



Note de tendances

Les métiers de l'audit restent un tremplin tant pour les profils issus des cursus comptables, que pour les jeunes diplômés d'école de commerce ou d'ingénieurs qui souhaitent se projeter à moyen terme sur des postes à responsabilités en direction financière.

Les cabinets recrutent un volume considérable d'auditeurs afin de faire face à un turn-over important. Le report en 2021 de la loi Pacte laisse planer un doute sur les recrutements des plus petits cabinets.

Les cabinets de conseil/ESN réussissent quant à eux à maintenir une croissance à deux chiffres (la croissance des BIG 4 n'est plus soutenue par leurs métiers d'origine : Audit & Expertise Comptable). Nous notons de réels efforts de diversification et de croissance sur les métiers du Conseil.



– **Banques et Assurances (Financial Services)** : véritables fers de lance de la croissance des grands cabinets depuis la crise de 2008. Suite aux grandes évolutions réglementaires, **les recrutements ne faiblissent pas malgré la fin des sujets Solvabilité II et Bâle III**. Les connaissances RGPD (règlement général sur la protection des données) seront la denrée rare pour les cabinets sur l'année 2019.

– **Transformation Digitale et Sécurité IT** : nous notons depuis peu une réelle recrudescence des recrutements sur l'ensemble des secteurs (Industrie, Services, Énergie, Public...). Les grands acteurs du marché cherchent à se digitaliser plus rapidement que leurs concurrents, et puisent donc largement dans les effectifs des grands cabinets de conseil spécialisés pour assurer leur transformation et attirer de nouveaux talents.

Le marché de l'expertise comptable confirme son fort dynamisme. L'attractivité des cabinets constitue un enjeu majeur afin de recruter puis fidéliser les meilleurs talents. La demande étant toujours importante, les futurs employeurs se doivent d'être en phase avec les nouvelles générations de candidats et de proposer un environnement de travail plus épanouissant. **Les attentes envers les collaborateurs évoluent également.** La capacité à participer à des projets transverses liés à la dématérialisation ou au déploiement d'outils informatiques chez les clients est un atout. De fortes qualités comportementales sont également attendues en plus de la maîtrise technique.

CHIFFRES CLÉS



140 000
collaborateurs
en France ¹



Une croissance de 4 %
cette année sur le marché ²



**Une augmentation
des rémunérations de
2,1 %** en moyenne sur
2019 ³



Le marché du conseil en
stratégie digitale en France
connait **une croissance
moyenne de 12 %
par an** ⁴



30 % de l'activité de
conseil concernent des
projets de transformation
digitale ⁵



Le secteur de l'Énergie
représente **9 %**
du marché global
du conseil ⁵

RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

CABINETS D'AUDIT TOP 4	FIXE	VARIABLE	TREND
Auditeur junior (A1) - 1 an d'expérience	35 - 40	-	↕
Auditeur confirmé (A2) - 2 ans d'expérience	40 - 45	-	↕
Senior 1 - 3 ans d'expérience	42 - 50	-	↕
Senior 2 - 4 ans d'expérience	48 - 52	-	↕
Senior 3 - 5 ans d'expérience	50 - 58	-	↕
Manager - 6/9 ans d'expérience	58 - 65	10 - 15	↕
Senior Manager - > 10 ans d'expérience	> 70	> 15	↕

RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

CABINETS D'AUDIT HORS TOP 4	0-2 ans	3-4 ans	5-10 ans	> 10 ans	TREND
Auditeur	34 - 40	-	-	-	↕
Auditeur confirmé	-	40 - 48	-	-	↕
Chef de mission senior	-	-	45 - 60	-	↕
Directeur de mission	-	-	-	> 60	↕



FOCUS RÉGIONS

Les rémunérations présentées sont des rémunérations annuelles brutes fixes en milliers d'euros et sont indiquées selon le nombre d'années d'expérience pour des postes situés en **région parisienne**.

Afin d'être le plus exhaustifs possible et de vous apporter un éclairage précis sur les rémunérations pratiquées sur l'ensemble du territoire français, nous avons choisi de vous indiquer les **variations moyennes existant entre l'Île-de-France et les grandes régions**.

La colonne « TREND » informe de l'attractivité et du dynamisme des métiers : à la hausse, stables ou à la baisse.

RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

CABINETS DE CONSEIL	Stratégie	Organisation	Systèmes d'information	TREND
Consultant junior/analyste	44 - 48	40 - 42	36 - 40	↕
Consultant confirmé (C2, C3)	48 - 55	42 - 50	40 - 44	↕
Senior consultant (SC1, SC2, SC3)	55 - 80	47 - 60	44 - 59	↕
Manager (M1, M2, M3)	85 - 120	60 - 75	60 - 70	↕
Senior Manager	-	75 - 100	70 - 85	↕
Directeur - Principal	120 - 180	90 - 130	90 - 100	↕
Associé - Partner	> 200	> 110	> 100	↕

RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

ESN	Applicatif et infrastructures	Expertise digitale/web	Expertise cyber/SSI	TREND
Consultant - Ingénieur	38-45	40 - 45	42 - 45	↔
Consultant senior - Lead ingénieur	45 - 48	45 - 55	45 - 55	↔
Manager - Chef de projet	52 - 65	50 - 70	50 - 70	↕
Directeur de projet - Architecte	65 - 90	65 - 90	65 - 90	↕
Directeur de programme - Urbaniste	90 - 120	90 - 120	90 - 120	↔
Directeur de BU - Directeur d'agence	80 - 150	80 - 150	80 - 150	↔

RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE EN K€

GESTION & TRAITEMENT DE L'INFORMATION	0 à 2 ans	2 à 5 ans	5 à 15 ans	TREND
Assistant comptable	24 - 28	30 - 35	-	↔
Collaborateur comptable	30 - 35	35 - 50	38 - 50	↔
Chef de mission	38 - 45	45 - 55	50 - 70	↔
Expert-comptable	50 - 60	60 - 70	> 70	↔
Assistant juridique	28 - 32	32 - 40	40 - 50	↔
Collaborateur juridique	30 - 32	32 - 40	> 40	↔
Collaborateur paie	30 - 35	35 - 42	> 42	↕
Collaborateur social	30 - 35	35 - 42	> 42	↕

NORD	OUEST	SUD-OUEST	PACA	RHÔNE-ALPES	EST
------	-------	-----------	------	-------------	-----

de -8% à -18% de -6% à -16% de -11% à -13% de -10% à -13% de 0 à -8% de -8% à -18%

Ces écarts sont à pondérer en fonction des années d'expérience demandées pour le poste, du secteur d'activité et de la taille de l'entreprise.