



**Marc Bernardin**  
**Managing**

« Les grandes PME régionales deviennent très attractives pour les cadres comptables et financiers qui recherchent des responsabilités élargies. Pensez-y ! »



**Frédéric Ronflard**  
**Robert Walters**

« Profitez de la frilosité actuelle de certains candidats vis-à-vis de la situation économique pour choisir les plus belles opportunités de carrière. Elles sont nombreuses. »



**Wilhelm Lalligant**  
**Advancers executive**

« Pensez à la construction de votre carrière, mais prenez avant tout du plaisir dans ce que vous faites au quotidien. Carpe diem. »



**Julien Thomas**  
**Groupe Solic**

« Mettez en avant vos atouts et insistez sur ce que vous pouvez apporter à l'entreprise. »

Richard Valeron/Le Figaro

## Comptabilité, finance : un secteur toujours porteur

La filière poursuit ses embauches. Sur un marché tendu qui continue à faire la part belle aux candidats, les entreprises cherchent par tous les moyens à retenir leurs collaborateurs.

► IL Y A UNE VIE après la crise du subprime. Certes, les banques de financement et d'investissement ne sont pas à la fête et les fonctions de front et de back office peinent. Mais elles ne sont pas seules sur un marché de l'emploi où la demande reste extrêmement soutenue, affirment les cabinets de recrutement. « Paris concentre toujours 70 % des postes en finance et Lyon reste la deuxième ville de France en la matière, lance Pierre-Etienne de Moustier, du cabinet Aims International France. Au total, il manque 70 000 financiers toutes fonctions confondues sur les principaux pays européens », rappelle-t-il. De quoi donner des ailes aux candidats.

Dans les transports, l'énergie, le conseil, l'audit... les embauches se poursuivent et les profils de consolidateur, de contrôleur de gestion, de comptable parlant anglais sont toujours extrêmement prisés, voire pénuriques. « Ces grands classiques ne changent pas, déclare Julien Thomas, du Groupe Solic. Ce qui n'empêche pas certaines entreprises de chercher à voir trois ou quatre candidats pour un poste de consolidation, alors que ces profils très courtisés imposent une grande réactivité. »

Face à un secteur économique frappé de morosité,

les sociétés cherchent à renforcer leurs systèmes de contrôle financier, sans oublier de renouveler leurs cadres pour répondre aux départs en retraite. Marc Bernardin, du cabinet Managing, très implanté en région, note deux types de demandes. Celles des PME qui veulent recruter des financiers, des comptables, des gestionnaires capables d'assurer la relève : « Ils recherchent des personnes ayant une expérience, du potentiel pour reprendre d'ici à trois ou quatre ans la gestion complète de la PME. Et la demande va aller en s'accroissant », assure-t-il.

### Les candidats se montrent plus exigeants

Les besoins sont bien présents, ils sont aussi plus complexes à satisfaire. « Sur un marché qui manque de visibilité, les financiers se posent davantage de ques-

tions, commente Frédéric Ronflard, du cabinet Robert Walters. Certains préfèrent patienter un peu, le temps que la situation s'éclaircisse. » Les candidats deviendraient-ils frileux ? Une chose est sûre, ils attendent souvent que les cabinets de recrutement les appellent et n'hésitent pas à se montrer plus exigeants. « L'aspect rémunération est plus rapidement mis en avant, observe Wilhelm Lalligant, d'Advancers Executive. Et beaucoup annulent des rendez-vous à la dernière minute. D'autre part on note un allongement des délais de recrutement. »

En cause, les sociétés elles-mêmes qui ne rechignent plus à mettre en place une panoplie de mesures pour retenir leurs collaborateurs : hausse de salaire conséquente, clause de non-concurrence maintenue, clause de dédit formative pour les 3<sup>e</sup> cycle que les

entreprises auront contribué à former... « On assiste à une montée en puissance des moyens pour parer au départ des cadres », relève Louis-Marie Simoneau. Autant de pare-feux qui laissent les cabinets dubitatifs. « En moyenne cela retardera l'échéance de six mois, mais guère plus », estime Louis-Marie Simoneau.

### Les seniors recherchés

Plus efficaces, les sociétés commencent à ouvrir leurs profils et se montrent notamment plus intéressées par les seniors. « Le marché très tendu nous permet de présenter avec succès des confirmés », se félicite Frédéric Ronflard.

Au-delà de ce constat, les mentalités évoluent. Un directeur financier de 59 ans pourra plus aisément choisir un successeur de 50 ans dès lors qu'il en aura l'étoffe. « Les entreprises savent qu'elles embauchent un senior elles

auront un collaborateur beaucoup plus stable », souligne Julien Thomas. Et l'expérience rassurera sur des fonctions qui ne se contentent plus de présenter des chiffres. Deux bémols cependant, les entreprises s'orientent peu d'emblée vers ces profils, c'est aux cabinets de recrutement de les y aider. « Les seniors commencent le plus souvent par un CDD, par du management de transition ou de l'intérim », nuance Louis-Marie Simoneau.

Les portes sont grandes ouvertes pour les jeunes diplômés. « On est loin de l'époque où ils devaient enchaîner les stages et les CDD », témoigne Wilhelm Lalligant. Les salaires très alléchants, 38 K€ en moyenne, jusqu'à 42 K€ pour peu qu'ils pratiquent une troisième langue, aient une expérience à l'international, contribuent à une attractivité que les groupes industriels ont du mal à concurrencer.

### Le marché de l'emploi demeure dynamique

« Malgré une belle image, ils peinent à attirer des juniors, qui peuvent avoir dix offres et qui choisiront de manière un peu irrationnelle. À nous de les conseiller », relève Frédéric Ronflard, dont le cabinet a créé une activité spécifique pour recruter ces profils. Reste aussi peut-être un déséquilibre à combler. Des juniors surdiplômés sont formés à leur arrivée dans le poste, rarement des confirmés. « Les seniors sont censés tout savoir lorsqu'ils intègrent la société. Il y a peut-être là un déclin à opérer pour qu'ils puissent évoluer plus facilement », lance Frédéric Ronflard.

Michael Page International. Au total, le marché est sur le même trend que l'an dernier à pareille époque. Toutefois, une nouvelle tendance se confirme. « Le processus de recrutement du middle-management est de plus en plus long - un à deux mois - et pointu car les entreprises ne veulent pas faire d'erreur dans leur choix. Cela profite aux quadras et aux seniors qui ont de l'expérience, note Yann Fessard de Foucault. Même attitude chez les

candidats. Ils veulent à la fois être séduits et surtout ne pas se tromper. Ils savent, en particulier les auditeurs internes internationaux, les consolidateurs et les directeurs comptables à connotation anglosaxonne, qu'ils sont en position de force. » Dans ce contexte, bien des entreprises n'hésitent pas à faire des contre-offres (revalorisation du salaire, changement de poste...) pour conserver leurs meilleurs éléments. B. L. B.