

Mentionner (ou pas) le salaire dans les offres d'emploi des cabinets ?

28/06/2024



Alors que certains cabinets comptables indiquent la rémunération dans leurs annonces de postes, d'autres préfèrent la discrétion. Enjeux et comparaison.

"Recherche chef de mission expertise comptable H/F, rémunération comprise entre 45 et 55K€ brut annuel hors primes, selon profil". C'est ainsi que le cabinet francilien GMBA Walter Allinial (220 collaborateurs) recrute sur son site carrières. "Pendant des années, nous n'indiquions pas le salaire ou alors avec une fourchette très large, explique Yveline Pouillot, secrétaire générale de GMBA Walter Allinial. Nous avons changé de démarche il y a environ deux ans et professionnalisé notre approche en embauchant des spécialistes. Nous avons désormais une équipe de trois personnes

dédiées au recrutement et nos annonces sont aujourd'hui très personnalisées. Nous détaillons le poste, l'environnement de travail et le package de rémunération, entre autres informations".

Même volonté de transparence au sein du cabinet nordiste Valoxy (130 collaborateurs) qui affiche, par exemple, pour un poste de gestionnaire de paie junior à Saint-Omer, une fourchette de 24 000 à 26 000 euros annuels bruts. "Nous avons choisi depuis un an et demi d'indiquer la rémunération sur toutes nos offres d'emploi, confirme Astrid Houssin, responsable RH et communication de Valoxy. C'est une volonté de transparence vis-à-vis de l'interne, cohérente avec notre marque employeur et qui répond aussi aux attentes des candidats". Selon une étude du cabinet de recrutement Robert Half d'avril 2023, baptisée «Ce que veulent les candidats», 46 % des sondés déclarent ne pas postuler à une offre d'emploi si le salaire n'est pas mentionné.

Craintes internes

Alexandre Collignon, Chief Operating Officer chez AssessFirst, prestataire de tests de recrutement, constate que deux attitudes coexistent dans les annonces des cabinets comptables : "Si certains recruteurs se montrent transparents, d'autres redoutent de ne pas avoir de levier de négociation s'ils précisent le salaire dans l'offre ou encore de soulever des questions en interne, voire de faire fuir des candidats, alors que c'est le contraire qui se produit".

Un autre frein relève de la méfiance envers la concurrence : "Pendant la crise du Covid, on a assisté à une surenchère sur les salaires de la part de certains cabinets qui a alimenté une guerre des talents, explique la DRH d'un cabinet d'envergure nationale, sous couvert d'anonymat. Cette tendance s'est poursuivie. Or, nous refusons d'être comparés aux autres cabinets et notamment aux Big. C'est pourquoi nous évitons de mentionner le salaire dans les offres et nous jouons sur d'autres arguments d'attractivité, tels que les RTT, titres restaurant etc."

GMBA reconnaît pour sa part un bienfait dans son changement de démarche : "Nous avons moins de difficultés à recruter qu'il y a un an, affirme Yveline Pouillot. Et nous allons plus loin dans la transparence : nous diffusons en interne une grille des rémunérations par poste ainsi que les fiches de poste et des comparatifs avec les salaires indiqués dans les études, telles que celle de Hays, sans oublier les grilles de convention collective. Ainsi, nos collaborateurs ont une information complète".

Directive européenne

Astrid Houssin relève pour sa part : "Mentionner les salaires dans les offres ne nous coupe pas de certains candidats qui ont des prétentions supérieures. S'ils adhèrent à nos valeurs et croient au projet, ils postulent et nous négocions. A nous de nous démarquer de la concurrence par un ensemble d'arguments clairs". Motivation additionnelle pour être transparent : certains job boards réclameraient de mentionner le

salaire dans les annonces. Enfin, Alexandre Collignon prévient : "Une directive européenne du 10 mai 2023 vise à renforcer l'application du principe d'égalité des rémunérations entre femmes et hommes pour un même travail et oblige les Etats membres à une meilleure transparence sur les salaires, y compris dans les annonces d'emploi. Elle devra être transposée au plus tard le 7 juin 2026". Les cabinets comptables, comme les autres employeurs du public et du privé, ont donc moins de deux ans pour s'adapter.

Olga Stancevic

Source URL: <https://www.actuel-expert-comptable.fr/content/mentionner-ou-pas-le-salaire--ans-les-offres-demploi-des-cabinets>