

Mercredi 2 avril 2025

Qu'attendent les cabinets comptables d'un cabinet de recrutement ? (1°)

02/04/2025



Sur un marché de l'emploi tendu, les cabinets d'expertise comptable se tournent bien souvent vers les spécialistes du recrutement pour trouver des candidats. Avec quels critères ? Réponse de quatre professionnels du chiffre non-pourvus d'un service RH en interne.

Dans un cabinet comptable de taille restreinte, le départ d'un collaborateur peut rimer avec «peur». Comment répartir son portefeuille de clients sur une équipe déjà chargée ? Vers qui se tourner pour trouver rapidement un remplaçant ? Pour toutes ces raisons, externaliser le recrutement auprès d'un prestataire spécialisé apparaît souvent comme la solution la plus pratique. "Recruter est un vrai métier, c'est chronophage, il faut s'y connaître, et quand on se met dans la peau du candidat, c'est aussi plus

sécurisant d'être approché par un professionnel qui va vous orienter vers un cabinet comptable dont il sait qu'il vous correspond", résume Yann Gentil, dirigeant du cabinet Altaïr Eco Expertises à Orléans (12 collaborateurs).

Contrairement aux Big, aux réseaux et aux gros cabinets à l'image de marque développée, les cabinets de taille restreinte doivent redoubler d'efforts pour argumenter et mettre en avant leurs atouts. Ils essaient donc de nouer des liens étroits avec un panel restreint de cabinets de recrutement à l'efficacité éprouvée. "Je considère les recruteurs comme des partenaires et non des fournisseurs, explique Frédéric Rozenfarb, associé du cabinet parisien Révéla (19 collaborateurs). Je m'attache donc toujours à inviter le recruteur dans nos locaux, je les lui fais visiter, pour qu'il apprécie notre cadre de travail et notre investissement pour des bureaux agréables, avec des équipements ergonomiques".

Comprendre les besoins

La compréhension du besoin du client, de son fonctionnement sont en effet les critères indispensables pour que le recruteur puisse «vendre» l'employeur à un candidat potentiel. "Nous recherchons toujours des collaborateurs très autonomes, c'est une caractéristique de notre cabinet et le recruteur avec lequel nous travaillons régulièrement le sait", souligne Denis Defer, dirigeant du cabinet champenois Numéral (60 collaborateurs). La spécialisation du recruteur dans les métiers de l'expertise comptable et de l'audit est un critère apprécié : "Nous travaillons avec deux cabinets spécialistes qui ont un vivier de candidats et connaissent notre métier, cela permet d'avancer plus vite et plus efficacement", souligne Yann Gentil. Car la réactivité est aussi un paramètre nécessaire, pour combler un besoin rapidement : "Cette réactivité doit se faire dans les deux sens, nuance Denis Defer. Si le recruteur nous propose un candidat, il ne faut pas non plus que nous tardions à le contacter pour fixer un rendez-vous".

Dans l'optique d'avoir un service le plus complet possible, pour une prestation dont le coût (selon nos interlocuteurs) se situe dans une fourchette entre 18 et 22% du salaire brut annuel du candidat, les cabinets sans DRH attendent aussi que leur prestataire effectue une qualification approfondie des profils. "Il est important que le prestataire ait rencontré le candidat, via un entretien physique et pas uniquement par téléphone ou en visio", insiste Yann Gentil. Ceci pour valider le savoir-être du postulant. En revanche, les cabinets interrogés ne se montrent pas demandeurs de tests techniques : ils s'assurent généralement eux-mêmes des compétences du candidat dans un second temps.

Sureffectif

Par ailleurs, les cabinets comptables sollicités apprécient que le prestataire vérifie le parcours du candidat par la prise de références auprès d'un ancien employeur : "Surtout, il est nécessaire de vérifier les raisons pour lesquelles un candidat a quitté son précédent cabinet, estime Thibault Caillabet, associé du cabinet aquitain Exas



Consultant (64 collaborateurs). S'il est parti pour pouvoir monter en compétences, prendre des responsabilités, cela nous convient. En revanche, si ses motivations sont purement salariales, cela ne nous intéresse pas. Car le candidat en question va jouer la surenchère, ne restera pas forcément au sein du cabinet de manière pérenne et risque de déstabiliser l'équipe en étant mieux payé qu'un salarié fidèle. Pour toutes ces raisons, nous privilégions la montée en compétences et la fidélisation internes, notamment en embauchant des jeunes et des apprentis, que nous formons".

Enfin, il n'est pas rare que les cabinets comptables reçoivent des candidatures en mode «push», envoyées sans qu'ils aient formulé un besoin précis auprès d'un recruteur. "Si le profil est bon, il nous est déjà arrivé de recruter ainsi, suite à un «push», relate Denis Defer. Car nous préférons être en léger surnombre plutôt qu'en sous-effectif". Nul ne sait de quoi demain sera fait.

Qu'en dit le recruteur ?

Julia Schneider, manager executive senior chez Hays, se dit consciente des critiques formulées à l'encontre de certains professionnels du recrutement. Elle décrit son mode de fonctionnement : "Nous travaillons pour tout de type de cabinets, les petits comme les gros, et nous nous déplaçons chez nos nouveaux clients, afin de faire connaissance de manière approfondie, d'apprécier l'environnement de travail et de pouvoir le décrire et le défendre face aux candidats".

Même rendez-vous physique avec les personnes qui postulent à un emploi : "Nous nous positionnons comme conseillers, à la fois auprès du cabinet comptable qu'il faut parfois aider à affiner son besoin, au vu des réalités du marché, et auprès des candidats, que nous accompagnons dans leur projet professionnel et qui ont aussi besoin de conseils. L'idée est de construire une relation pérenne avec les deux".

Depuis 14 ans chez Hays, Julia Schneider est toujours en contact avec certains candidats placés il y a une dizaine d'années et qui ont progressé au sein de leur cabinet, jusqu'à la solliciter aujourd'hui quand ils cherchent à recruter. Pour appuyer la nécessité d'entretenir de bonnes relations avec les clients, Julia Schneider rappelle : "L'expertise comptable et l'audit sont des petits milieux, où tout se sait. Par conséquent, nous ne prenons pas le risque d'avoir des clients insatisfaits".

Olga Stancevic

