

ÉDITION NATIONALE

NUMÉRO 24 MARS 2013

COMPTAZINE



ZOOM

**LE CV ANONYME
MIRACLE OU PAS ?**

DOSSIER

**L'EXPERTISE
COMPTABLE,
QUOI DE NEUF ?**

J'ai faim ! / Tais-toi et rame !

**QUIZ E-LEARNING
COLLECTION
EXPERT SUP DUNOD**

**SORTIES
MÖBIUS,
20 ANS D'ÉCART...**

**EMPLOI,
LA TERRE PROMISE**

ISSN : 2262-0117



France métropolitaine - Mars 2013 - 3,50 €

www.comptazine.fr

Y
ACCOUNTANC
SIMPLY
Association loi 1901



SOMMAIRE

Numéro 24 - mars 2013

EMPLOI, LA TERRE PROMISE

05 EN LIGNE

Cours, exercices, sujets et corrigés de tous niveaux à consulter et à télécharger gratuitement en ligne. Flashez !

06 ZOOM

Le CV anonyme, miracle ou gangrène ?

08 BUSINESS

Comment piéger un candidat lors d'un entretien d'embauche ?

10 QUIZ E-LEARNING DUNOD

Collection Expert Sup Dunod, des livres pour se former, des quiz pour s'évaluer : la révision gagnante !

12 DOSSIER

L'expertise comptable, Quoi de neuf ? Métiers et salaires de l'expertise comptable en 2013.

16 EMPLOI

L'expertise comptable recrute !

17 SORTIES CINÉ

20 ans d'écart ; Möbius

18 JEUX VIDEO

StarCraft II : Heart of The Swarm ;
Naruto Shippuden Ultimate Ninja Storm 3

19 DIVERTISSEMENTS

Retrouvez vos divertissements préférés, Énigmes, Sudokus et brèves

DIRECTION STRATÉGIE, VEILLE ET AFFAIRES INTERNATIONALES

Repères & Analyses Études



Evaluation de l'expérimentation
du CV anonyme **P.6**

**ZOOM : LE CV ANONYME,
MIRACLE OU GANGRÈNE ?**



P.12

**DOSSIER : L'EXPERTISE
COMPTABLE, QUOI DE NEUF ?**

BUSINESS



P.8

QUIZ E-LEARNING



DUNOD P.10

CINÉMA



P.17

JEUX



P.18

COMPTAZINE : n°24 - Mars 2013 - France métropolitaine 3,50 € - Comptazine est édité par l'Association Accountancy Simply

24 r. de la Paix 77500 Chelles - Siret 528 955 586 00011 - N° ISSN 2262-0117 - Dépôt Légal : mars 2013 - Directeur de publication :

Sébastien Demay 06 46 46 29 41 - Rédacteur en Chef : Jean-François Muller - Rédacteurs : Christel Janod, Guillaume Demay, Jean-François

Muller, Johanna Crespin, Marion Grapaud, Samia Nassour, Stéphane Panier, Viven Coudrais - Responsable Publicité et Développement :

Olivier Moreau : 06 85 07 29 00 - Maquette : L'Oliv' Communication - olivier.moreau@lolivcom.com - Crédit Photo Couv : O.M. ; Impression :

MEGATOP : 05 49 90 28 00 - Colisage : GIS Logistique : 02 31 59 53 98 contact@gis-logistique.fr ; La Poste ; Association Accountancy Simply.



ÉDITO

Scrutez et faites-vous recruter



Sébastien Demay

Déjà mars, le printemps approche, la période des bilans et des examens aussi. Il est temps de réfléchir à son futur emploi, de mettre à jour son CV et de poser quelques candidatures. Les meilleurs jobs sont à pourvoir le plus rapidement possible. Pour ce faire, vous pouvez notamment contacter les agences de recrutement. Petite astuce, vous pouvez poster votre CV sur des sites tels que Monster ou Keljob. Certaines agences dénichent sur ces sites votre profil, vous appellent et vous convient à un rendez-vous. Ainsi, vous pourrez vous maintenir au courant des offres en restant passif.

Les agences de recrutement, en particulier dans le domaine de l'expertise comptable, proposent régulièrement des offres d'emploi. Elles se révèlent être de très bons intermédiaires. Attention, tout de même. Vous aurez bien tort de penser que ces agences souhaitent que vous trouviez un travail bien rémunéré et gratifiant. Les agences de recrutement répondent à un besoin ; celui des entreprises ou des cabinets qui cherchent de nouveaux profils pour leurs postes. L'objectif des agences est donc de trouver rapidement le candidat qui conviendra parfaitement au poste proposé. Cela induit plusieurs constats. Premièrement, le candidat atypique, qui ne correspond pas parfaitement au profil recherché sur l'instant, est écarté. Deuxièmement, si l'agence n'a pas de proposition de poste à vous faire, leur rôle n'est pas d'aller vous chercher du travail. Troisièmement, si une agence ne vous rappelle pas sous dix jours, vous devez la relancer. Dans ce cas de figure, votre profil ne correspond pas aux offres actuelles ; peut-être devrez-vous alors vous assouplir sur certains critères.

Le candidat recherché est donc fatalement, quelqu'un qui a les diplômes requis pour le poste en question, qui a une expérience dans ce même type de poste et qui n'a pas de prétentions salariales trop ambitieuses. De surcroît, il ne faudra pas que le profil du candidat comporte une période de « trou », période pendant laquelle, le candidat se serait permis, par exemple, de voyager. Il faudra également que le candidat ait un aspect impeccable. Il devra paraître courageux, volontaire, désireux d'en faire un maximum et le faire ressentir lors des entretiens téléphoniques ou de visu.

Trouver l'emploi idéal pour toute la durée de sa carrière est devenu une idée absurde. En premier lieu, parce que le job de vos rêves n'est parfait qu'un temps. Il ne pourra pas vous convenir pendant plusieurs décennies. En second lieu, les mentalités ont évolué et il est devenu courant de changer d'emploi régulièrement. Par exemple, pour un cabinet d'expertise comptable, le renouvellement du personnel, appelé turn-over, est de trois ans. Il faut donc jongler avec les postes et les entreprises régulièrement pour évoluer tout au long de sa carrière.

A ce petit jeu, ceux qui savent négocier leur embauche obtiennent de très bonnes situations et plus rapidement que les autres. Il ne faut pas avoir peur de parler de rémunérations et d'avantages, surtout sur un marché où la pénurie d'employés se fait sentir. Dans ces secteurs, au-delà de votre curriculum vitae, vos meilleurs atouts sont votre manière de vous présenter et de vous exprimer.

Bonne Lecture !

COURS, SUJETS, CORRIGÉS

En ligne

BTS ASSURANCE

Sujets et corrigés mis à jour
(inclus sujets 2012)

Téléchargement gratuit



BTS CGO

Cours, exercices et corrigés
mis à jour

Téléchargement gratuit



BTS ASSURANCE

Cours, exercices et corrigés
mis à jour

Téléchargement gratuit



BTS CGO

Dates et horaires des épreuves
aux examens 2013

Téléchargement gratuit



BTS ASSURANCE

Conduite et présentation
d'activités professionnelles

Informations



DUT GEA

Sujets et corrigés mis à jour
(inclus sujets 2012)

Téléchargement gratuit



JE M'ABONNE À COMPTAZINE

POUR 1 AN, 10 Numéros : 28 €

en remplissant ce bulletin ou en m'abonnant en ligne
sur www.comptazine.fr/lekiosque (paiement par Paypal)



Mme Mlle M. Prénom : _____

Nom : _____

Date de naissance : _____ Étudiant Professeur Autre

Formation : _____

Établissement : _____

Adresse : _____

Code Postal : _____ Ville : _____

Tél. fixe : _____ Mobile : _____

Courriel : _____

J'envoie mon chèque à l'ordre d'Accountancy Simply dans une enveloppe à l'adresse ci-contre.

Offre réservée à la France métropolitaine et valable jusqu'au 30/06/2013. Conformément à la Loi Informatique et Libertés du 06/01/1978, vous disposez d'un droit d'accès, de rectification et de suppression de vos coordonnées auprès de notre Service Abonnements.

ASSOCIATION ACCOUNTANCY SIMPLY

Service Abonnements
24 rue de la Paix
77500 CHELLES

Date et signature :

LE CV ANONYME, MIRACLE OU GANGRÈNE ?

« Quels sont les termes précis d'utilisation du CV anonyme ? Peut-on recruter quelqu'un sur CV ? Pourquoi avoir mis en place cette possibilité ? Quel en est l'impact ? »

Vous souhaitez être considéré pour ce que vous savez faire, vos aptitudes professionnelles et non pour ce que vous êtes : alors le CV anonyme est fait pour vous.

Le CV anonyme : une chance pour tous ?

Le CV anonyme est un CV qui supprime toute information d'état civil, c'est-à-dire qui ne comporte aucune information qui ne soit en lien direct avec l'emploi proposé : pas de date de naissance, pas de nationalité, pas d'adresse, de sexe, de photographie ou de situation familiale ; seules figurent les compétences, les diplômes.

Le CV anonyme vient des États-Unis où il a été créé dans les années 60 pour pallier les discriminations raciales notamment. En France, c'est l'article 24 de la loi du 31 mars 2006 « pour l'égalité des chances » qui instaure le CV anonyme, et devait le rendre obligatoire dans toutes les entreprises de plus de 50 salariés.

Il a été dit à l'époque, que la première discrimination à l'embauche était le traitement du CV. Selon les études de l'époque, les traitements des candidats lors des entretiens d'embauche, semblaient plus équitables que le traitement

des CV : masquer les informations d'état civil du CV, serait donc une solution adaptée pour franchir cette première barrière.

Le CV anonyme à l'épreuve des faits.

Dès le départ, le CV anonyme est biaisé car la loi l'instaurait pour les entreprises de plus de 50 salariés. Or en 2010, ces entreprises représentaient 52 % des embauches, les 48 % restants se faisant dans les petites entreprises de moins de 50 salariés non soumises au CV anonyme. La moitié des embauches ne serait de toutes façons pas concernée.

Il faut attendre 2009 pour avoir une expérimentation nationale du CV anonyme. Entre novembre 2009 et novembre 2010, Pôle Emploi, Adecco Expert, Adia Manpower et 12 autres cabinets de recrutement sont mis à contribution dans 8 départements (Bouches-du-Rhône, Loire-Atlantique, Nord, Bas-Rhin, Rhône, Paris, Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis), et 1005 recruteurs ont accepté d'y participer pour des CDI et CDD de plus de 3 mois.

Les questions auxquelles tente de répondre Pôle Emploi sont au nombre de trois :

- L'anonymisation du CV modifie-t-elle les chances de certains publics d'être retenus pour un entretien d'embauche, puis d'être recrutés, en particulier pour les personnes exposées à un risque de discrimination lié à divers facteurs (origine, lieu de résidence, âge, sexe) ?
- Quelles sont les conséquences du CV anonyme pour les entreprises en termes de coûts et d'adéquation du recrutement ?
- L'anonymisation des CV envoyés par Pôle Emploi conduit-elle les entreprises à privilégier d'autres canaux de recrutement pour pourvoir leurs postes ?

Les résultats de l'enquête à l'opposé de l'attente

Les résultats de l'enquête de Pôle Emploi sont publiés en juillet 2011. Contre toute attente, non seulement le CV anonyme ne modifie pas en moyenne l'accès à l'entretien d'embauche pour les femmes, les seniors et les jeunes, mais il réduit les chances d'obtenir cet entretien pour les candidats issus de l'immigration et les habitants des zones sensibles : la probabilité d'accéder à un entretien passe de 9,1 % à 4,6 % avec le CV anonyme.



POUR
EN
SAVOIR



La généralisation du CV anonyme, destiné à lutter contre la discrimination à l'embauche, pour les entreprises de plus de 50 salariés, est pourtant inscrite dans la loi de 2006 sur l'égalité des chances. Mais cette disposition n'est jamais entrée en vigueur, faute de décret d'application. Avant de rédiger celui-ci, le gouvernement avait en effet demandé une expérimentation à Pôle emploi.

Le CV anonyme pénalise justement ceux qu'il était censé protéger ! Les explications sont difficiles, mais il semble qu'en masquant des informations, l'interprétation soit rendue plus complexe : par exemple les « trous » dans un CV, c'est-à-dire les périodes de non activité, ou inexplicables dans un CV, peuvent être interprétées comme des difficultés sociales, par exemple.

Plus globalement Pôle Emploi note : « Les effets du CV anonyme sur les chances de recrutement des candidats exposés à un risque de discrimination sont, en moyenne, statistiquement non significatifs. Ces effets sont néanmoins difficiles à détecter compte tenu, pour chaque candidat, de la faible probabilité d'accéder à l'emploi. Que les candidats soient potentiellement discriminés ou non, cette probabilité est de l'ordre de 2 % à 3 %, que le CV soit nominatif ou anonyme ».

Le seul point positif de l'expérimentation réside dans le fait que les recruteurs ont moins tendance à choisir des profils ressemblant au leur (« homophilie »). Un homme a tendance à choisir un homme, une femme à choisir une femme et un jeune à choisir un autre jeune. Le CV anonyme renverse cette tendance.

Le CV anonyme n'a aucun impact en termes de coûts pour les entreprises, ou en termes d'adéquation avec l'emploi, car les entreprises ne changent pas leurs habitudes de recrutement du fait du CV anonyme, par exemple en contournant Pôle Emploi.

Le CV anonyme aujourd'hui

L'expérimentation, qui a prouvé que le CV anonyme pénalisait ceux qu'il était censé aider, a refroidi les ardeurs de l'Exécutif. En effet, le décret d'application de la loi de 2006 qui devait donner les conditions d'application du dispositif, n'est jamais sorti. La Loi est donc en sommeil, le CV anonyme n'est pas obligatoire.

La généralisation du CV anonyme paraît aujourd'hui peu probable à moins que l'actuel Président n'en décide autrement puisque la généralisation du CV anonyme est un thème qui figurait parmi ses propositions de campagne.

Un recrutement différent ?

Le CV anonyme a permis de mettre en lumière les inerties du processus de recrutement, à savoir principalement l'homophilie qui veut qu'un recruteur recrute quelqu'un comme lui, et donc un processus de reconduction des compétences, alors que la créativité et les points de vue multiples permettent notamment en temps de crise, de trouver des solutions, des produits originaux...

Le CV n'est donc plus la seule et unique voie d'accès aux entretiens d'embauche. En effet, le « *personal branding* », c'est-à-dire la marque que le candidat crée autour de lui-même notamment grâce aux réseaux sociaux et aux documents qu'il publie, représente une nouvelle forme d'approche de l'employeur. Ainsi, aux États-Unis, 45 % des recru-

teurs utilisent les réseaux sociaux pour embaucher, alors qu'en France ils ne sont que 2 %.

L'autre pratique est le recrutement sans CV ni lettre de motivation. L'embauche repose alors sur des questionnaires et des mises en situation qui doivent évaluer les compétences, le savoir-faire, la motivation et les capacités du candidat.

Si l'expérience du CV anonyme s'est révélée contre-productive ou tout au moins inefficace, elle a permis de sensibiliser les recruteurs à des méthodes nouvelles de recrutement, de réfléchir à la diversification du personnel et peut-être de privilégier savoir-faire et compétences. ■

Jean-François Muller

L'étude de Pôle emploi

L'évaluation de l'expérimentation du CV anonyme a été conduite et pilotée par Pôle emploi entre novembre 2009 et novembre 2010. Les résultats indiquent que le CV anonyme n'améliore pas, en moyenne, les chances d'accéder à un entretien d'embauche pour les publics susceptibles d'être discriminés. Son impact est même négatif sur les taux d'accès aux entretiens des candidats issus de l'immigration ou résidant en Zus/Cucs.

Retrouvez l'étude :
Évaluation de
l'expérimentation
du CV anonyme.



Les twittos

@Inra_France
@doyoubuzz_fr



Retrouvez tous
les commentaires
de cet article sur
facebook

Pour accéder à du contenu multimédia sur COMPATZINE

- 1 Téléchargez une application "Flashcode" gratuitement depuis votre mobile
- 2 Lancez l'application et visez le flashcode
- 3 Le flashcode est décodé. Accédez directement à du contenu supplémentaire : page web, vidéo, etc.



COMMENT PIÉGER UN CANDIDAT LORS D'UN ENTRETIEN D'EMBAUCHE ?

Que celui qui n'a jamais menti ou simplement enjolivé la vérité sur son curriculum vitae lève le doigt.

Il est toujours assez facile pour la personne qui passe un entretien d'embauche de mettre « anglais correct » ou « excel fonctionnel ». Ces petites libertés prises par le candidat faussent la réelle valeur de son profil et rendent la tâche du recruteur ardue. Alors, comment faire le distinguo rapidement entre le candidat « tricheur » et le candidat « honnête » sans pour autant faire passer aux candidats de longs tests ?

L'étude psychologique du candidat

Dans un premier temps, il est primordial de déterminer le profil psychologique du candidat idéal pour le poste à pourvoir. Au fil d'une discussion centrée sur la manière du candidat à interagir avec les autres et à gérer une situation, vous pourrez le classer parmi six catégories et choisir le canal de communication, la manière d'interagir, les plus adaptés pour le manager :

- **Empathique.** Il a la capacité de se mettre à la place de l'autre. Ce qui est important pour lui, ce sont les émotions et les sensations. Il est chaleureux et sensible. Canal de communication : Affectif.
- **Travailomane.** Il privilégie la pensée et la réflexion. Il est responsable, logique, organisé.

Canal de communication : Informatif, interrogatif.

- **Persévérant.** Il est très attaché aux convictions et aux valeurs. Il est fiable, dévoué à une cause, observateur. Canal de communication : Informatif, interrogatif.
- **Rêveur.** Il est calme, réfléchi, imaginatif à long terme. Il a besoin de temps et d'espace. Il attend avant d'agir. Canal de communication : Directif avec alternatives.
- **Promoteur.** Il est dans l'action en étant énergique, adaptable et charmeur. Canal de communication : Directif.
- **Rebelle.** Ce qui est important pour lui, c'est la réaction. Il est spontané, ludique, créatif à court terme. Canal de communication : Ludique.

Ne gardez pas votre jugement pour vous, partagez-le avec le candidat et présentez-lui le profil que vous avez établi. Si le candidat confirme le profil que vous avez établi, la première étape de ce recrutement accéléré, est passée.

Le test de connaissances

Toujours lors de cet entretien, vérifiez quelques connaissances « basiques » du candidat en lui posant quelques questions précises tournant autour du poste à pourvoir. Faites attention, plus vos questions sont pointues ou comportent des données techniques plus les candidats échoueront à vos questions. Trouvez le juste

milieu. Par exemple, pour un poste de contrôleur de gestion, une bonne maîtrise d'un tableur est nécessaire. Vous pouvez prévoir une question simple sur la fonction « SOMME.SI » ou encore échanger quelques mots en anglais si le poste requiert une bonne expression en langue étrangère. Un candidat prêt pour ce poste pourra y répondre sans problème.

Il est important de déceler la sincérité du candidat. Questionnez-le sur ses expériences précédentes. N'hésitez pas à faire confiance à votre instinct. Un candidat volontaire vaut peut-être mieux qu'un candidat sur expérimenté. A prestation égale, n'oubliez pas que le débutant a moins de prétentions salariales que l'expérimenté.

Dérouter le candidat

Il est toujours intéressant de voir le comportement du candidat dans une situation imprévue ou suite à une question inattendue. Ma question préférée restera sans doute le : « Pensez-vous prendre ma place un jour ? ». Si oui, « Quand ? »

Congés payés, avantages, RTT, il n'est pas rare de devoir faire le détail des « avantages » que propose l'entreprise. Si vous êtes d'humeur, n'hésitez pas à faire une courte blague de quelques secondes toujours pour tester le comportement du candidat. D'un ton léger et convaincant annoncez que chez vous, les congés sont pris uniquement entre octobre et décembre.

ET POUR LE CANDIDAT ?

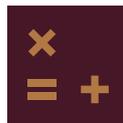
Parce que réussir son entretien d'embauche est une vraie épreuve, nous vous invitons à consulter, analyser et appliquer les conseils de Pôle Emploi. Bien sûr, si vous avez une longue expérience des entretiens d'embauche, vous savez probablement déjà tout cela.

Mais si ce n'est pas le cas et que, par exemple, c'est votre première recherche d'emploi ou que vous sortez d'une longue période pendant laquelle vous n'avez pas eu à chercher du travail, n'attendez pas d'être convoqué à un entretien de recrutement pour le préparer !



www.pole-emploi.fr/candidat

**RESTEZ
CONNECTÉ**



IGEFI

ACQUÉRIR L'EXPERTISE



Le test de compétences

Normalement, à ce stade, vous devrez avoir distingué les vrais candidats, des « rigolos ». Il est maintenant temps de tester le ou les candidats restants sur leurs compétences.

Le test de compétences rappelle une anecdote bien connue des cabinets d'avocats. L'un d'entre eux, qui, sûrement par souci d'efficacité, faisait avancer leurs dossiers par des candidats en leur faisant passer des « tests » grande nature. Les candidats se succédaient et travaillaient gratuitement sur les dossiers clients. La technique a d'ailleurs été requalifiée en travail dissimulé.

Ne parlez pas forcément des choses qui fâchent.

Entre autres choses, la moitié des candidats, par peur ou par retenue, ne parlent pas de rémunération. Grossière erreur. Vous en profiterez pour complètement « oublier ce détail » et proposerez directement la rémunération sur le contrat prêt à signer le jour de l'embauche.

Et au fait, dernier conseil, il devient inutile de demander les trois qualités et défauts. Les phrases toutes faites fusent de nos jours. Un « qu'est ce qui vous plaît dans ce job » suivi d'un « qu'allez vous m'apporter de plus que les autres ? » fait toujours son petit effet et pousse toujours le candidat dans ses retranchements.

Vous me direz que l'intégralité de cet article porte sur la meilleure manière de maltraiter un candidat. Je vous répondrai que l'entourage et le recrutement d'employés adaptés au poste sans faire de gâchis salarial est désormais vital pour les entreprises, surtout en temps de crise. ■

Marion Grapaud

L'EXPERT EN CONTRÔLE, COMPTABILITÉ ET AUDIT

DES CARRIÈRES PASSIONNANTES
AU COEUR DE LA VIE ÉCONOMIQUE,
FINANCIÈRE ET SOCIALE.

Diplôme supérieur de comptabilité et de gestion
(Master)

Diplôme de comptabilité et de gestion
(Licence)

Gestionnaire de paie
(Niveau Bac+3)

BTS Comptabilité et gestion des organisations
(Bac+2)

BTS Assistant de gestion PME/PMI
(Bac+2)

Des diplômes d'État.

Des qualifications professionnelles.

En Formation initiale ou en Alternance.

JE DEVIENS L'EXPERT DE MON AVENIR

+
RENSEIGNEMENT / INSCRIPTION
01 44 40 80 45
WWW.IGEFI.NET



+
IGEFI - CFA ACMP
70, RUE MARIUS AUFAN
92300 LEVALLOIS-PERRET



Les twittos

@pole_emploi
@cadremploi



Collection Expert Sup Dunod

Des livres pour se former, des quiz pour s'évaluer :

LA RÉVISION GAGNANTE !

Les épreuves approchent, les livres s'ouvrent, les mémos s'empilent. Mais le jour J, les connaissances accumulées seront-elles **rapidement mobilisées**, saurez-vous les réutiliser « en situation » ?



En complément du cours de l'enseignant ou de la consultation d'un ouvrage, la collection Expert Sup s'étoffe d'un service numérique inédit, le site www.quiz-dcg-dscg.com, pour évaluer ses connaissances **tout au long de l'année** et en période de **révision intensive**.

Les quiz suivent le découpage du programme officiel du DCG pour être utilisables en toutes circonstances. Ils **sont actualisés et s'enrichissent chaque année** de nouvelles questions, notamment en droit, discipline très évolutive ! Tous les auteurs sont enseignants en DCG.

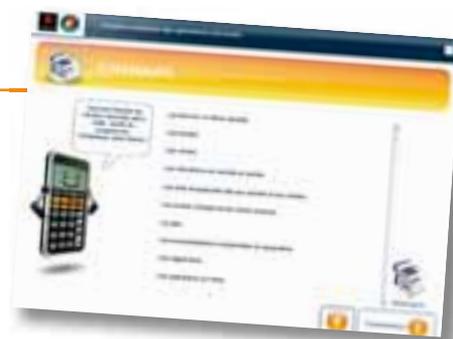
Les tarifs sont particulièrement adaptés aux **étudiants** et les quiz sont également utilisés par les **enseignants** dans de nombreux établissements. Certaines UE de quiz touchent déjà un public plus large, comme l'anglais des affaires dans les IEP et les écoles de commerce, par exemple...



Comment réviser avec les quiz ?

Rien à installer, un ordinateur et une connexion internet suffisent !

À partir de votre espace personnel d'entraînement, choisissez l'UE de quiz à réviser et lancez le quiz ! Les objectifs de révision de chaque grande thématique sont clairement définis.



Vous pouvez vous entraîner selon deux modes distincts :

- entraînement sur un thème donné à l'intérieur d'une UE.
- entraînement par tirage aléatoire de questions sur l'ensemble de l'UE (mode « Challenge »), efficace en période de révision intensive du programme.
- À tout moment, vous pouvez relancer le quiz à l'endroit précis où vous l'avez interrompu.

LYCÉES, CFA, ÉCOLES, IAE : LES ENSEIGNANTS TÉMOIGNENT : LES QUIZ AMÉLIORENT LES RÉSULTATS DES ÉLÈVES !

Florence Nykiel, enseignante en droit à l'école de commerce ESDES Lyon :

« Notre direction a sélectionné les quiz Dunod pour nos étudiants se préparant au DCG. Enseignante en école de commerce et en filière expertise-comptable, j'ai insisté auprès de tous mes étudiants de 1^{re} année pour qu'ils s'en servent comme outil de révision tout au long de l'année : mise en place de points de bonification ou de pénalisation sur la moyenne du contrôle continu selon l'utilisation qu'ils en auront faite. J'ai fini de corriger les partiels du semestre et ça a marché ! Les notes sont meilleures que celles des années précédentes : en lisant, on voit qu'ils ont travaillé et réfléchi aux questions ! »

Quels sont les types de questions proposées ?

On est loin des QCM « bêtes et méchants » ! Les questions sont proposées dans une **grande variété d'interactivité** : QCM/QCU... avec apparition des propositions toujours dans un ordre différent pour éviter une mémorisation « mécanique », mais aussi mini cas en droit fiscal, cartes d'économie interactives, saisie dans des journaux comptables, tableaux de classement, textes à compléter, commentaires de documents en anglais, etc.



Des commentaires de correction par question

La pédagogie « positive » de l'environnement e-learning permet de réviser et de consolider ses connaissances en toute confiance, de manière ludique et pédagogique : **commentaire de correction** détaillé par question, ajout de références documentaires (livres, sites), **indice de résolution** en cas d'erreur.



Un tableau de bord personnalisé de la progression

L'espace personnel d'entraînement valorise les différents indicateurs de votre progression : score par thème pour chaque UE, avancement dans le nombre de questions restant à jouer, alerte dans le cas où un sujet n'a pas été testé depuis un mois, brèves d'actualité.



Comment les quiz en ligne Dunod du DCG sont-ils commercialisés ?

Les quiz sont disponibles aussi bien en accès individuel qu'en mode « licence établissement ».

Pour les particuliers : 2 modes d'accès possibles :

- **En librairie, e-librairie et sur dunod.com** : achat d'un Pass numérique correspondant à un crédit de 5 UE de quiz, à choisir librement sur le site <http://www.quiz-dcg-dscg.com> et associé à un livret de conseils de révision avec les quiz.
- **Sur quiz-dcg-dscg.com** : achat d'UE unitaires ou de l'offre « intégrale » (11 UE), avec accès instantané aux quiz.

Pour les établissements : des licences d'accès multi-utilisateurs sont disponibles. Les enseignants bénéficient alors de « codes formateurs » pour consulter les résultats des élèves et adapter ainsi leur enseignement à leurs forces et faiblesses.



TÉMOIGNAGES D'ÉTUDIANTS

David Petitot, candidat libre aux épreuves du DCG :

« J'utilise depuis deux ans les quiz Dunod du DCG pour mes révisions. Je peux m'entraîner de n'importe quel ordinateur connecté, j'ai la réponse commentée immédiatement et mes statistiques d'évaluation. Avec les QCM de type « mini-cas », je peux moduler le temps alloué, contrairement à des études de cas pour lesquelles je dois bloquer plusieurs heures ».

Bertille Trebucq, étudiante en DCG en alternance au lycée Eiffel de Bordeaux :

« Les quiz Dunod me permettent d'optimiser mes révisions et de cibler les aspects essentiels du cours. Étant en alternance, je n'ai pas beaucoup de temps pour réviser : l'interactivité du site me permet de gagner en temps et en efficacité. J'étudie actuellement les UE de fiscalité, de compta approfondie, d'anglais des affaires et de droit des sociétés ».

Nadege Ballion, candidate aux épreuves du DCG 3, 7 et 11 :

« Les quiz commentés permettent de mémoriser plus facilement les notions vues en cours et de revenir sur celles que l'on n'a pas acquises. Les scores m'aident à situer mon niveau de connaissances ».

Amel Boumedine, ENC Bessières :

« Je teste mes connaissances sur les quiz de droit social, de management et de contrôle de gestion. Le site me permet de valider ma connaissance du cours. Les questions ne sont pas si faciles, il faut avoir étudié le cours avant ! J'apprécie particulièrement de voir ma progression par UE sur le tableau de bord ».

Une question ?
contact-dunod@quiz-dcg-dscg.com

Dossier

ETUDE DE REMUNERATION NATIONALE NOTRE EXPERTISE METIERS & SECTEURS

L'EXPERTISE COMPTABLE, QUOI DE NEUF ?

Une organisation précise dans les cabinets standards

Un cabinet d'Expertise-comptable est généralement organisé d'une manière hiérarchique assez précise et ce, quelle que soit sa taille. On distingue 4 postes essentiels : les stagiaires ou apprentis, l'assistant ou le collaborateur, le chef de mission et enfin le ou les experts-comptables et commissaires aux comptes.

Il est assez classique de trouver encore aujourd'hui, l'assistant en charge d'un client qui réalise toutes les tâches associées à ce client : la comptabilité, la paie, la fiscalité, etc.

Il faut noter que d'autres formes d'organisations voient le jour, notamment dans les plus gros cabinets. Elles sont différentes en ce qu'elles visent à spécialiser le personnel. Dans ces structures, on trouvera alors en plus du département comptable :

- un département social, qui sera dédié aux problèmes de la paie, des charges sociales, etc.,
- un département juridique
- un département audit qui ne s'occupera que des dossiers de Commissariat Aux Comptes
- un département conseil éventuellement.

La convention collective des cabinets d'expertise-comptable et de commissaires aux comptes

Pour bien distinguer les différents postes et rémunérations, nous allons nous référer à la convention collective des cabinets d'expertise et de Commissariats Aux Comptes. Pour rappel, une convention collective est un accord passé entre les instances représentatives des salariés, les syndicats, et les instances du patronat, en vue de régler les conditions d'emploi des travailleurs et les garanties sociales qui y sont attachées. La convention collective des cabinets d'expertise-comptable et de commissaires aux comptes classe les emplois selon des niveaux d'intervention du salarié et définit les rémunérations minimales accordées.

Chaque poste est associé à un nombre de points qui donne droit à un salaire minimum. Dans la convention collective des cabinets d'expertise-comptable, une valeur de base est appliquée aux 164 premiers points et une valeur hiérarchique est appliquée au-delà. Ces valeurs sont fixées de la façon suivante :

- valeur de base : 101,5 € bruts ;
- valeur hiérarchique : 63,5 € bruts.

Une revalorisation aura lieu au 1^{er} octobre 2012, la valeur de base passera à 102 € bruts. Par exemple, un poste avec un coefficient de 200 points fera l'objet d'une rémunération minimum de : $164 * 101,5 + (200-164) * 63,5 = 18\,932$ euros bruts par an. Par comparaison, le SMIC est de 17 162 euros bruts par an.

Pour les cadres au « forfait », c'est-à-dire pour lesquels les 35 heures ne s'appliquent pas mais qui doivent travailler 217 jours par an, la rémunération annuelle s'élève à 31 800 € bruts à compter du 1^{er} avril 2012 et est revalorisée à 32 000 € bruts depuis le 1^{er} octobre 2012.

Enfin, on trouve de plus en plus d'experts-comptables diplômés qui souhaitent rester salariés. Leurs salaires doivent être au moins de l'ordre de 40 000 € bruts à compter du 1^{er} avril 2012.

Intéressons-nous maintenant aux différents postes.

L'exécution : les stagiaires et les apprentis

Ce que la convention collective nomme exécution, sont les postes d'employés nécessitant peu d'initiatives et au mieux de réaliser des

vérifications destinées à déceler les erreurs. Ce sont les « petites mains » du cabinet, celles qui ne peuvent déléguer aucune tâche et qui font principalement la saisie comptable des dossiers, la saisie dite « au kilomètre ».

Ces postes peuvent être occupés par des CAP/BEP de comptabilité mais ces postes sont de plus en plus dévolus à des stagiaires et des apprentis du cursus de l'expertise comptable.

Les salaires sont faibles, à peine plus élevés que le SMIC. Avec quelques années d'expérience, on peut espérer 1 500 euros nets par mois, au mieux.

Et si l'on peut encore trouver du travail d'exécution pure, ces postes peuvent être délocalisés dans des pays « à bas coûts ». Le Maroc par exemple, où la saisie comptable est faite à distance.

Les expériences des cabinets dans ce type de délocalisations, sont diverses, car si le travail est réalisé avec beaucoup d'erreurs, vérifications et corrections peuvent prendre autant voire plus de temps que la saisie manuelle. Certains cabinets en sont revenus, mais la formation des travailleurs étrangers s'améliore, notamment pour les gros cabinets qui envoient des cadres français sur place.

Les assistants sont le cœur du système

Les assistants sont des employés qui ne sont pas cadres et qui sont en charge d'un portefeuille de clients auxquels ils font directement face.

Ils ont généralement une formation de BAC+2 / BAC +3, typiquement un BTS CGO ou DCG.

On peut distinguer trois types d'assistants :

- Les assistants simples.
- Les assistants confirmés.
- Les assistants principaux.

Dans les petites structures, un assistant aura le plus souvent les 3 casquettes. La grande différence avec les postes d'exécution est la faculté de déléguer une partie du travail (la saisie comme vous l'aurez compris) et d'en assumer la responsabilité. Son travail va jusqu'à l'établissement des comptes, la rédaction des synthèses et autres rapports qu'il doit soumettre à un cadre.

GRILLE DE RÉMUNÉRATION 2013 AUDIT & EXPERTISE COMPTABLE

EXPERTISE COMPTABLE	PARIS IDF	NORD-EST	NORD-OUEST	SUD-EST	SUD-OUEST
ASSISTANT COMPTABLE					
cab < 20	20 / 24 / 30	17 / 21 / 24	17 / 21 / 26	18 / 21 / 24	15 / 19 / 24
20 < cab < 50	20 / 26 / 30	18 / 22 / 25	17 / 22 / 28	18 / 22 / 25	15 / 20 / 24
cab > 50	23 / 27 / 30	18 / 23 / 26	18 / 23 / 30	18 / 23 / 26	17 / 22 / 25
ASSISTANT COMPTABLE 2 À 4 ANS D'EXPÉRIENCE EN CABINET					
cab < 20	28 / 32 / 35	22 / 24 / 28	20 / 23 / 30	22 / 24 / 27	21 / 23 / 25
20 < cab < 50	30 / 34 / 36	22 / 25 / 30	20 / 25 / 33	23 / 26 / 28	21 / 23 / 26
cab > 50	30 / 34 / 37	24 / 27 / 32	20 / 26 / 33	24 / 27 / 30	22 / 25 / 30
COLLABORATEUR COMPTABLE - PLUS DE 4 ANS D'EXPÉRIENCE EN CABINET					
cab < 20	35 / 36 / 38	24 / 28 / 34	24 / 27 / 35	22 / 25 / 28	21 / 26 / 28
20 < cab < 50	35 / 38 / 40	26 / 29 / 36	24 / 28 / 38	24 / 27 / 35	22 / 27 / 30
cab > 50	35 / 38 / 42	27 / 30 / 39	25 / 31 / 40	26 / 30 / 35	24 / 28 / 32
CHEF DE MISSION - MOINS DE 5 ANS D'EXPÉRIENCE SUR CE POSTE					
cab < 20	28 / 32 / 35	22 / 24 / 28	20 / 23 / 30	22 / 24 / 27	21 / 23 / 25
20 < cab < 50	30 / 34 / 36	22 / 25 / 30	20 / 25 / 33	23 / 26 / 28	21 / 23 / 26
cab > 50	30 / 34 / 37	24 / 27 / 32	20 / 26 / 33	24 / 27 / 30	22 / 25 / 30
CHEF DE MISSION - PLUS DE 5 ANS D'EXPÉRIENCE SUR CE POSTE					
cab < 20	43 / 48 / 55	32 / 38 / 48	28 / 34 / 43	30 / 38 / 48	29 / 35 / 45
20 < cab < 50	45 / 50 / 55	32 / 39 / 50	31 / 36 / 48	35 / 42 / 50	31 / 38 / 50
cab > 50	48 / 50 / 55	35 / 41 / 55	33 / 38 / 52	37 / 44 / 55	34 / 40 / 55
MANAGER - AVEC ENCADREMENT DE MOINS DE 6 PERSONNES					
cab < 20	52 / 60 / 75	38 / 46 / 60	38 / 48 / 55	38 / 45 / 50	40 / 48 / 60
20 < cab < 50	57 / 65 / 75	40 / 54 / 70	40 / 50 / 75	40 / 49 / 60	45 / 53 / 65
cab > 50	60 / 70 / 85	46 / 58 / 80	44 / 58 / 80	44 / 55 / 64	50 / 58 / 75
MANAGER - AVEC ENCADREMENT DE PLUS DE 6 PERSONNES					
cab < 20	60 / 68 / 75	40 / 55 / 80	42 / 50 / 75	40 / 50 / 60	42 / 50 / 60
20 < cab < 50	65 / 70 / 80	50 / 65 / 90	45 / 55 / 80	45 / 57 / 70	45 / 58 / 70
cab > 50	65 / 70 / 90	55 / 72 / 90	45 / 60 / 82	48 / 60 / 75	50 / 65 / 75
EXPERT COMPTABLE DIPLÔMÉ, SALARIE - 1 A 5 ANS D'EXPÉRIENCE SUR CE POSTE					
cab < 20	NS	39 / 44 / 50	35 / 42 / 48	38 / 45 / 50	34 / 46 / 55
20 < cab < 50	NS	42 / 47 / 55	36 / 45 / 60	45 / 48 / 53	36 / 52 / 60
cab > 50	NS	43 / 50 / 56	40 / 49 / 65	45 / 50 / 60	41 / 55 / 70
EXPERT COMPTABLE DIPLÔMÉ, SALARIE					
cab < 20	NS	45 / 58 / 80	40 / 55 / 80	45 / 55 / 70	42 / 48 / 70
20 < cab < 50	NS	45 / 65 / 100	45 / 58 / 85	50 / 60 / 80	45 / 62 / 75
cab > 50	NS	53 / 70 / 110	48 / 65 / 115	54 / 70 / 95	52 / 70 / 100
AUDIT					
AUDIT JUNIOR - MOINS DE 1 AN D'EXPÉRIENCE EN AUDIT					
cab < 20	30 / 32 / 33	23 / 26 / 30	19 / 23 / 29	22 / 25 / 28	21 / 24 / 30
20 < cab < 50	30 / 32 / 34	24 / 28 / 32	20 / 24 / 33	22 / 26 / 29	23 / 27 / 31
cab > 50	32 / 33 / 35	25 / 30 / 35	23 / 27 / 33	25 / 29 / 34	24 / 27 / 33
AUDITEUR SENIOR / RESPONSABLE DE MISSION - 2 A 4 ANS D'EXPÉRIENCE EN AUDIT					
cab < 20	34 / 38 / 42	28 / 32 / 35	26 / 32 / 38	30 / 32 / 36	25 / 30 / 35
20 < cab < 50	36 / 40 / 45	28 / 34 / 38	26 / 34 / 40	30 / 34 / 40	27 / 31 / 38
cab > 50	36 / 42 / 48	32 / 37 / 42	28 / 34 / 45	33 / 37 / 45	30 / 33 / 40
SUPERVISEUR / CHEF DE MISSION - PLUS DE 4 ANS D'EXPÉRIENCE EN AUDIT					
cab < 20	45 / 48 / 52	33 / 37 / 45	30 / 38 / 45	33 / 39 / 44	28 / 35 / 42
20 < cab < 50	45 / 50 / 54	33 / 39 / 47	33 / 40 / 50	38 / 43 / 50	30 / 37 / 45
cab > 50	47 / 52 / 55	35 / 44 / 52	34 / 43 / 50	40 / 46 / 52	35 / 43 / 50
MANAGER / DIRECTEUR DE MISSION - PLUS DE 8 ANS D'EXPÉRIENCE EN AUDIT					
cab < 20	54 / 60 / 65	38 / 47 / 65	40 / 48 / 62	50 / 55 / 62	38 / 47 / 55
20 < cab < 50	60 / 70 / 80	42 / 55 / 65	42 / 50 / 65	52 / 60 / 65	42 / 52 / 60
cab > 50	65 / 75 / 95	50 / 63 / 75	44 / 58 / 75	55 / 65 / 80	50 / 60 / 75
EXPERT-COMPTABLE, COMMISSAIRE AUX COMPTES DIPLÔMÉ, FUTUR ASSOCIÉ					
cab < 20	54 / 65 / 70	52 / 65 / 80	53 / 62 / 80	55 / 66 / 80	50 / 58 / 70
20 < cab < 50	60 / 70 / 80	55 / 70 / 100	50 / 70 / 90	60 / 70 / 85	55 / 65 / 75
cab > 50	65 / 75 / 95	60 / 78 / 110	55 / 75 / 110	70 / 85 / 110	60 / 75 / 95

Hays, étude de rémunération 2013

Dossier

Dans la convention collective, les postes d'assistants vont de 220 à 280 points, soit de 20 000 à 24 000 euros par an au minimum. Les salaires mensuels varient assez fortement en raison de l'expérience d'un assistant, du nombre de dossiers qu'il peut traiter et de l'attachement que les clients montrent à l'égard de ce collaborateur. Si un salaire moyen semble se dessiner autour de 1 800 euros nets par mois, il faut savoir qu'un collaborateur à Paris dans un gros cabinet avec quelques années d'expérience, peut atteindre facilement un salaire de 2 500 euros nets par mois.

Les chefs de mission : les premiers cadres

Comme leur nom l'indique, leur principale tâche est d'encadrer des collaborateurs, de vérifier leurs travaux et de s'occuper des tâches complexes des dossiers. Ce sont soit des collaborateurs que l'on a promis au bout de nombreuses années, soit des BAC +5 avec quelques années d'expérience, ou des experts-comptables stagiaires.

Le chef de mission organise son travail et coordonne celui de son équipe en fonction des objectifs qui lui sont donnés. Il rend compte à l'expert-comptable des avancées des dossiers et doit monitorer son équipe au plan technique et administratif. Il est évident que plus l'équipe à gérer est étoffée, plus son travail est difficile et ses responsabilités importantes, plus sa rémunération est élevée.

Au besoin, pour assurer les missions spécifiques, on peut recruter des personnes ayant un double cursus : ingénieur, école de commerce, juriste. Un ingénieur doté d'une formation comptable saura a priori gérer des dossiers de sociétés de services informatiques par exemple.

Les salaires sont assez élevés et varient fortement en fonction des profils, des équipes à diriger et de la taille de la société d'expertise-comptable. Dans la convention collective, ces postes vont de 330 à 500 points c'est à dire, en pratique, de 45 000 à 80 000 euros bruts par an, soit de 3 000 euros à 5 000 euros nets par mois.

GRILLE DE RÉMUNÉRATION 2013 SOCIAL ET JURIDIQUE

SOCIAL & JURIDIQUE	PARIS IDF	NORD-EST	NORD-OUEST	SUD-EST	SUD-OUEST
JUNIOR PAIE - MOINS DE 2 ANS D'EXPÉRIENCE EN CABINET					
cab < 20	23 / 25 / 28	18 / 21 / 25	17 / 20 / 24	18 / 21 / 24	18 / 20 / 22
20 < cab < 50	24 / 26 / 29	18 / 22 / 26	18 / 22 / 26	20 / 22 / 26	19 / 21 / 24
cab > 50	24 / 28 / 29	20 / 24 / 27	19 / 24 / 26	20 / 25 / 28	20 / 23 / 26
PAIE CONFIRME - PLUS DE 2 ANS D'EXPERIENCE EN CABINET					
cab < 20	30 / 36 / 39	22 / 24 / 30	20 / 26 / 32	22 / 26 / 28	20 / 23 / 26
20 < cab < 50	30 / 36 / 40	23 / 25 / 31	23 / 27 / 32	24 / 27 / 30	22 / 25 / 27
cab > 50	30 / 36 / 40	23 / 27 / 34	24 / 28 / 34	25 / 28 / 35	23 / 26 / 30
ASSISTANT JURIDIQUE					
cab < 20	28 / 34 / 36	19 / 23 / 28	18 / 23 / 30	18 / 23 / 26	18 / 22 / 25
20 < cab < 50	30 / 36 / 42	20 / 25 / 28	18 / 25 / 30	20 / 24 / 27	20 / 23 / 26
cab > 50	30 / 38 / 45	22 / 27 / 32	20 / 26 / 35	23 / 27 / 30	21 / 24 / 30
JURISTE					
cab < 20	35 / 42 / 50	24 / 30 / 40	24 / 27 / 35	25 / 29 / 38	23 / 26 / 30
20 < cab < 50	40 / 45 / 55	27 / 36 / 48	26 / 33 / 42	28 / 32 / 40	24 / 30 / 38
cab > 50	42 / 48 / 55	30 / 42 / 60	30 / 35 / 48	30 / 37 / 45	25 / 34 / 44
RESPONSABLE / DIRECTEUR JURIDIQUE					
cab < 20	NS	NS	NS	NS	NS
20 < cab < 50	50 / 60 / 65	35 / 42 / 55	33 / 43 / 56	38 / 48 / 70	35 / 41 / 50
cab > 50	55 / 65 / 80	40 / 51 / 70	40 / 50 / 65	42 / 55 / 70	40 / 49 / 65

GRILLE DE RÉMUNÉRATION 2013 FINANCE & COMPTABILITÉ

FONCTIONS D'ENCADREMENTS	0 A 3 ANS		3 A 5 ANS		5 A 8 ANS		> 8 ANS	
	PME - ETI				GRANDS GROUPES			
	PARIS		RÉGIONS		PARIS		RÉGIONS	
FONCTIONS DE DIRECTION								
Directeur financier / DAF	60 / 150		65 / 115		130 / 300		91 / 170	
Responsable administratif et financier	48 / 90		45 / 70		NS		NS	
FONCTIONS DE GESTION								
Directeur contrôle de gestion	75 / 110		60 / 85		100 / 150		75 / 120	
Contrôleur financier	60 / 100		50 / 70		80 / 120		65 / 80	
FONCTIONS COMPTABLES								
Directeur des comptabilités	NS		NS		100 / 160		75 / 120	
Responsable / Chef comptable	42 / 70		45 / 60		60 / 80		55 / 70	
FONCTIONS D'EXPERTS								
Directeur consolidation	65 / 90		47 / 69		90 / 140		70 / 115	
Directeur trésorerie / financement	60 / 90		52 / 75		110 / 170		80 / 120	
Responsable paie	35 / 55		40 / 50		55 / 75		45 / 60	
FONCTIONS D'AUDIT INTERNE								
Directeur audit interne	90 / 120		55 / 80		120 / 185		85 / 130	
FONCTIONS OPÉRATIONNELLES								
FONCTIONS DE GESTION								
Contrôleur de gestion	28 / 35		38 / 55		47 / 65		60 / 75	
FONCTIONS COMPTABLES								
Comptable unique	28 / 32		32 / 35		35 / 40		40 / 45	
Comptable général	25 / 28		28 / 32		32 / 36		35 / 45	
Comptable clients	22 / 25		25 / 30		30 / 33		33 / 38	
Comptable fournisseurs	22 / 24		25 / 30		30 / 33		33 / 38	
Aide comptable	18 / 22		22 / 25		25 / 28		28 / 32	
FONCTIONS D'EXPERTS								
Consolideur	35 / 40		45 / 55		50 / 65		60 / 75	
Trésorier	38 / 45		40 / 55		50 / 70		70 / 90	
Gestionnaire paie	22 / 24		26 / 30		32 / 35		38 / 45	
FONCTIONS D'AUDIT INTERNE								
Auditeur interne	35 / 42		45 / 55		48 / 60		60 / 80	

Les experts-comptables

Il est difficile de classer les experts-comptables, tant en termes de responsabilités que de revenus compte tenu de la diversité des situations auxquelles correspondent leurs salaires.

Par ailleurs, on peut dire que les experts-comptables et Commissaires Aux Comptes sont responsables des dossiers qu'ils signent puisqu'ils sont souvent les dirigeants et associés de la structure et sont, de facto, à la fois décisionnaires et arbitres en cas de difficultés.

Comme nous l'avons souligné ci-dessus, le nombre d'experts-comptables souhaitant rester salariés, est croissant. Leurs salaires varient en fonction de la taille de la société et de la complexité des dossiers qu'ils ont à traiter.

Les spécialisations de chacun

Les postes précités sont génériques. Des spécialisations individuelles peuvent faire varier les tâches et les rémunérations, notamment dans le cadre des départements des sociétés d'expertise-comptable ayant atteint une certaine taille.

Dans l'ordre, nous trouverons :

Les spécialistes du domaine social : gestionnaire de paie, juriste en droit social. Bien que cette spécialité apparaisse moins bien rémunérée que d'autres, elle pourvoit de nombreux emplois. En effet, la complexité croissante du droit du travail et les empilements de lois amènent des cabinets d'expertise-comptable à sous-traiter le volet social à des entreprises spécialisées.

Les juristes en droit des sociétés sont chargés, notamment, de rédiger les procès d'assemblées générales, d'effectuer les montages juridiques, etc.

Les fiscalistes : il s'agit de la spécialisation la plus prisée et la mieux rémunérée.

Enfin, bien entendu, d'autres caractéristiques peuvent avoir un impact : l'utilisation de langues étrangères, savoir manier les normes comptables internationales ou d'un pays particulier (par exemple, la maîtrise des normes américaines GAAP peut être extrêmement utile) ou encore des primes de déplacements lorsque ceux-ci sont nombreux. ■

Samia Nassour

GRILLE DE RÉMUNÉRATION 2013 ASSURANCE ET BANQUE

ASSURANCE JUNIOR - TECHNICIEN ET EMPLOYE	0 A 3 ANS	3 A 7 ANS	7 A 15 ANS	> 15 ANS
ASSURANCE DE PERSONNES				
Décompteur maladie / Gestionnaire frais de santé	19 / 21	21 / 24	24 / 25	NS
Gestionnaire	20 / 24	22 / 25	25 / 30	NS
Téléconseiller - santé / prévoyance	20 / 22	22 / 24	24 / 26	> 26
Commercial assurance				
Tarificateur risques aggravés	24 / 26	26 / 32	32 / 37	37 / 45
Gestionnaire comptable en réassurance vie	24 / 26	26 / 32	32 / 35	35 / 37
ASSURANCE DOMMAGES				
Gestionnaire	22 / 30	24 / 37	26 / 40	>30 / >40
Collaborateur d'agence	20 / 23	23 / 25	25 / 28	> 28
Télévendeur IARD	18 / 21	21 / 23	23 / 25	NS
Conseiller commercial	20 / 22	22 / 25	25 / 27	NS
Technico commercial assurance IARD	24 / 27	27 / 30	30 / 33	NS
ASSURANCE SENIOR - EXPERTISE ET ENCADREMENT				
GESTION TECHNIQUE ET ENCADREMENT				
Superviseur / Manager call center	NS	30 / 35	35 / 40	> 40
Responsable / Manager service risques entreprises	NS	38 / 42	42 / 50	> 50
Responsable / Manager service risques individuels (IARD et VIE)	NS	32 / 36	36 / 45	> 45
Souscripteur / Tarificateur assurances collectives	37 / 40	40 / 45	45 / 47	> 47
Assistant souscription réassurance	35 / 40	42 / 48	48 / 53	> 55
Expert assurance-vie - Gestionnaire banque privée	NS	32 / 36	36 / 40	> 40
Risk manager	35 / 42	42 / 50	50 / 60	> 60
COMMERCIAUX ET ENCADREMENT				
Animateurs / Inspecteurs	NS	42 / 47	47 / 55	> 55
Chargé de clientèle / Commercial en assurances collectives	35 / 43	43 / 50	50 / 60	> 60
Chargé de clientèle / Commercial dommages entreprises	40 / 48	48 / 55	55 / 65	> 65
Responsable d'agence	25 / 30	30 / 35	35 / 40	> 40
BANQUE DE RESEAU				
COMMERCIAL FRONT ET ENCADREMENT				
Directeur de groupe	45 / 50	50 / 60	60 / 65	> 65
Directeur d'agence	35 / 40	40 / 45	45 / 48	> 48
Directeur adjoint	30 / 32	32 / 35	35 / 40	40 / 45
Chargé d'affaires entreprises	32 / 36	37 / 44	44 / 48	NS
Gestionnaire de patrimoine	32 / 34	35 / 38	39 / 44	> 40
Conseiller financier gestion de patrimoine	27 / 29	29 / 33	40 / 45	> 45
Conseiller financier agence	24 / 26	27 / 30	31 / 34	> 35
Assistant agence ou gestion de patrimoine	26 / 28	28 / 32	32 / 36	NS
Guichet / Chargé d'accueil	20 / 22	22 / 23	NS	NS
BANQUE DE FINANCEMENT ET D'INVESTISSEMENT				
BACK / MIDDLE OFFICE				
Titres / OST	25 / 29	30 / 34	35 / 38	> 38
Produits dérivés / FOREX	27 / 30	30 / 35	35 / 40	> 40
P&L	28 / 34	34 / 40	> 40	NS
Gestionnaire moyens de paiements internationaux	25 / 28	28 / 30	30 / 34	NS
Gestionnaire garanties	32 / 36	36 / 40	40 / 45	45 / 50
Responsable d'équipe	NS	NS	50 / 55	> 55
Directeur des opérations	NS	NS	70 / 80	> 80
SUPPORT FRONT OFFICE / RELATION CLIENTELE CORPORATE				
Assistant sales / trader	35 / 38	38 / 44	45 / 55	NS
Client servicing / KYC	30 / 36	37 / 43	45 / 60	> 60
Quant / Structureur	45 / 50	50 / 80	80 / 100	> 120
Senior Relationship Manager	NS	60 / 75	75 / 100	> 100
Account manager / Analyste LBO	36 / 40	40 / 45	45 / 60	60 / 80
POLE RISQUES				
Contrôleur des risques opérationnels / marchés / contreparties	35 / 40	42 / 50	50 / 60	> 65
Spécialiste anti-fraude	30 / 32	33 / 38	38 / 42	42 / 50
Risk manager	NS	55 / 60	60 / 70	> 100
Compliance officer / RCSI	NS	45 / 55	65 / 85	> 100
Responsable gestion et engagements	NS	50 / 65	65 / 70	> 80

Hays, étude de rémunération 2013

L'EXPERTISE COMPTABLE

RECRUTE !

Ce constat est indéniable : il y a très peu de chômage dans les métiers du chiffre.

On entend par métier du chiffre, les emplois dans les secteurs comptables, financiers et de gestion. Pourquoi un tel phénomène ? Est-il encore temps de s'engager vers un tel cursus au risque de voir le marché saturé dans quelques années ?

Un taux de chômage au plus bas.

Depuis 2006, l'emploi en finance-comptabilité est en pleine effervescence. Le marché est nettement en faveur des candidats, le taux de chômage est à 2 % seulement et le taux de départ en retraite est de 15 % entre 2010 et 2015.

Et il manque de tout, experts comptables, collaborateurs, chefs de mission, les offres fusent. Même si l'éventail des métiers est éclectique, les secteurs bancaires, assurantiels et financiers se rejoignent sur un point : leur besoin de recruter.

Pourtant pénurie de candidats ne signifie pas recrutement au rabais, bien au contraire : les employeurs affichent des exigences à la hausse : maîtrise de l'anglais, fiabilité à toute épreuve, expertise des systèmes d'information, excellente communication... et le candidat idéal allie expertise technique, ouverture internationale et savoir être !

Comment valoriser votre offre et trouver un emploi rapidement ?

Il faut tout d'abord exploiter ce que certaines entreprises ou institutions mettent à notre disposition. Il faut par exemple poster son CV sur des sites internet comme « monster » ou encore « keljob ». Ne pas oublier de poster sur le site de l'Ordre des Experts Comptables de Paris. Une fois cette première étape passée, qui ne vous aura pris que quelques heures, vous pouvez balayer par téléphone tous les cabinets de recrutements dans le secteur recherché pour proposer votre profil. Généralement, les agences ne se font pas prier. Celles-ci prennent votre CV et vous convient à un rendez-vous. Dès lors que vous êtes arrivé à cette étape, vous pouvez commencer à envoyer quelques candidatures spontanées ciblées vers les entreprises ou cabinets qui vous intéressent. A ce propos, il n'y a pas que les entreprises et les cabinets dans le secteur de la comptabilité ! N'oubliez pas le secteur public au sein duquel de très belles carrières peuvent y être menées.

Murielle Euzenat, expert-comptable prône son métier.

« C'est un métier que je conseillerai aux jeunes. Un, parce qu'il y a beaucoup de place. On manque d'effectifs, et ça c'est quand

même bien. Et puis c'est un métier passionnant. C'est un métier qui est peu connu : on le voit comme quelque chose de très austère. On nous voit encore comme le « caissier »... alors que ce n'est pas du tout ça ! C'est un métier où l'on rencontre plein de gens et qui est extrêmement passionnant ! Il faut y aller ! C'est vraiment sympa ! L'image négative qu'on en donne est fautive » déclare Murielle Euzenat, expert-comptable chez In Extenso pour Pôle Emploi.

De tout pour tous !

Les recruteurs sont notamment friands des comptables bilingues, capables d'appliquer les nouvelles règles de comptabilité internationale et de rédiger en anglais.

Mais bien d'autres métiers existent. L'auditeur de gestion, interne ou externe, veille à la bonne exécution des réglementations et des méthodes de travail. L'expert-comptable établit bilans et comptes de résultats et analyse la situation des entreprises sous leur aspect économique, juridique et financier. Dans certains cas, la Loi impose le contrôle des entreprises par un Commissaire Aux Comptes. Le contrôleur de gestion réalise pour sa part, des budgets prévisionnels et met en place les outils d'analyse qui permettent de comprendre ce qu'est la bonne gestion de la société. Ces résultats sont directement utilisés par la direction. ■

Vivien Coudrais

RESTEZ CONNECTÉ

POUR EN SAVOIR

Retrouvez toutes les nouvelles offres :



www.oec-paris.fr/emploi



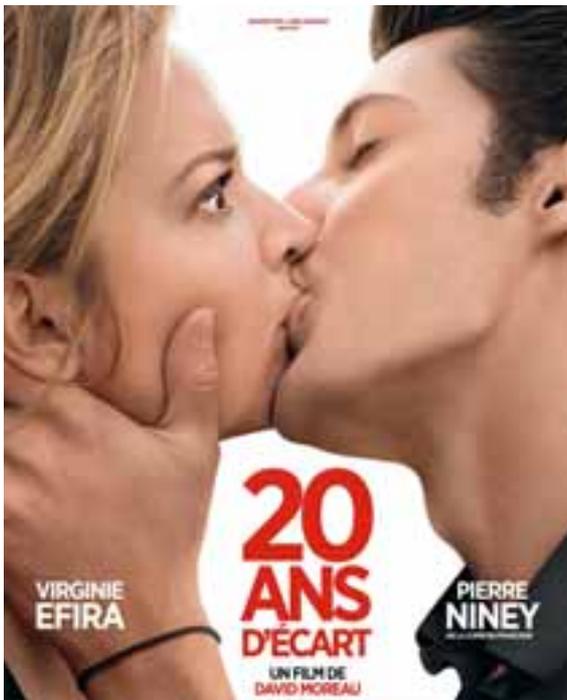
Retrouvez tous les commentaires de cet article sur facebook

Les twittos

@CSO_EC
@CSOEC



Sorties ciné



Cinéma : 20 ans d'écart

Sortie le 6 mars 2013,
Genre : Comédie, Romance

Alice Lantins a 38 ans. Elle est belle, ambitieuse et fait preuve d'une impeccable conscience professionnelle au point d'en oublier sa vie privée. Bref, elle a tout pour devenir la prochaine rédactrice en chef du magazine « Rebelle », tout sauf son image de femme coincée. Mais lorsque le jeune et charmant Balthazar, à peine 20 ans, va croiser le chemin d'Alice, le regard de ses collègues va inexplicablement changer. Réalisant qu'elle détient la clef de sa promotion, Alice va feindre la comédie d'une improbable idylle.

Cinéma : Möbius

Sortie le 27 février 2013, Genre : Espionnage, Thriller

Synopsis : Grégory Lioubov, un officier des services secrets russes est envoyé à Monaco afin de surveiller les agissements d'un puissant homme d'affaires. Dans le cadre de cette mission, son équipe recrute Alice, une surdouée de la finance. Soupçonnant sa trahison, Grégory va rompre la règle d'or et entrer en contact avec Alice, son agent infiltré. Naît entre eux une passion impossible qui va inexorablement précipiter leur chute.





StarCraft II : Heart of The Swarm

Sortie le 12 mars 2013

La Reine des Lames a disparu. Sur l'inférieure planète Char, Jim Raynor a utilisé un ancien artefact Xel'Naga dans une tentative désespérée pour empêcher l'Essaim zerg d'envahir le secteur de Koprulu, et l'artefact a rendu à Sarah Kerrigan sa forme humaine. Sans reine pour le guider et le rassembler, l'Essaim s'est divisé en plusieurs couvées éparpillées dans tout le secteur de Koprulu. L'une des plus grandes menaces de la galaxie a été neutralisée... Enfin, ça en a tout l'air. Sarah Kerrigan s'est échappée. Même sans les terribles pouvoirs de Reine des Lames ou la puissance de l'Essaim à ses ordres, l'ancien

fantôme reste un adversaire à ne pas prendre à la légère. Mais si l'artefact l'a vraiment libérée, pourquoi Kerrigan recherche-t-elle les couvées éparpillées dans le secteur de Koprulu ? Qu'est-il arrivé à Jim Raynor ? Kerrigan poursuit-elle sa quête de vengeance, ou sa transformation lui a-t-elle donné un nouvel objectif ?

Bande Annonce : SC II : Heart of The Swarm



Naruto Shippuden Ultimate Ninja Storm 3

L'histoire de ce nouvel opus met en scène la quatrième grande guerre Shinobi et certains passages dramatiques et poignants, comme le chapitre n°4, intitulé La Naissance de Naruto, auquel il a été possible d'assister. L'action débute ici par une cinématique agrémentée d'un dialogue sonore en japonais sous-titré français entre Naruto, Yamato et Killer Bee. Ce dernier explique sa mission très difficile

au ninja de Konoha : il lui faut affronter le démon à neuf queues Kyūbi dans le but de lui dérober son pouvoir. Après un court entraînement et l'exploration possible de divers lieux (à l'instar du volet précédent), Le combat s'engage et le jeu commence à dévoiler ses atouts. D'abord, les graphismes et les animations sont ultra détaillés et le tout semble même encore plus bluffant que lors de la seconde aventure,

Sortie le 8 mars 2013

car réellement digne d'un vrai long-métrage d'animation. Kyūbi enchaîne les séries d'attaques (pluie de boules d'énergie, balayage du décor avec ses griffes) que Naruto doit esquiver. Puis le héros doit contre-attaquer en frappant violemment la tête du démon. Le résultat est d'ailleurs probant...vous pourrez accéder à des fonctionnalités supplémentaires qui étendront votre expérience de jeu.

Bande Annonce : NSU Ninja Storm 3



Divertissements

Évènement à Coulommiers

Foire internationale aux fromages et aux vins.

La Foire Internationale aux Fromages et aux Vins se tient tous les ans fin mars à Coulommiers depuis 1967. Cette foire agricole met à l'honneur les spécialités fromagères et viticoles régionales. Environ 350 exposants et artisans des métiers de bouche s'installent sur le parvis de la sucrerie à cette occasion.

Plus de 60 000 gastronomes viennent profiter des quatre jours de fêtes, de dégustations de produits du terroir et d'animations en tout genre.

Une grande exposition d'animaux d'élevage est organisée dans une ambiance chaleureuse. La Foire Internationale aux Fromages organise également différents concours comme celui du brie de Coulommiers ou celui des produits laitiers fermiers frais, sans oublier le très populaire concours ouvert au public « combien pèse la vache Marguerite ».



Paris événements

Le Salon du Livre de Paris

est l'une des manifestations culturelles les plus importantes au niveau européen. Sur une superficie de 55 000 m²

du parc des expositions de la porte de Versailles, elle rassemble chaque année au printemps 1200 éditeurs, 2000 auteurs venant de 37 pays

et propose près de 500 rencontres et 4000 séances de dédicaces. Le salon propose à ses visiteurs de découvrir la richesse de maisons d'édition françaises et internationales sur près de 500 stands et comptoirs collectifs.

Sudoku Facile grille n° 48

Solution grille n°48 sur comptazine.fr

	3		8	5	9	4	2	1
9		4	7	3	2	6	5	8
		8	6	1				
	8		2	6	5			7
1					7			
			1		8	3		2
6	2	3	5					
					2	3	8	1
8	4							3

Toutes les solutions sont sur www.comptazine.fr/solutions-des-jeux



Devinette

J'ai la peau vraiment dure, mais je marque l'allure, pour la guerre ou la fête, je marche à la baguette.

Qui suis-je ?

Sudoku Moyen grille n° 49

Solution grille n°49 sur comptazine.fr

	3		9	2				
					5	2		4
			4		7	3	1	6
	4		3	7	9			
8		3	6	5				7
1						6		
		4	5					

CHELLES BATTLE PRO

2013



SAMEDI 2 MARS 2013

L'ÉVÉNEMENT MONDIAL DE BREAKDANCE 13ÈME ÉDITION DU FESTIVAL

14h - Complexe Maurice Baquet à Chelles (77) / Info line : 01 64 21 24 64
Billetterie à partir du 15 décembre 2012 / www.battle-pro.com

organisé par :

