



# Conseil/Audit : Météo clémente

L'actualité de cette fin d'année n'est pas à l'enthousiasme général. La rentrée s'annonce peu engageante si l'on sait qu'il faut toujours au moins six mois pour que les soubresauts de la conjoncture se traduisent par des décisions. Les cabinets d'audit et de conseil qui sont aux premières loges pour tâter le pouls des entreprises connaissent parfaitement ce cycle. Ils ne s'en inquiètent pas trop : leurs prévisions de recrutements restent toniques. Avec priorité aux bons profils avec très bons stages ou première expérience.

La remontée du chômage depuis le mois de juin épargne encore les cadres. Les volumes de demandes adressés aux organismes spécialisés ne marquent pas de fléchissement et rien n'indique si l'on s'en tient aux prévisions d'embauches de nos experts que cela va changer dans un futur immédiat. « Je considère que le marché des cadres a fortement repris, nos plans de recrutements sont quasiment remplis et l'impact de la crise n'est pas encore sensible en termes d'embauches. Je pense qu'il faudra attendre 2012/2013 pour éventuellement constater les premiers effets » note Pascal Collardey, DRH de KPMG dont l'enseigne va recruter 1 500 personnes. Évidemment ces analyses précisent nos experts sont à considérer « toutes choses égales par ailleurs ».

**Oh aime les candidats qui veulent devenir experts et qui ont une ouverture internationale**  
*Pascal Collardey*

Inutile de faire un dessin : si la situation liée à la crise de la zone euro et à l'endettement des états ruisselle trop fort sur les entreprises, notamment en coupant l'accès de ces derniers au crédit, le panorama pourrait évoluer. On enregistre d'ailleurs les premiers signes d'inquiétude du côté des PME dont les taux de marge sont à la baisse. Une situation qui pourrait être sensible pour les cabinets essentiellement orientés dans le conseil et l'assistance aux TPE et aux PME. « Nous sommes vigilants mais la vérité impose de reconnaître que nous avons une activité très soutenue avec beaucoup de nouvelles affaires » avoue Arnaud Franquinet, directeur développement

**On fait le pari de cultiver l'esprit de petite entreprise qui privilégie les individus**  
*Arnaud Franquinet*

Capital Humain du groupe Grant Thornton qui reconnaît même avoir quelques difficultés à remplir ses programmes de recrutement. Pas de sinistrose chez ce spécialiste des grosses PME qui déplore surtout la surenchère de certains candidats qui profiteraient un peu trop hardiment d'une certaine pénurie dans certaines régions de France.

Il faut dire que les « Big 4 » les grandes enseignes du métier sont de nouveau dans le haut des palmarès des classements des entreprises que les jeunes étudiants souhaitent intégrer à la sortie de leurs écoles ou universités. Ce retour en grâce, après une période de bouderie rejaillit sur l'ensemble de la profession. Une évolution qui ne surprend pas trop les spécialistes qui estiment que c'est la reconnaissance de la qualité des formations délivrées dans les cabinets d'audit et de conseil qui remonte à la surface. Les expertises et aussi l'entraînement à supporter de grosses charges de travail donnent aux collaborateurs de ces sociétés des atouts indéniables. Sans oublier les politiques de rémunérations très compétitives. Il est fréquent qu'à diplôme égal un jeune postulant intègre un cabinet avec un avantage salaire supérieur à cinq mille euros par an.

Pour autant, faire son trou dans le conseil et l'audit reste un défi. « Nos consultants juniors diplômés d'écoles de commerce ou de l'université doivent avoir des stages significatifs dans des services achats ou clients très structurés. Et surtout la capacité de mettre les mains dans le cambouis, d'aller au contact des techniciens dans les usines » prévient Julie Garnier, DRH de KLB, une jeune société de conseil spécialisée dans la Supply Chain et les achats.

Jeunes enseignes ou leader de son marché, les attentes sont identiques sur les fondamentaux.

**Avoir des stages significatifs dans des structures de qualité est un grand avantage**  
*Julie Garnier*

Tous nos experts préviennent que ces métiers qui exigent une forte technicité sont aussi ceux de la plus grande rigueur. Les cabinets veulent des collaborateurs qui ont l'ambition de devenir experts, qui rentrent dans le dur des méthodologies et qui s'effacent devant les besoins des clients. Des plus grands, les vedettes de la bourse aux plus modestes, les TPE. « Nous souhaitons des profils différents car nos marchés sont différents. Nous travaillons sur des marchés très fins au contact des entrepreneurs. Cela exige de la technique mais aussi de l'autonomie et le sens des responsabilités » souligne Véronique Bréchet, directeur du recrutement chez Fiducial, le leader européen du conseil aux

petites structures et qui maille le territoire avec 600 bureaux. Pour Fiducial, cela a longtemps signifié la priorité aux seniors, aux experts-comptables aguerris capables de rassurer des clients pas toujours au fait des subtilités de la comptabilité et de la gestion. Cette particularité devrait perdurer mais l'appel à de jeunes talents s'annonce. La pyramide démographique des experts-comptables en France va rapidement ouvrir de nouvelles opportunités aux jeunes diplômés.

De ce paysage, il ressort que les besoins restent denses. À l'exemple de Mazars qui va encore embaucher 500 personnes. Pour staffer ses équipes et faire face à la mobilité interne ouverte aux seniors dans les nouveaux pays émergents. Perspectives intéressantes proposées par les grands cabinets. Sous réserve

**La bonne combinaison c'est le mariage de la technicité et de l'expérience**  
*Véronique Bréchet*

d'avoir fait ses preuves. En clair d'avoir durant au moins 3 ans prouvé ses capacités et son potentiel. « Un défi pour les ingénieurs vers lesquels nous faisons un effort important car nous souhaitons faire évoluer nos pratiques parallèlement aux attentes des grandes entreprises qui exigent désormais un équilibre entre l'expertise métiers et celles des chiffres. C'est un modèle ambitieux » explique Caroline Haquet, directrice du recrutement de Mazars qui pour ce faire a signé des conventions avec plusieurs grandes écoles d'ingénieurs.

La quête de bons candidats pour l'audit et le conseil reste donc active. Et pour faire avancer leurs projets de recrutements, les cabinets ont reconsidéré leurs pratiques. Les jeunes diplômés

**Nous faisons un effort important pour séduire les ingénieurs**  
*Caroline Haquet*

se voient offrir des parcours de carrière, les niveaux hiérarchiques sont allégés et on favorise la participation des jeunes entrants à la prise de décision. De quoi atténuer (un peu) la densité des charges de travail de ces métiers.



Pascal Collardey

DRH  
KPMG

« Les effets de la crise ne sont pas visibles en termes de recrutements. Je considère qu'il faudra attendre 2012/2013 pour en ressentir les premiers retours. Mais ils ne seront pas déstabilisants car nos suivis de conjoncture et nos interventions - comptabilité, contrôle, vérifications ou certifications - interviennent toujours a posteriori. Cela dit, nos métiers qui sont dominés par le chiffre ne doivent pas rester trop statiques : nous devons délivrer du sens aux chefs d'entreprises qui nous confient leurs comptes. Les informations doivent être conformes et sûres mais elles doivent aussi être mises en relief. Un haut potentiel dans l'Audit et le Conseil c'est un collaborateur qui est capable d'aller très loin dans le détail mais qui sait aussi remonter et prendre de la hauteur pour dresser un panorama compréhensible par le chef d'entreprise. C'est ce que j'appelle en termes imagés les qualités symboliques de l'hélicoptère. Pour autant, même les plus prometteurs des jeunes diplômés doivent respecter les méthodologies de travail en équipe et avoir un indispensable sens de la coopération. Inutile de préciser que pour accéder aux grands comptes mais aussi aux belles PME, l'anglais courant est incontournable. »

« Groupe jeune, nous avons la chance d'avoir une équipe dont la moyenne d'âge est de 29 ans et qui veut s'imposer sur le créneau du conseil en achat et « supply chain ». Si je ne constate pas de tensions sur le marché en termes de recrutements, nous sommes sur nos gardes car il ne devrait pas y avoir trop de « turn-over » en 2012. Il sera certainement difficile de recruter chez les concurrents les seniors dont nous aurons besoin. Il faudra être tenace. Parallèlement, nous allons mettre l'accent sur les stagiaires et les VIE notamment à destination de la Chine, de l'Espagne et de la Grande-Bretagne où nous avons de bons développements. Nous proposons à nos collaborateurs un parcours de carrière rythmé par deux évaluations annuelles qui permet à certains d'être manager en 3 ou 4 ans. Tout simplement parce que la taille de notre groupe - 350 collaborateurs dont 170 en France - et nos process laissent place à l'originalité. École de commerce et stages significatifs dans des entreprises qui ont des services achats et clients très structurés sont un atout car nous souhaitons nous attacher des collaborateurs qui aiment mettre les mains dans le cambouis, visiter les usines et parler avec les techniciens. »



Julie Garnier

DRH  
KLB



**Arnaud Franquinet**

Directeur Développement  
Capital Humain -  
Groupe France  
Grant Thornton

« Le paysage est plutôt serein : nos activités sont soutenues, nous maintenons notre objectif de rassembler 2 000 collaborateurs en 2015 ce qui implique le recrutement de 400 à 500 personnes par an. À l'exception de la branche conseil en transactions pour laquelle des doutes demeurent sur le niveau des opérations à venir, les autres activités sont nourries. Au point que je constate une tension sur le marché du recrutement. Loin de la sinistrose ambiante. Comme nous sommes présents sur les EIP (entreprises cotées) et les ECP (capitaux privés), nous avons des besoins variés. Les profils sont néanmoins toujours très techniques. Pour l'audit comme pour l'expertise comptable. Cela posé, cette expertise ne suffit pas : nos clients attendent qu'on leur propose une approche globale. Ce n'est pas simple : il faut allier technique et créativité. Dans ce cadre, on fait le pari de cultiver l'esprit de petite entreprise qui offre une chance aux individualités et de recruter sur l'ensemble du territoire où nous déployons 25 représentations avec des bureaux de 25 à 150 collaborateurs. »

« Nous considérons que nous sommes face à un marché de l'emploi tendu. Les candidats gardent la main. Il est, en effet, difficile de trouver des postulants avec un bon niveau de technique et d'expérience. Pour 2012, nous avons un plan de recrutement de 850 personnes pour nos 600 agences en France. Nous cherchons à attirer des profils très spécifiques car nous sommes au service des TPE/PME. Cela signifie une relation de proximité et de confiance. C'est un marché très fin où la personnalité, l'autonomie et la prise de responsabilité de nos collaborateurs vis-à-vis du client sont des éléments essentiels. Nous les accompagnons dans toutes les étapes de leur gestion : comptabilité, fiscalité, optimisation du portefeuille. Cela suppose de s'inscrire dans une démarche collective et faire cohabiter la technique et le développement commercial pour identifier les opportunités de business. Par ailleurs, nous allons être confrontés en raison des évolutions démographiques à de forts besoins en experts-comptables notamment pour piloter nos bureaux. »



**Véronique Brechet**

Directrice du recrutement  
Fiducial



**Caroline Haquet**

Directrice du recrutement  
Mazars

« On a eu beaucoup de « turn-over » en 2010/2011 vers la mobilité internationale. Beaucoup de piliers de Paris sont partis au Brésil en Russie et autres pays émergents. Il faut les remplacer. Nous recruterons durant cette campagne, 850 personnes dont 300 stagiaires. Je sais que le désir d'aller à Londres ou New York est très fort chez nos jeunes recrues. Elles doivent savoir qu'il faut 3 ans en France et un vrai besoin pour que l'expatriation soit envisageable. De fait, les demandes proviennent essentiellement de projets matures qui sont intéressants techniquement mais qui imposent de quitter sa zone de confort. Dans tous les cas, Paris reste le centre du dispositif. Je souligne notre particularité : l'importance que nous accordons aux profils ingénieurs. Ils représentent 25 % de nos embauches. C'est un effort important car nos métiers ne sont pas naturels pour eux. Mais les grandes entreprises privilégient le mixte métiers + chiffres. Elles exigent de réfléchir vite mais aussi de l'analyse et de la curiosité. C'est difficile car le marché des ingénieurs est tendu. »

Nota bene

## KLB

- ▣ Perspectives de recrutements : 100.
- ▣ Spécialités : Achat (70 %) et Supply Chain (30 %).
- ▣ Stagiaires et VIE : Oui avec renforcement de l'offre.
- ▣ Filières : Écoles de commerce + stages significatifs dans des services clients et achats structurés.
- ▣ Offres bac +2 dans la filiale Managed Services (CSP de 10 à 40 personnes) pour comptables et chef équipe.

## Grant Thornton

- ▣ Perspectives de recrutements : 400 / 500.
- ▣ Spécialités : Audit et conseil. Recherche auditeur IT.
- ▣ Filières : Écoles de commerce et universités.
- ▣ À noter : Paris = 25 % de l'offre et 25 bureaux en France.
- ▣ Offres pour bac +2 et BTS pour plateforme (1 à 2 par an) pour tenue de comptes et payes pour grands comptes. 50 à 100 collaborateurs par an.

## Mazars

- ▣ Perspectives de recrutements : 550 CDI.

- ▣ Stagiaires : 300.
- ▣ Filières : Triptyque ingénieurs (25 %), écoles de commerce (50 %) et universités (25 %).
- ▣ À noter : Conventions avec écoles d'ingénieurs Centrale Paris / Province : Supelec ; ESTP, etc.

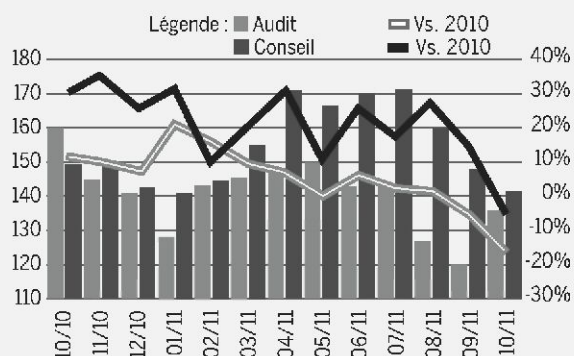
## KPMG

- ▣ Perspectives de recrutements : 900 CDI.
- ▣ Stagiaires : 600.
- ▣ Filières : Écoles de commerce et universités. Offres pour les ingénieurs à destination des grands comptes en Advisory.
- ▣ À noter : Présence sur l'ensemble des segments de marchés CAC 40 à TPE. Avec localisations à Paris pour l'audit et plus en régions pour l'expertise comptable.

## Fiducial

- ▣ Prévisions de recrutements : 800 avec 500 expertises comptables.
- ▣ Filières : du BTS au DSCG et expertise comptable.
- ▣ À noter : Filière pour les avocats et les professions juridiques.
- ▣ Marchés très orientés vers TPE et PME avec 600 agences de proximité sur le territoire national et 60 à l'étranger.

## L'Index Monster de l'Emploi "Audit/Conseil" du mois d'octobre 2011



### Faits marquants du mois d'octobre 2011

Au mois d'octobre 2011, selon l'index Monster de l'emploi, les secteurs du conseil et de l'audit ont connu une chute brutale. Après avoir crû de 14 % en septembre, les offres d'emploi dans le secteur du conseil ont enregistré une baisse de 5%. Le premier chiffre négatif depuis janvier 2010.

Le retournement brutal des offres d'emploi dans le secteur du conseil fait suite à plusieurs mois de très bonne performance. Malgré le mauvais chiffre du mois d'octobre, le fort rebond des offres de recrutement dans le conseil durant 20 mois consécutifs a permis d'augmenter les offres d'emploi du secteur de 45 % par rapport à leur niveau du troisième trimestre 2009.

À l'inverse, depuis le point bas de la crise, le rebond des offres d'emploi du secteur de l'audit a été beaucoup plus limité que la plupart des secteurs. Mais la réduction des offres d'emploi est d'autant plus violente dans ce secteur que la période d'avant crise avait donné lieu à un gonflement historique des effectifs.

### Les catégories

Les offres d'emploi des secteurs du conseil et de l'audit étant composées à plus de 95 % par des offres d'emploi de « cadres et dirigeants » et de « professions intellectuelles et scientifiques », aucune de ces catégories de salariés n'est épargnée par le retournement conjoncturel. Seules les offres d'emploi des « professions intellectuelles et scientifiques » dans le secteur du conseil résistent mieux à cette nouvelle crise, augmentant de 5 % en glissement annuel en octobre 2011.

### Les régions

Par rapport aux autres secteurs, les activités de conseil et d'audit sont surreprésentées en IDF. Cette région concentre, en effet, 46 % des offres d'emploi de l'audit et du conseil alors que l'IDF représente 35 % des offres d'emploi de l'ensemble des secteurs sur le territoire national.