



Conférence OVES – Mardi 7 juin 2016



Réalités du marché de l'emploi et perspectives pour les professionnels de l'audit, de la fiscalité, de la fiduciaire et du conseil en entreprise en Suisse romande





1. Notre activité
2. Etat général du marché de l'emploi
3. Le marché de l'emploi pour les « experts diplômés »
4. Questions / Réponses



1er bureau ouvert en 2001.
Aujourd'hui, présent à travers 3 bureaux (Genève, Lausanne, Zurich) et 3 marques : Michael Page, Page Personnel et Page Executive.



Nos divisions :

Michael Page

- Banking & Financial Services
- Commodity Trading
- Engineering
- Finance & Accounting
- Healthcare & Life Sciences
- Human Resources
- Information Technology
- Interim Management
- Legal & Compliance
- Procurement & Supply Chain
- Property & Construction
- Sales & Marketing
- Tax & Treasury

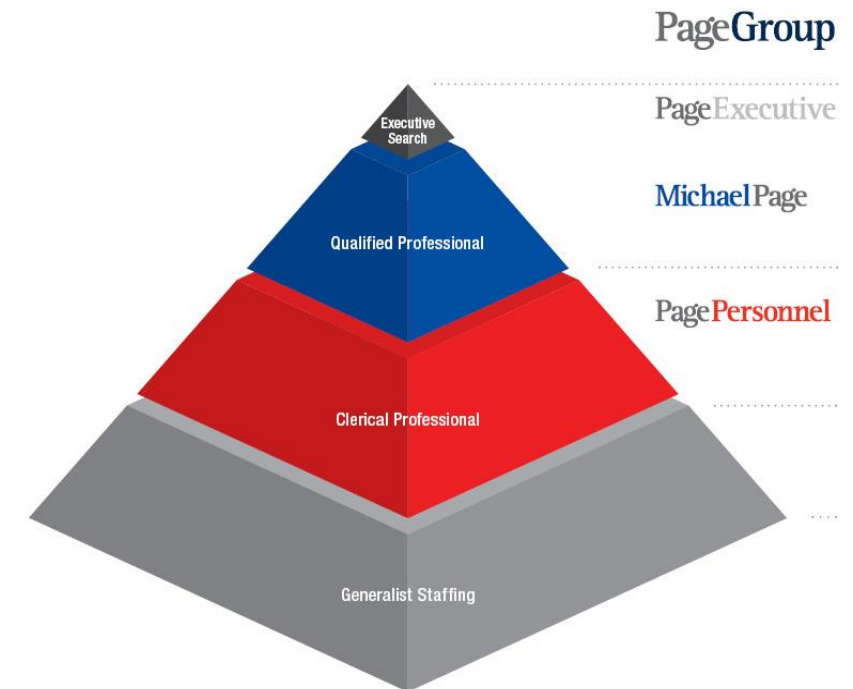
Page Personnel

- Banking & Financial Services
- Engineers & Technicians
- Finance & Accounting
- Legal
- Office & Management Support
- Retail
- Sales & Marketing
- Sales Administration & Supply Chain

Page Executive



- Recrutement de tous type de profils financiers sur des niveaux de spécialistes, de managers et de directeurs.
- Nos interlocuteurs : fiduciaires / PME / Multinationales / Secteur public / NGO
- Exemples de recrutement menés : Directeur Financier / Responsable du Controlling / Chef Comptable / Directeur Fiscal / Directeur du département Révision / ...



2. Etat général du marché de l'emploi



- Attentisme des employeurs (conjoncture éco. / incertitude sur statuts fiscaux / franc fort...)
- La vague de recrutement des multinationales semble passée (peu ou pas de nouveaux HQ, donc de création de postes / éviter de remplacer les départs)
- Recrutement par réaction et non plus par anticipation (timing du recrutement, manque de temps et de moyens pour former, besoin de profils opérationnels à J+1)
- Le syndrome du copier / coller = + facile d'identifier les candidats mais + difficile de les attirer
- Moins de place pour le potentiel / l'outsider n'est pas en position de force
- Stagnation des salaires, voire régression sur les niveaux Middle / Senior Managers (inadéquation entre attentes candidats et offres employeurs)
- Marché « candidats » peu dynamique (frilosité à changer / confort)

2. Etat général du marché de l'emploi



- Difficultés des employeurs à trouver les candidats qui correspondent à leurs attentes
- Interim management de + en + utilisé / try & hire en développement en entreprise
- Challenge pour les employeurs : accepter de recruter des personnes qui ne correspondent pas à 100% des attentes / permettre un développement des collaborateurs

3. Le marché de l'emploi pour les « experts diplômés »



- Les 4 professions abordées :
 - les experts-comptables diplômés
 - les experts fiduciaires diplômés
 - les experts fiscaux diplômés
 - les experts en finance & controlling diplômés
- Objectif = pour chaque catégorie, répondre aux questions suivantes :
 - Où sont-ils ?
 - Visibilité sur le marché de l'emploi (actifs ou non)?
 - Aspirations ?
 - Besoins du marché / des employeurs ?



- Principalement formés par les Big4
- Titre valorisé comme gage de technicité
- Audit comme une étape = devient moins attractif sur du long terme (charge de travail, lourdeur administrative,...)
- Aspirations candidats :
 - contrôle de gestion / FP&A
 - contrôle financier
 - comptabilité / consolidation, dans une moindre mesure
- Perspectives offertes par le marché :
 - rôle technique en comptabilité / finance (spécialiste IFRS)
 - audit interne / contrôle interne
 - audit externe / fiduciaire



- Plus difficile de faire le 1^{er} pas vers l'entreprise (manque d'expérience opérationnelle vs. méthodologie et adaptabilité)
- Besoins récurrents de personnels qualifiés dans des fiduciaires de taille moyenne = assurer pérennité de l'activité (agrément d'expert-reviseur)
- Niveau de rémunération en audit devient meilleur qu'en entreprise / concessions matérielles pour quitter l'audit



- Un diplôme qui semble délaissé
- Restent très cantonnés aux activités fiduciaires (indépendants ou structures de petite taille)
- Profils non visibles sur le marché de l'emploi (petits entrepreneurs) = difficulté à connaître leurs aspirations
- Aspirations candidats :
 - pérenniser / développer leur activité
 - ?
- Perspectives :
 - pas de demande des employeurs
 - reprises d'activités existantes (petites ou moyennes fiduciaires)
 - difficulté à passer dans le monde de l'entreprise (clients principalement de très petite taille)
- Rémunération directement corrélée aux revenus de la structure



- Diplôme peu accessible / Taux d'échec relativement élevé
- Background différent en fonction du type de spécialisation
- Profils peu visibles sur le marché de l'emploi mais toujours recherchés
- Réseau fort / recommandations
- Plus enclins à faire carrière dans le domaine du consulting que leurs collègues experts-comptables
- Aspirations candidats :
 - tax planning
 - corporate tax = pas toujours très attractif compte tenu du volume important d'activités liées à la compliance et au tax accounting
- Perspectives :
 - études d'avocats / Big4 / fiduciaires
 - corporate tax = problème du coût vs revenus
- Rémunérations rapidement très élevées (facilement CHF 180'000 / année pour un jeune diplômé + part variable bien souvent importante dans le consulting)



- Diplôme souvent réalisé dans la continuité du Brevet de Spécialiste en Finance & Comptabilité
- Profils avec un background académique de comptable (Comptable Senior / Chef Comptable / Manager d'équipe en fiduciaire)
- Aspirations candidats :
 - contrôle de gestion
 - direction administrative et financière en PME
- Perspectives :
 - consulting / « task force » dans des Big4 / fiduciaires
 - contrôle de gestion au sein d'entreprises locales / PME (peu de besoins)



- Diplôme d'Expert semble moins valorisé que le Brevet de Spécialiste
 - Demandes fréquentes de titulaires du Brevet sur des rôles de Chef Comptables / Fondé de pouvoir en fiduciaire
 - Niveau universitaire (Bachelor / Master) avec expérience opérationnelle pour des rôles de Contrôleurs de gestion
- Beaucoup de candidats sur le marché une fois diplômés / diplôme qui offre finalement peu d'opportunités
- Rémunération n'évolue pas sensiblement

4. Questions / Réponses



- A quelles problématiques faites-vous face lors de vos recrutements ?
- Dans quelle mesure recrutez-vous par annonce ? Par votre réseau ? Par un prestataire externe ?
- Quid de vos besoins ? Type de profil ? Niveau de séniorité ?

www.michaelpage.ch

Sidney Sedaminou

SidneySedaminou@michaelpage.ch

021 544 08 05

Julien Triquet

JulienTriquet@michaelpage.ch

022 544 19 18

PageExecutive

MichaelPage

PagePersonnel

.....

Part of the
PageGroup