



## LES METIERS DE LA COMPTABILITE ET DE LA PAIE

### PAYS DE VITRE

**Pourquoi s'intéresser aux métiers de la comptabilité et de la paie** alors que les recrutements en nombre sont connus dans le Pays de Vitré sur les métiers logistique, production industrielle, maintenance, chauffeurs ?

Deux raisons :

- Depuis plusieurs années la MEEF cherche à élargir les secteurs d'activité dont elle connaît les besoins, dans lesquels elle est identifiée, pour lesquels elle propose des services aux entreprises
- Des remarques d'entreprises sur les difficultés de recrutement : « maintenant même dans les métiers de comptables on a du mal à trouver des candidats ! »

### I- De quels métiers parle-t-on ?

#### A- Pour Pôle emploi

Ces métiers sont regroupés sous 2 codes ROME :

<b>M1203 COMPTABILITE</b>	
<b>Métiers de paie</b>	Assistant paie / Technicien paie / Gestionnaire paie
<b>Métiers de comptabilité :</b> d'aide comptable jusqu'à responsable	Aide comptable / Assistant comptable
	Comptable clientèle / fournisseur / général / analytique / unique
	Comptable spécialisé paie / export / compta analytique / recouvrement
	Responsable de gestion comptable
	Spécialisation dans l'immobilier, voire le jeu (caissier de casino !)

On voit qu'il y a dans ce code ROME des réalités métiers différentes en terme de compétences : la paie / la comptabilité / l'immobilier (gestion locative, syndic immobilier) mais aussi toute la chaîne hiérarchique : aide / comptable / responsable

Compétences associées au code ROME lors de la saisie d'une offre :

#### Savoirs et savoir-faire

Codifier une facture



Codifier un mandat



Codifier un titre



Logiciels comptables



Saisir les factures



**POINT D'ATTENTION**

Les compétences qui s'affichent automatiquement avec le code ROME M1203 sont orientées comptabilité. Elles figurent par exemple sans objet sur une offre 'assistant paie' publiée sur le site par une agence d'intérim

<b>M1501 ASSISTANAT EN RESSOURCES HUMAINES</b>	
Administration du personnel	Assistant / chargé / gestionnaire de l'administration du personnel
Spécialité	Assistant carrière et paie / formation / emploi formation / paie et administration

Compétences associées au code ROME sur le site Pôle emploi**Savoirs et savoir-faire**

Actualiser des processus, des méthodes et outils de gestion

Administrer des dossiers individuels de salariés

Concevoir des supports de suivi et de gestion

Législation sociale

Réaliser des déclarations réglementaires

Au moment de la saisie de l'offre ces compétences peuvent être modifiées, supprimées, d'autres ajoutées

**B - Pour les entreprises**

Pour mieux connaître les postes existants dans les entreprises on peut se référer aux fiches de poste renseignées dans le SIRH mis à disposition de la MEEF.

**ASSISTANT COMPTABLE**Les intitulés de poste :

assistant-e comptabilité gestion / assistant-e gestion / secrétaire comptable / assistant-e facturation / employé-e comptable / assistant administratif et comptable

Principales missions

## ① Préparation

Collecter les données

Mettre à jour les fiches clients, fournisseurs, articles, paramétrer le logiciel

Effectuer la gestion documentaire

Effectuer la facturation clients

Créer les fiches d'immobilisations

## ② comptabilisation

Comptabiliser et imputer la facturation clients  
 Comptabiliser imputer régler les factures fournisseurs  
 Comptabiliser les documents bancaires  
 Comptabiliser les régularisations du bilan et compte de résultat  
 Participer aux justifications des comptes tiers  
 Participer à l'élaboration des déclarations fiscales  
 Suivre les règlements, effectuer les relances  
 Gérer les avoirs

## ③ tâches spécifiques

Gérer les notes de frais  
 Vérifier les commissions des représentants  
 Etablir les éléments de comptabilité analytique  
 Effectuer les achats de fournitures de bureau  
 Réaliser l'affacturage des remises de créances

## COMPTABLE

### Les intitulés de poste :

Comptable – comptable client – comptable expérimenté – responsable contrôle de gestion et administratif  
 – comptable fournisseur banque

### LES MISSIONS

## ① comptabilité

Gérer a minima les mêmes activités que les assistant-es comptables  
 Assurer les clôtures mensuelles et écritures fins de mois  
 Produire les documents comptable  
 Suivre les provisions, les immobilisations  
 Maintenir à jour le plan comptable général  
 Etablir la liasse fiscale  
 Suivre la trésorerie, effectuer les prévisions de trésorerie, les règlements

## ② analyse

Contribuer à l'analyse mensuelle des écarts de résultats par rapport au budget  
 Justifier les comptes  
 Assurer le reporting des résultats à la direction  
 Veiller aux échéances

## ③ gestion des relations extérieures

Assurer l'interface avec le commissaire aux comptes  
 Assurer les relations avec les banques, assurances, services juridiques, le factor  
 Relancer les clients, suivre les litiges en lien avec les services commerciaux

## ④ autres missions possibles

Participer à la construction du budget  
 Gérer le personnel de son service  
 Négocier avec les personnes extérieures  
 Comptabiliser la paie et les charges sociales  
 Transmettre les comptes au niveau du groupe – effectuer la consolidation des comptes

## Gestionnaire Paie, administration du personnel

Les intitulés de poste :

Assistant (administratif) RH – Gestionnaire RH – Gestionnaire administratif du personnel

### LES MISSIONS

#### ① Administration du personnel

Assurer la gestion administrative du personnel de l'entrée à la sortie, et les déclarations afférentes

Réaliser la paie, les déclarations sociales et leur paiement

Transmettre les éléments sociaux à la comptabilité, contrôle de gestion et/ou direction

Gérer les intérimaires (demandes, suivi des contrats, relevé d'heures, facturation)

Gérer les absences (déclarations, suivi d'indicateurs)

Déclencher le suivi médical des salariés

Gérer les relations avec les administrations, services publics de l'emploi, organismes sociaux

Paramétrer le logiciel de paie

#### ② gestion RH

Suivre des tableaux de bord, établir et mettre à jour la BDES

Suivre les temps de travail et effectifs par secteur

Participer à l'élaboration du budget social

Participer à certains entretiens de recrutement

Suivre la réalisation du plan de formation (dont formations réglementaires) et son financement

Gérer les dossiers de retraite, et de prévoyance

Renseigner les salariés

#### ③ autres missions confiées

Gérer les vêtements de travail

Participer à la politique sécurité de l'entreprise

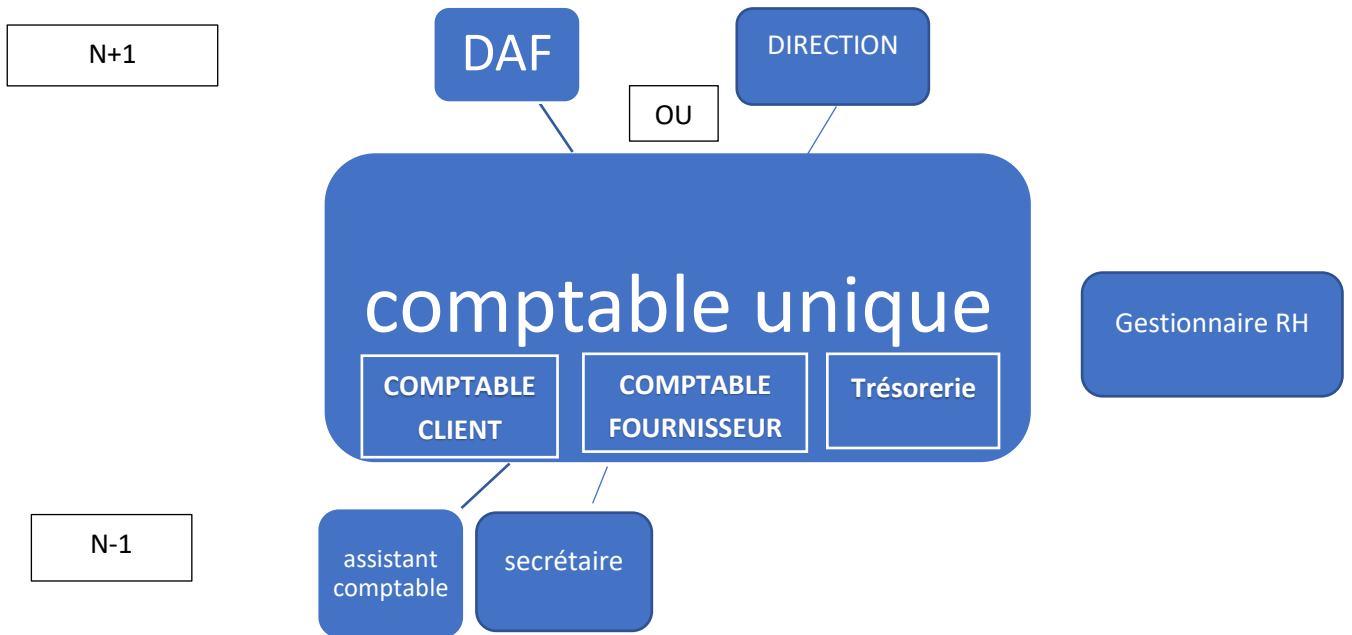
Contribuer au calcul individuel d'intéressement

Contribuer à la gestion des dossiers disciplinaires

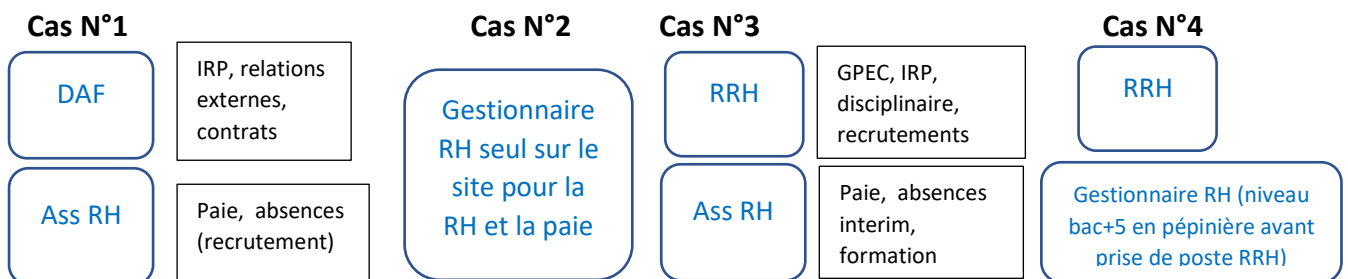
Contribuer à la préparation des réunions d'IRP (voire y participer)

Les différentes configurations qui impactent l'étendue des activités, l'autonomie, la responsabilisation pour les métiers de la paie

- management ou non d'un ou plusieurs collaborateurs
- rattachement à un DAF ou à un directeur
- comptable unique ou différenciation compta client / compta fournisseur voire recouvrement et trésorerie à part
- présence ou non d'un gestionnaire de l'administration du personnel



### Les configurations rencontrées pour les postes de gestionnaires RH / assistant RH dans les entreprises locales



Dans les configurations « assistant RH » on retrouve souvent des profils issus du secrétariat / assistantat qui se sont progressivement spécialisées dans la paie au fur et à mesure de la croissance de l'entreprise, d'abord avec la partie saisie des éléments variables de paie puis avec la prise en main de toute l'administration du personnel. Ce sont parfois aussi des profils comptables qui font pour partie la comptabilité de l'entreprise et pour l'autre la paie. Dans les configurations 'gestionnaire RH', la partie paie n'est qu'une composante dans un ensemble élargi de missions allant du recrutement à la formation en passant parfois par la gestion sociale. Ce sont alors souvent des bac+4/5 en ressources humaines.

Un benchmark sur les salaires auprès des entreprises locales a recueilli 6 réponses correspondant à 10 postes. Il en ressort un salaire de débutant de 22 – 24 K€ et un salaire d'expert confirmé de 27 à 32 K€.

Dans les entreprises vitréennes outre la paie une mission importante de gestion des intérimaires relève du poste de gestionnaire RH (relevé d'heures, facturation, et parfois gestion des compétences).

## II- Quelles sont les offres à pourvoir sur ces métiers dans le Pays de Vitré ?

A l'agence Pôle emploi de Vitré 50 offres (l'équivalent d'1 par semaine) ont été déposées au cours de l'année 2018 sur les ROME 1203 et 1501, dont début janvier 2019 :

- 5 en cours
- 2 suspendues
- 33 pourvues dont 8 par MER+ (Mise en Relation Positive par Pôle emploi)
- La répartition est égale entre les métiers de comptabilité et ceux d'administration du personnel ou assistance RH
- 20% acceptent des débutants
- 30% précisent une exigence de niveau de diplôme requis : 6% bac ; 22% bac+2 ; 2% bac+3
- 26% sont en CDI

A la même date, sur INDEED, agrégateur d'offres d'emploi, on pouvait trouver une quinzaine d'offres en comptabilité et paie dont 4 figurant sur le site de Pôle emploi, **soit 25% de couverture**. A 1 exception près, toutes les offres indiquent une exigence de diplôme minimum de Bac+2 et une première expérience. Une veille régulière sur les offres dans les métiers RH montre que les offres de gestionnaires paie sont de plus en plus nombreuses, liée sans doute avec une complexité croissante (récemment la mise en œuvre du Prélèvement à la Source en est un exemple) et des risques juridiques et sociaux à maîtriser (climat social, turn over)

La tendance générale semble que les entreprises orientent pour une même famille de métier les offres les moins qualifiées vers Pôle emploi et postent sur d'autres sites leurs offres pour les diplômés. Mais aussi de manière plus large on constate que des offres figurant sur Ouestdjob et pas sur le site de Pôle emploi viennent d'entreprises qui sur des postes d'opérateurs ou de magasiniers font pourtant habituellement appel à Pôle emploi. C'est aussi le cas sur les forums emploi des dernières années, les entreprises viennent avec leurs offres en nombre sur des postes de faible niveau de qualification, et peu sur les métiers cadres ou administratifs.

### Qui embauche ?

↳ les agences d'intérim

Sur 16 agences présentes à Vitré, 5 ont été contactées dans le cadre de cette étude. Les informations recueillies sont assez unanimes. Elles indiquent 1 à 2 postes par mois en comptabilité, et entre 5 à 10 postes par an en paie, soit assez peu au regard des volumes sur les métiers de production. Les profils recherchés sont basés sur le diplôme (bac+2compta ou bac+3 titre pro gestionnaire paie) et une première expérience. La qualification ne semble pas un problème en comptabilité, davantage en paie. Une agence indique ainsi que pour les profils comptables il peut être intéressant de se former en paie car les postes y sont plus difficiles à pourvoir.

L'expérience est souvent exigée car l'embauche se fait majoritairement dans un contexte de remplacement (maladie, maternité) pour laquelle la prise en main du poste doit être rapide avec une bonne capacité d'adaptation aux spécificités de l'entreprise. Ce critère est difficile à faire bouger (« les entreprises ne veulent pas de débutants) or les candidats avec diplôme et expérience sont souvent déjà en poste et ne quittent pas pour un contrat temporaire.

Autre point de consensus pour les ETT : « le salaire pêche » au regard du niveau de diplôme et d'expérience attendus. Selon une interlocutrice, les exigences sur le profil du candidat pourraient parfois être revues à la baisse car ne sont pas ajustées à la réalité du poste et cela permettrait de rendre le niveau de salaire plus acceptable. Elle considère ne pas toujours avoir les arguments pour expliquer l'expérience exigée.

Au global les offres dans le tertiaire sont marginales pour les ETT du territoire, et à part le salaire, « cela répond bien ».

Il a aussi été demandé à 6 agences si leurs propres paies sont gérées en local. 2 agences ont une personne dédiée, dans les 4 autres les paies, contrats, facturations sont centralisées par leur enseigne (à Rennes pour toute la Bretagne ou Laval, ou Paris).

Dans le cadre de la tertiarisation des emplois souhaitée sur le territoire et eu égard aux presque 3 000 intérimaires présents dans le Pays de Vitré il y a peut-être une carte à jouer pour que les emplois dédiés aux paies des intérimaires soient rapatriés sur place ...

#### ↳ les cabinets comptables

25 établissements sont recensés sur le Pays de Vitré pour un total d'environ 230 collaborateurs.

NOM DU CABINET	LOCALISATION	Effectif
AGEFA35	PIRE SUR SEICHE	6
ARCOMEX	VITRE	4
ASSISES PARTICIPATION	ST JEAN SUR VILAINE	
AUDIT CONSULTANT	VITRE	4
CABINET EL GHARI	VITRE	3
CAPEOS CONSEIL	VITRE	20
CAPEOS CONSEIL	CHATEAUBOURG	50
CER France	LA GUERCHE	25
CER France	CHATEAUBOURG	15
CER France	JANZE	15
CER France	VITRE	30
COGEDIS	VITRE	3
COMPTA EXPERT – COMPTACOM	VITRE	12
COMPTA EXPERT – COMPTACOM	LA GUERCHE	11
FICAMEX	JANZE	1
FICAMEX	VITRE	2
FIDUCIAL EXPERTISE	VITRE	7
FIDUCIAL EXPERTISE	VITRE	7
FIGECAL	VITRE	2
ICOOPA	JANZE	7
IGAM	VITRE	2
KPMG	VITRE	4
OLIVIER PASQUET	ARGENTRE DU PLESSIS	0
RELYA	VITRE	14
SIMONE LEVEQUE	VITRE	1
	<b>TOTAL DES EFFECTIFS</b>	<b>235</b>

Une enquête « RH 2018 » réalisée par HAYS en partenariat avec le Groupe Revue Fiduciaire publiée en juin 2018 met en évidence un taux de rotation assez élevé dans les cabinets d'expertise comptable : 20% de démissions en 2017 dont près de la moitié qui étaient en poste depuis moins de 2 ans, et à 90% depuis moins de 5 ans. Il est aussi relevé que les anciens collaborateurs de cabinet retrouvent très rapidement un nouvel

emploi, particulièrement lorsqu'ils ont travaillé dans un grand cabinet. La première motivation du départ est l'ambiance, le climat social (23%), suivie par l'aspiration à un meilleur équilibre de vie (19%).

Toujours selon cette étude, pour trouver leurs nouveaux collaborateurs les cabinets comptables privilégient à 72% les cabinets de recrutement ou d'intérim. A noter que le Conseil Supérieur de l'ordre des experts comptables a développé au niveau national un site qui regroupe leurs offres d'emploi : [www.hubemploi.fr](http://www.hubemploi.fr)

De fait on peut constater que sur les 50 annonces diffusées en 2018 par Pôle emploi Vitré dans les codes ROME M1203 et M1501, 4 seulement émanent de 2 cabinets comptables. Pour autant 41 DPAE ont été enregistrées dans les cabinets d'expertise comptable pour le bassin d'emploi de Vitré et 49 pour le Pays de Vitré, ce qui représente 2 embauches par cabinet. Ces recrutements peuvent bien sûr concerner des métiers autres que la comptabilité et la paie (secrétariat, juristes) mais cela donne malgré tout une tendance du volume d'embauches et de leur canal de diffusion.

#### **DPAE cumulées sur 2018 pour la NAF 6920Z "activités comptables" (chiffres Service stats Pôle emploi)**

Contrat	Bassin d'emploi de Vitré	Pays de Vitré
CDI	29	32
CDD + 6 mois	6	6
CDD < 6 mois	6	11
TOTAL	41	49

↳ les entreprises privées de tous secteurs

Des entreprises qui ont déposé des offres en comptabilité et/ou paie ont été interrogées sur leurs expériences récentes de recrutements. Voici les paroles des entreprises :

#### Entreprise N°1 – 80 salariés

##### Poste à pourvoir : comptable unique pour un CDD remplacement congé maternité

Selon la RRH : « ça a été galère ! ». Suite à une annonce déposée à Pôle emploi (et sur INDEED) l'entreprise a reçu « très peu de candidatures » c'est-à-dire 7 dont 3 dans la cible : 1 demandait un salaire plus élevé que celui proposé (36 K€ contre 30K€) / 1 avait d'autres pistes et n'a pas donné suite à la demande de RV / 1 BTS compta avec expérience qui a été embauchée. Cette personne a mis fin à son contrat durant la période d'essai car ne se sentait pas capable de tenir le poste seule, était stressée.

Nature des profils hors cible : 1 secrétaire comptable avec surtout une expérience accueil secrétariat et peu en compta qui avait exercé aussi comme assistante maternelle / 1 en poste d'assistant comptable / 1 qui habitait dans le 78 et n'était pas disponible immédiatement / 1 a trouvé un CDI

Le recrutement a alors été relancé auprès de 2 ETT qui ont proposé 2 candidatures, contactées par l'entreprise : 1 autodidacte et sans permis / 1 BTS avec expérience. Cette candidate a été reçue mais ne voulait pas de CDD seulement 1 CDI. Elle a finalement accepté la mission car habite sur la commune.

La RRH regrette par ailleurs que via le site de Pôle emploi il ne soit pas possible de déposer une lettre de motivation.



## Entreprise N°2- 280 salariés multi sites

### Poste à pourvoir : assistant(e) comptable - CDD

Le contexte : trouver en une semaine la personne qui pourra renforcer durant 6 mois l'équipe en place sur des missions de saisie comptable en environnement multi-sites. L'offre a été déposée à Pôle emploi et 3 candidatures adressées à l'entreprise qui les a toutes reçues car avaient les prérequis de diplôme et d'expérience. Pour l'une d'elle le salaire demandé (TH : 12 €) était supérieur à la proposition de l'entreprise (TH : 10,8 €, soit environ 20 K€ annuels).

La personne embauchée était dans la même promotion de BTS comptable que le responsable comptable de l'entreprise 30 ans auparavant .... mais n'a pas eu la même carrière ! A 52 ans elle a au total 20 ans d'expérience dont 10 comme comptable unique dans 1 même entreprise mais aussi plusieurs autres contrats comme assistante comptable, et beaucoup de trous dans le parcours. Avant d'être embauchée elle recherchait depuis longtemps. Le responsable comptable après quelques semaines de contrat la reconnaît comme une collaboratrice de valeur mais avec un manque de confiance en elle (« elle ne sait pas se vendre ») qui peut expliquer cette carrière hachée. Il serait prêt à la recommander pour un futur contrat.

### Poste à pourvoir : gestionnaire paie et RH - CDD remplacement

Le contexte : remplacement de l'assistante RH qui effectue toutes les paies du groupe en multi conventions. L'enjeu pour l'entreprise est élevé car toutes les paies reposent sur 1 personne. Une 1<sup>ère</sup> offre parue à Pôle emploi n'avait occasionné aucun retour la 2<sup>ème</sup> après un mailing ciblé de la conseillère généré plusieurs candidatures dont la personne recrutée « qui sortait du lot ». Celle-ci explique qu'elle s'est inscrite le mercredi 15/06 à Pôle emploi, le lundi suivant elle avait l'entretien pour ce poste et a reçu 2 autres offres. Elle a un DUT GEA option RH complété par une licence pro RH en alternance et trouve toujours des postes sans aucune difficulté à condition précise-t-elle d'être mobile. Elle apprécie dans ce poste d'avoir des dossiers à gérer autres que la paie, et l'entreprise de son côté mesure la chance d'avoir trouvé « une perle » qui prend tous les dossiers confiés et a une vraie expertise en paie.

## Entreprise N°3 - + 500 salariés multi sites

### Poste à pourvoir : comptable fournisseur en CDD

Le contexte : le poste se situe au sein d'une équipe de 15 comptables répartis fournisseurs / ou clients avec 1 responsable compta pour chaque pôle et supervisés par 1 DAF. Le profil recherché se base plus sur l'expérience que sur le diplôme et aussi sur la personnalité (« rigoureuse », « agréable au téléphone »).

La chargée de recrutement considère avoir eu un peu de mal sur le recrutement. Elle a reçu 30 candidatures mais "à côté de la plaque. Depuis récemment on reçoit des profils qui n'ont rien à voir comme un barmaid ou un opérateur ». 5 CV de qualité ont été préselectionnés et aucun retenu notamment en raison du salaire (24 à 25 k€ demandés / 20,5 à 21,5 K€ proposés). La personne embauchée l'a finalement été via la cooptation. Elle a des compétences administratives mais pas comptables, elle fait donc juste de la saisie et ne serait pas gardée en CDI.

## Entreprise N°4 - + 500 salariés

## Poste à pourvoir : comptable client en CDD

Le contexte : le poste est à pourvoir pour un remplacement de congé maternité. L'équipe est constituée d'un responsable comptable avec 3 comptables fournisseur et 4 comptables clients / litiges.

Une offre déposée à Pôle emploi a généré 14 CV (« ce n'est pas beaucoup, mais pas le pire. Il y a 5-6 ans ça aurait été beaucoup plus facile). La recruteuse estime que pas 1 profil ne correspondait : certains n'avaient rien à voir / d'autres n'avaient pas assez d'expérience ou trop ancienne / certains surqualifiés allaient s'ennuyer (contrôleur de gestion, comptable unique) / ou d'autres avaient des prétentions salariales trop élevées (salaire proposé 20 K€). Elle a finalement confié le recrutement à ses agences d'intérim car la personne à remplacer était partie et il fallait trouver quelqu'un capable de prendre le poste au pied levé.

La partie comptable n'est pas très compliquée, il y a surtout beaucoup de relances clients à faire. Au-delà du diplôme (un bac +2 administratif pouvait suffire) une compétence bien spécifique était attendue sur Excel avec la **maîtrise des tableaux croisés dynamiques**.

## Entreprise N°5 - 150 salariés multi sites

## Poste à pourvoir : comptable CDI

Le contexte : il s'agit du remplacement d'une aide-comptable bénéficiant d'une mobilité interne. L'entreprise profite de ce changement pour faire évoluer le poste. Elle recherche une personne capable de seconder la DAF jusqu'à la révision des comptes, dotée de capacités d'analyse, de recul, d'initiatives. Pour la recruteuse « c'est compliqué sur ce poste, la profession est en tension ». Elle dit apprécier les profils atypiques et plus que le BTS compta recherche l'expérience capitalisée. Elle a reçu 8 CV via Pôle emploi : des candidatures avec beaucoup de petites expériences, des parcours « pas rassurants » « sans stabilité ». Dans ces 8 CV 1 personne a été reçue et validée par la RRH (« très professionnelle, belle humilité ») mais n'a pas convaincu la DAF sur sa capacité à prendre du recul et surtout à pouvoir jongler sur 8 sociétés pour gérer la trésorerie. 12 autres candidatures ont été recueillies en direct via le jobboard de l'entreprise (werecruit) dont 1 fait encore l'objet d'hésitations par la DAF. 1 candidature a été écartée car demandait trop en salaire (l'entreprise propose 28 k€ maxi pour 39H hebdo + intéressement et tickets resto)

### Les enseignements à tirer de ces retours d'entreprise

#### Pour Pôle emploi

- La possibilité de faire effectuer un tri des candidatures par un conseiller avant envoi à l'entreprise semble insuffisamment connue. Plusieurs recruteurs ont regretté de recevoir des CV sans lien avec le poste et semblent l'associer au fait de déposer l'offre à Pôle emploi, alors que le ciblage serait plus précis avec une agence d'intérim ou sur d'autres sites d'emploi.
- Comme on l'a vu, le code ROME est vraiment large, et ne permet pas d'identifier précisément l'adéquation des candidats avec le poste. L'approche compétences est particulièrement dans ce cas à développer tant auprès des candidats que des entreprises qui semblent dès aujourd'hui prêtes à s'intéresser davantage à l'expérience capitalisée qu'au niveau de diplôme
- Travailler avec les candidats sur la manière de présenter un parcours haché car comme cela a été relevé dans les entretiens, cela effraie les recruteurs qui ne demandent qu'à être rassurés !

#### Pour les candidats

- Se démarquer : une compétence sur une fonction avancée d'Excel, l'aisance relationnelle dans la gestion des recouvrement clients peuvent faire la différence. Les problèmes de trésorerie seraient à l'origine de 25% des défaillances d'entreprise, la capacité du comptable à gérer les litiges est donc jugée essentielle.
- Des entreprises ont signalé des problèmes de confiance en soi qui ont amené des candidat-es à quitter durant la période d'essai, comme une auto-censure sur la capacité à tenir le poste, particulièrement dans un contexte de comptable unique. Des coachs solidaires pourraient être mobilisés pour travailler avec ces personnes.

#### Pour les entreprises

- Un benchmark sur les salaires des différentes catégories de comptable pourrait être opportunément proposé. En effet plusieurs recruteurs ont dû écarter des candidatures en raison de l'écart entre le salaire proposé et celui demandé : les candidats sont-ils « trop gourmands » ou le salaire est-il inadapté au niveau de responsabilité ?

### **III- LES PROFILS DES DEMANDEURS D'EMPLOI**

Les personnes inscrites à l'agence Pôle emploi de Vitré :

M1203 - comptabilité	120
M1501 – assistantat en RH	52
TOTAL périmètre d'étude	172

Parmi cette population :

- 28% ont plus de 50 ans soit 5 points de plus que la moyenne des DE du territoire.  
dont 8% ont 58 ans et plus
- 10 % ont une reconnaissance TH
- 88 % femmes
- 60% n'ont pas travaillé dans les 6 derniers mois
- 15,6 mois d'ancienneté moyenne (**moyenne d'inscription à Vitré ?**)

Il semble s'installer parmi certains DE inscrits dans ces métiers un chômage de longue durée qui rend difficile (« suspect pour les entreprises ») un retour vers le métier d'inscription

	19%	aucun diplôme (renseigné)
	9%	CAP, BEP
	20%	niveau bac
	37%	bac+2
<u>Niveau de diplôme</u>	16%	> bac+2

On peut également constater que sur les 121 DE inscrits sur le ROME 1203- comptabilité, seuls 30% ne recherchent que sur ce métier. Le 2<sup>nd</sup> métier recherché est pour environ 60 DE l'assistantat – secrétariat (dont secrétaire comptable). Pour d'autres il semble associé à un métier intégrant une composante comptable (gestion d'un centre de profit : commerce, esthétique, structure de santé) sans que cela en constitue la dominante métier. Enfin une dernière catégorie regroupe des DE qui recherchent un poste en comptabilité ou un emploi totalement différent (magasinage, vente, CIP, assistance auprès d'enfants, conducteur de machine, soins infirmiers) montrant des processus de reconversions, peut-être les plus difficiles à valoriser auprès d'employeurs potentiels.

#### **IV- LES FORMATIONS**

**En 2016 l'agence Pôle emploi de Vitré avait déclenché à la demande des conseillers une AFC aux métiers de la paie (vérifier date et dispositif, les personnes ont-elles eu un poste après ?).**

En 2018 sur l'agence Pôle emploi de Vitré :

- 7 demandeurs d'emploi ont suivi sur le territoire de Rennes Metropole une formation en comptabilité (hors PBF) dont 3 AFC techniques comptables ; 1 secrétaire comptable ; 1 comptable assistant.
- 6 demandeurs d'emploi ont suivi une formation en paie dans un centre de Rennes Metropole, dont 4 dans le cadre d'une POEC

##### FORMATION EN PAIE

■ 1 formation existait depuis quelques années sur le Pays de Vitré : titre pro Assistant(e) RH de niveau bac+2 à l'IPSSA d'Etrelles. A la rentrée 2018 elle n'a pu ouvrir faute d'un nombre suffisant de candidats. Elle est prévue être rapatriée à Rennes sur Antoine St Exupery.

■ plusieurs formations sont répertoriées à Rennes sur le site du GREF : 2 en POEC à Mensa et l'AFPA ; 6 en contrat de professionnalisation. Il en existe une dans le cadre du PBF avec Buroscope Cesson (session en 2018, date non mentionnée pour 2019).

#### FORMATIONS EN COMPTABILITE

■ une formation est répertoriée à Vitré sur le site du GREF pour la comptabilité : le titre de niveau IV Assistant de Comptabilité et d'Administration (ASCA) d'une durée de 150 à 350 heures au Greta de Vitré (financement privé). Elle n'est pas référencée sur le site <https://labonneformation.pole-emploi.fr> où ne figure pour Vitré qu'une formation de 40H en comptabilité et informatique au GRETA

■ le PBF propose une formation de niveau IV, le titre professionnel de comptable assistant.e à Cesson, Redon et St Malo

■ plusieurs autres formations sont disponibles quasi exclusivement sur Rennes Metropole, accessibles en contrat de pro ou via le CPF

#### L'ALTERNANCE

Concernant l'alternance dans les cabinets d'expertise comptable on peut se référer à une étude emploi de 2018 établie par l'Union des Entreprises de Proximité (U2P) Bretagne. On y trouve notamment la répartition des apprentis par diplôme dans les différentes zones d'emploi bretonnes.

Pour le DSCG : 6 dans le Pays de Vitré pour 60 en Bretagne (2 avaient été recensés en 2014 par la MEEF)

Pour le DCG : 0 dans le Pays de Vitré pour 46 en Bretagne ! (1 en 2014)

Des données ont également été fournies dans le cadre de cette étude par le service statistiques de la DIRECCTE Bretagne portant sur les alternants entrés en 2017. Les entreprises du Pays de Vitré ont recruté 860 alternants tous métiers confondus. Parmi eux 18 (6 apprentis / 12 contrats de pro) se rapportent aux métiers de la comptabilité gestion (incluant DCG et DSCG) dont 50% résidant dans le Pays de Vitré (ils sont 56% toutes disciplines confondues). Ce chiffre a doublé par rapport à 2014 (cf étude des alternants faite par la MEEF). A titre de comparaison, en 2014 dans le Pays de Vitré le premier diplôme en volume d'alternants était le BTS MUC qui attirait 43 personnes.

Sur les 566 jeunes en alternance habitant le Pays de Vitré, 17 ont démarré une formation dans ce domaine dont la moitié a quitté le territoire pour trouver un employeur.

## EN CONCLUSION

Les métiers de la comptabilité et la paie ne représentent pas des volumétries de recrutement conséquentes sur le territoire (une cinquantaine d'offres à Pôle emploi Vitré qui semble capter une proportion faible pour ces recrutements). Ils devraient pouvoir être pourvus au regard du nombre de demandeurs d'emploi inscrits sur ces métiers (environ 150). Pourtant les entreprises confirment des difficultés à trouver les bons profils. La preuve en est que les personnes se sentent en position de force pour négocier leurs salaires. Pour les métiers de la comptabilité il y a une forme d'inadéquation entre les personnes inscrites à Pôle emploi dont le profil est pour une part importante plutôt de secrétaire comptable, et les attentes d'entreprises qui recherchent des professionnels allant jusqu'à l'analyse de donnée de gestion, optimisant la trésorerie, dans un contexte parfois multi établissements impliquant une consolidation des comptes et avec une nécessité de prise en main rapide du poste. Les formations de niveau bac en comptabilité proposées aux demandeurs d'emploi ne semblent pas le niveau attendu par les entreprises ou permettant à des personnes en reconversion d'obtenir un poste de comptable (cela ne présage pas que les compétences acquises ne puissent être un plus pour d'autres postes comme la tenue d'un commerce ou l'assistance administrative). Pour les personnes qui ont un niveau infra BTS une expérience significative est exigée et des compétences complémentaires peuvent faire la différence (fonctions avancées d'Excel par exemple). Le nombre d'alternants bien que modeste a cependant doublé en 4 ans.

Pour les métiers de la paie la complexification croissante (Prélèvement à la Source, défiscalisation des heures supplémentaires), au carrefour du social, juridique, fiscal, comptable, les contextes de multi-conventions collectives, la digitalisation (import de données venant des ERP) sont autant de raisons qui nécessitent des professionnels d'expérience, bien au-delà d'une vision de saisie de données. Le 07/01/19 Le Parisien a publié un article intitulé « la paie, un métier de l'avenir » avec notamment 2 constats : « si vous savez faire de la paie vous trouvez du travail en moins de 24H » ; « la disparition du métier pour cause de dématérialisation n'est pas pour demain ». Paris n'est pas Vitré ... mais cependant une candidate embauchée courant 2018 dans une entreprise locale l'a confirmé « je n'ai aucune difficulté à trouver du travail ». **Des données sur les retours à l'emploi dans le métier suite aux formations existantes pour les demandeurs d'emploi seraient intéressantes à obtenir. Cette piste est à creuser pour proposer une nouvelle session à Vitré A ECRIRE SELON LA POSSIBILITE D'AVOIR DES DONNEES SUR LA PRECEDENTE SESSION Elle pourrait apporter des compétences complémentaires à des populations inscrites sur les métiers d'assistantat qui ne trouvent pas de postes.**