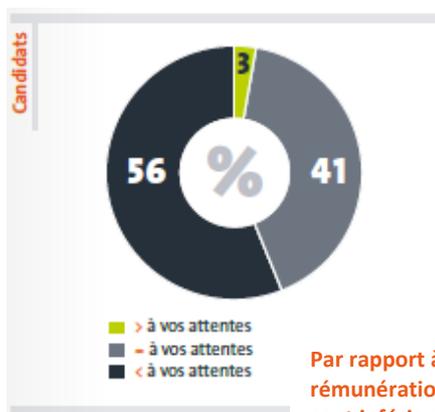
Le cabinet de recrutement Fed Finance a interrogé plus de 2 000 candidats et 150 recruteurs¹ pour recueillir leur point de vue sur leur marché de l'emploi. Comment les candidats font-ils le choix entre deux postes ? Pourquoi décident-ils de changer de poste ? Existe-t-il une perception commune entre candidats et recruteurs ? Cette enquête 360° permet de mieux connaître les attentes des professionnels de la comptabilité et de la finance. Une grille de rémunération par région complète l'étude.

Paris, le 12 janvier 2018 --- [Fed Finance](#), le cabinet spécialisé dans le recrutement des métiers comptables et financiers dévoile les conclusions de son étude 360° « Recrutement en comptabilité et finance : attirer, rémunérer, fidéliser ». Premier enseignement de l'étude, les recruteurs sont plus confiants que les candidats : ils sont 55 % à estimer le marché plus dynamique que l'an dernier (contre 38 % pour les candidats) et 72% ont finalisé en majorité des CDI sur les 12 derniers mois.

Recherche candidats désespérément

Ils sont 72 % à le déplorer : les recruteurs peinent à trouver des candidats pertinents. Et la tendance est plus importante au sein des directions comptables (86 %). Plus d'un recruteur sur 2 estime que le « manque de technicité des profils » (55 %) et le « manque de savoir-être / motivation des candidats » ralentissent les embauches. En région lilloise, ces critères semblent particulièrement bloquants puisqu'ils ont été cités respectivement par 70 % et 60 % des répondants.

- Le « manque de technicité » s'avère plus problématique encore dans le secteur du BTP puisque 83 % des répondants le citent comme un frein.
- Dans le secteur des Services, c'est le critère « trop peu de candidatures reçues » qui prime (60%).
- Le salaire quant à lui semble opposer candidats et recruteurs. En effet, alors que 38 % des recruteurs estiment que les prétentions salariales trop élevées sont un frein à l'embauche, 56 % des candidats interrogés pensent que les rémunérations des offres correspondant à leur profil sont inférieures à leurs attentes.



Quels sont les critères, parmi ceux cités, qui freinent vos embauches ?

Par rapport à votre profil, diriez-vous que les rémunérations proposées dans les offres d'emploi sont inférieures, équivalentes, ou supérieures à vos attentes ?



Les répondants s'exprimaient sur plusieurs critères Exprimé en %

¹ Etude menée auprès de 2 375 candidats en poste ou en recherche de poste et 154 clients, recruteurs des métiers comptables et financiers, sur Internet et dans les huit bureaux Fed Finance en France entre septembre et octobre 2017.

La question de la motivation oppose

Entre deux offres équivalentes, c'est le salaire qui fera la différence pour la majorité des candidats (73 %). La situation géographique de l'entreprise arrive en 2^{ème} position avec 60 % des répondants qui y sont sensibles. Interrogés sur les motivations des salariés, les recruteurs estiment que ce sont les perspectives d'évolution qui représentent le critère le plus important pour attirer de nouveaux collaborateurs. Il est cité par 60 % d'entre-eux (première position), pourtant seulement 38 % des candidats l'ont indiqué (quatrième position).

Au-delà du poste proposé, quels sont les critères qui, selon vous, motivent les candidats à intégrer votre entreprise ?



Entre 2 offres d'embauche pour des postes équivalents, quels sont les critères qui feraient la différence dans votre choix final ?



L'intérêt du poste et l'ambiance de travail pour fidéliser les candidats



Les salariés sont sensibles à la bonne ambiance de travail et à l'intérêt du poste pour rester au sein de l'entreprise. Ces deux critères arrivent ex aequo, en première position (62 % des cas). Les profils junior (1 à 5 ans d'expérience) sont encore plus séduits par l'ambiance de travail, 71 % l'ont cité. Pour les seniors avec plus de 30 ans d'expérience, c'est l'intérêt du poste qui prédomine et ce pour une large part d'entre-eux (78 %). Si la rémunération arrive en 1^{ère} place des critères de choix des candidats entre deux offres, le constat est paradoxal « l'évolution de la rémunération » n'est citée qu'à la 5^{ème} place des critères qui favorisent l'envie de rester au sein d'une entreprise, par 36 % des répondants.

Lorsque vous êtes en poste, quels sont les critères les plus importants qui favorisent votre envie de rester au sein de l'entreprise ?

« Depuis une bonne année, nous avons constaté une reprise du marché progressive. » explique Amaury de Vorges, associé du Groupe Fed. « La plupart des recruteurs ont déclaré avoir signé en majorité des CDI durant les 12 derniers mois. Cela démontre que nous sommes entrés dans une période propice aux créations de postes, par définition à l'avantage des candidats » ajoute-t-il.

À propos de Fed Finance

Créé en 2001 Fed Finance (www.fedfinance.fr) est un cabinet de recrutement dédié aux métiers de la finance. Fed Finance s'organise en trois divisions : comptabilité et finance d'entreprise ; audit et expertise comptable ; banque, assurance et finance de marché. Les 92 consultants de Fed Finance (en décembre 2017) sont présents dans les 13 bureaux de Fed Finance, à Paris, en régions et à l'étranger (Canada et Suisse).

À propos du Groupe Fed

Créé en 2001, le Groupe Fed (www.groupefed.fr) est le premier groupe français indépendant en recrutement temporaire et permanent spécialisé à travers douze marques : Fed Finance, Fed Human, Fed Légal, Fed Supply, Fed Africa, Fed Office, Fed Business, Fed Construction, Fed Ingénierie, Fed Santé, Fed IT et Ressources Transition. Plus de 2,5 millions de personnes ont recherché un poste sur les sites du Groupe Fed en 2016. Fondé par, Alexandre Tamagnaud, le Groupe Fed compte 11 Associés : Alexandre Tamagnaud, Vincent Picard, Amaury de Vorges, Hervé Savy, Mathieu Blaie, Ian De Bondt, Romain Devrière, Karine Favreau, Béatrice Garrigue, Céline Jamain, et William Naccache. Le Groupe Fed a réalisé un chiffre d'affaires de 69 M€ en 2016. Il emploie près de 250 collaborateurs répartis dans douze bureaux en France : Paris-Astorg, Paris-La Boétie, Nantes, Rennes, Lille, Lyon, Aix- en-Provence, Toulouse, Versailles, Saint Denis, Massy et Lognes. Le Groupe Fed est également présent à l'étranger à travers Fed Finance Canada (Montréal) depuis 2015, Fed Finance Suisse (Genève) depuis 2016 et Fed Africa Côte d'Ivoire (Abidjan) depuis 2017. Le Groupe Fed est signataire de la Charte de la Diversité ainsi que du Pacte Mondial de l'ONU. En 2017, le Groupe Fed obtient le label « HappyAtWork ».



Pour plus d'information :

Corinne Longuet, Relations presse
Tél. : 06 87 07 02 78

@ : corinne.longuet@coetcommunication.fr

Cécilia Krummenacker, Directrice Marketing et Communication Groupe Fed
Tél. : 01 40 82 74 17

@ : ceciliakrummenacker@groupefed.fr