

Temps de lecture : 2''

Par Anne-Laure Joubaire

Difficultés à recruter, démissions et turn-over font partie des problèmes les plus importants auxquels doivent faire face les cabinets d'expert-comptable et d'audit. Est-ce inséparable d'un métier perçu comme peu attractif ou y a-t-il moyen d'y remédier ?

Selon une [étude de Fed Finance](#) publiée en 2018, **97% des structures d'audit et d'expertise comptable connaissent des difficultés à recruter**. Selon les associés interrogés, celles-ci sont de plusieurs ordres : manque de CV reçus (67%), faibles compétences logicielles des candidats (61%), problèmes de motivation et relationnel (52%) ou prétentions salariales trop élevées (33%).

De fait, comptable fait partie des 10 métiers les plus recherchés dans les régions Ile de France, Hauts de France et Paca (Capital-Jobintree). Cette désaffection s'explique à l'origine par un manque de diplômés et un désintérêt des lycéens pour un métier vu comme fastidieux et complexe. A cette pénurie, s'ajoute la fatigue des comptables déjà en poste. Ceux-ci doivent s'investir beaucoup plus en période fiscale avec parfois peu de reconnaissance de la part de la hiérarchie. Selon [Hays](#), en 2017, 20% des collaborateurs ont ainsi quitté leur cabinet et 78% des recrutements se sont effectués suite à une démission. L'état du marché permet ensuite à ces démissionnaires de retrouver facilement un travail et de faire monter les enchères salariales.

TRAVAILLER LE PROCESSUS DE RECRUTEMENT

Une partie des difficultés à recruter provient **des problèmes de perception des attentes des candidats par les employeurs**.

Selon FedFinance, la **rémunération reste le critère de choix numéro 1 pour les candidats**, suivi par la localisation et l'ambiance. Les recruteurs eux pensent que ceux-ci recherchent d'abord une organisation avec un certain état d'esprit et organisation. Le critère salarial ne viendrait pour eux qu'en 4^{ème} position. Attirer des candidats passe donc par plus de transparence sur les salaires proposés et par une hausse de ceux-ci. Pourquoi ne pas indiquer directement les montants dans l'annonce comme dans le monde anglo-saxon

Un recrutement fait à la va-vite sous la pression de la période, des demandes internes ne sera jamais réussi et augmentera les probabilités de voir partir la nouvelle recrue rapidement, ce qui s'avère coûteux pour tout le monde. Il importe donc de bien de construire une **fiche de poste fidèle à la réalité**, non embellie mais détaillée.

Par ailleurs, si aujourd'hui près de 75% des cabinets passent par des agences de recrutement, d'autres voies existent comme l'alternance ou les forums spécialisés. La cooptation est également un procédé ayant fait ses preuves. **Offrir au « parrain » une prime** versée à l'embauche et à la fin de la période d'essai peut permettre de dynamiser les propositions reçues. Enfin les savoir-être peuvent être testés de manière plus approfondie via des « escape game » permettant de déceler les capacités de chacun.

UN TURN-OVER IMPORTANT

Finaliser un recrutement n'équivaut bien sûr pas à sécuriser un poste pour des années. Beaucoup de jeunes comptables sont rebutés par l'aridité de certaines missions, la surcharge de travail et le manque de reconnaissance.

Selon l'enquête de FedFinance, les salariés **attendent en priorité de leur hiérarchie une bonne ambiance de travail**, d'être reconnus et augmentés régulièrement. La direction pense elle pouvoir garder ses recrues via la culture du cabinet et la bonne ambiance ainsi que la qualité des dossiers. Il convient donc de **se concentrer sur la rémunération et l'ambiance**.

Une entreprise qui connaît des difficultés à recruter et à retenir ses talents devra donc mener une réflexion sur les moyens d'améliorer son attractivité. Cela peut passer par un aménagement des horaires ou une **automatisation des processus fastidieux** tels les rentrées de données avec les outils offerts par les legal tech. Par ailleurs, il importe de **ne pas négliger l'aspect managérial** qui compte pour beaucoup dans les frustrations de certains employés.

POUR ALLER PLUS LOIN

[L'Escape game deviendra-t-il une nouvelle façon de recruter ?](#)

[Génération Z : la clé de votre démarche de conduite du changement ?](#)