

## Communiqué de presse

### **Les profils financiers et comptables plus convoités que jamais**

#### Résultats du '2006 - 2007 Salary & Benefits Guide'

**Bruxelles, le 1<sup>er</sup> février 2007 – La croissance économique continue crée une demande croissante de profils financiers pour la troisième année consécutive. Les spécialistes s'attendent des lors à une augmentation des salaires de 3 à 5%. Outre les comptables, traditionnellement très recherchés, on observe une nette hausse de la demande de profils financiers spécialisés dans le soutien stratégique à la vente. Les PME belges profitent également de l'embellie, ce qui explique que la demande de profils financiers internes et externes progresse également dans notre pays.**

C'est ce qui ressort de l'analyse du guide des salaires des fonctions financières et comptables dans lequel Robert Half International dresse, pour la troisième année consécutive, un tableau complet des rémunérations et autres avantages des professions financières et comptables.

Le '2006 - 2007 Salary & Benefits Guide' est une publication de Robert Half International, leader de marché sur le plan du recrutement temporaire et permanent spécialisé et coté à la bourse de New York. Ce guide, qui présente un aperçu des fourchettes salariales et des avantages complémentaires, confirme une série de tendances remarquables perceptibles dans l'évolution de la teneur des emplois et de la rémunération des fonctions financières et comptables dans notre pays.

#### **Forte demande de profils financiers et comptables**

La forte demande des années écoulées se confirme cette année encore. La croissance économique ininterrompue, en particulier, crée bon nombre d'emplois pour les profils financiers et génère d'importants glissements à l'intérieur de cette demande. « Déjà confrontées à la carence constante de comptables, les entreprises sont surtout à la recherche de profils financiers contribuant directement à l'optimisation de leurs ventes et de leur chiffre d'affaires. Il s'agit principalement de fonctions de 'contrôle de gestion', d'analyse financière ou de « business analyst ». C'est une évolution indéniable par rapport à l'année dernière. A l'époque, la mise en œuvre en interne des nouvelles réglementations telles que les IFRS, SOX, ou la « corporate governance », orientait la demande vers des spécialités spécifiques comme l'audit interne et la consolidation, » déclarent Chris Leyssens, Regional Director et Joël Poilvache, Regional Manager de Robert Half International.

Un secteur à faire exception à cette tendance est le secteur bancaire, où la mise en œuvre de Bâle II est encore en cours, ce qui explique que la demande de risk managers et de risk analysts y reste importante. Dans ce secteur, la demande se fait également clairement sentir dans les fonctions commerciales telles que le corporate, l'investment, le personal and private banking de même que dans les fonctions d'asset management/gestion de fonds. L'image du secteur des services financiers s'est également encore améliorée ces dernières années sous l'influence de quelques top managers médiatiques et charismatiques proposant un style de gestion innovant.

### **Des employeurs plus souples, des employés plus mobiles**

Fait remarquable, l'écart que Robert Half International avait constaté ces deux dernières années entre les attentes des candidats financiers en termes de fonction, de teneur d'emploi et d'enveloppe salariale et l'offre des employeurs est en train de se résorber. Les profils financiers et les employeurs se rencontrent plus facilement sur le marché de l'emploi.

En outre, les entreprises sont aujourd'hui plus disposées à investir dans la formation, l'accompagnement et la rémunération de nouveaux collaborateurs. Elles affichent dès lors une plus grande souplesse dans leurs exigences d'expérience à la sélection. Les entreprises cherchent avant tout les candidats offrant le potentiel adapté. Une éventuelle lacune en termes d'expérience ou de connaissance des langues est compensée par une formation en interne ou en externe après le recrutement.

Les profils financiers et comptables sont aujourd'hui particulièrement mobiles. Même les profils financiers au niveau de la direction se montrent à nouveau disposés à changer d'employeur et se voient proposer de nouvelles opportunités par le marché. C'est également une évolution positive du marché des fonctions financières.

Les conditions auxquelles doit satisfaire le nouvel emploi suivent elles aussi une courbe ascendante, au même titre que la mobilité. Les spécialistes financiers recherchent avant tout des opportunités d'emploi représentant un nouveau défi et susceptibles de promouvoir leur carrière. Ce qui veut dire que l'on est moins enclin que par le passé à quitter une entreprise pour une autre pour y exercer une fonction identique contre un salaire plus élevé.

### **Fonctions les plus rémunératrices**

Parmi les profils comptables débutants ayant 0 à 2 ans d'expérience, les « general ledger accountants » figurent parmi les mieux rémunérés. Dans cette fourchette, les profils très spécialisés comme les « cost accountants » bénéficient également d'un salaire plus élevé. Ils ne représentent toutefois qu'une faible minorité des profils comptables.

Dans la catégorie de 3 à 5 ans d'expérience, les « senior accountants » arrivent en tête de liste. Les « Accounting Managers & Directors » perçoivent logiquement les plus hauts salaires à partir d'un niveau d'expérience de 6 ans.

En ce qui concerne les fonctions financières dans la fourchette de 3 à 5 ans d'expérience, ce sont les consolidateurs, les analystes en corporate finance et les directeurs financiers qui gagnent le plus. Juste en dessous, on trouve les auditeurs internes et les contrôleurs de gestion. Les contrôleurs de gestion et les « financial planning and analysis managers » partagent avec les managers de l'audit interne et de la consolidation les plus fortes rémunérations dans la catégorie de 6 à 9 ans d'expérience. Dans les profils ayant plus de 10 ans d'expérience, les rémunérations les plus élevées vont aux CFO et, dans les grandes entreprises, à des profils tels que les contrôleurs de gestion groupe, les directeurs de consolidation, les directeurs d'audit interne, les directeurs de trésorerie et les directeurs fiscaux.

Si l'on considère les services externes, l'audit & le consulting externe, on remarque un salaire sensiblement plus élevé dans la consultance par rapport à l'audit externe, l'accounting et la fiscalité. Cette situation est imputable principalement au haut niveau de spécialisation, à la polyvalence, à la mobilité et à la connaissance des langues des intéressés.

### **Avantages complémentaires**

Le guide des salaires des fonctions comptables et financières dresse également un tableau des avantages complémentaires. Robert Half International a réalisé à cet effet une étude séparée, interrogant près de 2.900 personnes, sur les avantages complémentaires dont bénéficient les professions financières et comptables.

Le guide des salaires et l'enquête confirment qu'outre un emploi motivant et un bon salaire, les profils financiers et comptables recherchent avant tout un bon équilibre entre travail, vie privée et épanouissement personnel. C'est ainsi que 53% des Belges interrogés bénéficient d'horaires flexibles, 30% de jours de congé supplémentaires, 31% d'indemnités pour formations complémentaires ou activités en dehors du travail.

Parmi les autres avantages complémentaires fréquents, citons également les indemnités de transport et/ou les places de parking (34%) et les télécoms (17%). On remarquera d'ailleurs que les travailleurs bénéficient de plus en plus souvent de moyens de télécoms payés par l'employeur tels que l'ADSL, le GPS, le PC portable ou les smart phones.

« Il est clair que les travailleurs demandent plus souvent des avantages complémentaires qui favorisent leur épanouissement personnel et leur vie privée. Les entreprises allouent à leur tour plus d'argent à des initiatives favorisant la culture d'entreprise, comme les horaires flexibles, les activités de teambuilding, la formation et la compensation des heures supplémentaires. Ces éléments gagnent également en importance dans les grandes entreprises, car ils leur permettent de se démarquer de leurs concurrents sur le marché du recrutement. A cet égard, le fossé entre les petites entreprises aux moyens limités et les grandes entreprises s'élargit, » expliquent Chris Leysens et Joël Poilvache.

Robert Half International constate que l'octroi de bonus continue à progresser. De plus en plus d'entreprises incluent une prime dans l'enveloppe salariale de leurs profils financiers. Pour 56% des travailleurs, ces primes sont attribuées sur la base d'un calcul objectif, selon une formule déterminée et, pour 44% d'entre eux, sur la base d'une évaluation subjective. 55% des intéressés bénéficient d'une prime flexible et 45% d'une prime fixe.

En ce qui concerne les avantages complémentaires traditionnels, les chèques-repas, dont bénéficient 49% des personnes interrogées, restent des valeurs sûres, au même titre que l'assurance groupe (47%), l'assurance hospitalisation (37%), le plan de pension (28%), le GSM (26%) et la voiture de société (22%). Les primes (19%), les participations et les options sur actions ont sensiblement moins la cote (9%).

### **Les secteurs libéralisés, sources d'emplois**

Le secteur pharmaceutique, le secteur chimique et la consultance sont généralement les plus prisés des professions financières et comptables. On observe depuis peu un intérêt croissant pour les entreprises exerçant leurs activités dans le secteur de l'énergie récemment libéralisé. Suite à la libéralisation, de nouvelles entreprises se sont créées dans ce secteur et la demande de profils financiers et comptables a progressé en conséquence. Le secteur des télécoms tire également son épingle du jeu suite à l'explosion du multimédia que nous connaissons aujourd'hui et par le fait que les télécoms figurent parmi les principaux centres d'intérêt des jeunes demandeurs d'emploi.

« Aujourd'hui, les candidats se montrent non seulement très exigeants en ce qui concerne le contenu de leur emploi, mais aussi plus sélectifs en ce qui concerne le secteur et l'entreprise dans lesquels ils souhaitent travailler. Les entreprises sont donc portées à convaincre le candidat non seulement par des opportunités de carrière, un salaire adéquat et des avantages complémentaires, mais aussi par une culture d'entreprise forte et un environnement de travail attrayant. Nous nous attendons à ce que ces tendances perdurent et que la croissance économique positive se maintienne. La très forte demande d'intérimaires – qui constitue généralement un bon baromètre économique – est d'ores et déjà un signal favorable pour cette année et la suivante, » concluent Chris Leysens et Joël Poilvache.

### **À propos de Robert Half International**

Fondée en 1948, Robert Half International est leader du marché dans le domaine du recrutement de profils spécialisés permanents et temporaires et est cotée à la bourse de New York (symbole: RHI). Le groupe compte plus de 350 bureaux en Europe, Asie Pacifique et en Amérique du Nord.

En Belgique, Robert Half International opère depuis différentes divisions spécialisées, chacune dans une niche spécifique: Accountemps (fonctions temporaires en comptabilité, finance et banque), Robert Half Finance & Accounting (recrutement de profils financiers spécialisés), Robert Half Financial Services Group (recrutement temporaire et permanent de profils bancaires), Robert Half Management Resources (professionnels financiers pour fonctions temporaires et projets), OfficeTeam (missions temporaires en administration et secrétariat), Robert Half Interim Management (sélection d'interim managers pour la mise en œuvre et la coordination de projets spécifiques) & Robert Half Executive Search (recrutement de profils financiers spécialisés au niveau senior). [www.roberthalf.be](http://www.roberthalf.be), [www.accountemps.be](http://www.accountemps.be) et [www.officeteam.be](http://www.officeteam.be)

### **À propos de '2006/2007 Salary & Benefits Guide'**

Le '2006/2007 Salary & Benefits Guide' est une publication éditée par Robert Half Finance & Accounting, Robert Half Financial Services Group et Accountemps, trois divisions spécialisées en recrutement et interim financier de Robert Half International Inc., leader sur le marché du recrutement spécialisé temporaire et permanent et coté à la bourse de New York. [www.roberthalf.be](http://www.roberthalf.be)

Le '2006/2007 Salary & Benefits Guide' offre un aperçu très complet des fourchettes de salaires et avantages complémentaires qui sont utilisés actuellement en Belgique pour les différentes fonctions financières et comptables.

Pour en savoir plus ou pour une interview, vous pouvez toujours prendre contact avec:

Katrien Vandabeele

Tél: 02 481 54 57

E-mail: [katrien.vandabeele@rhi.net](mailto:katrien.vandabeele@rhi.net)

## **Financiële en boekhoudkundige profielen meer dan ooit gezocht**

### **Resultaten '2006 - 2007 Salary & Benefits Guide'**

**Brussel, 1 februari 2007 – De aanhoudende economische groei creëert voor het derde jaar op rij een toenemende vraag naar financiële profielen. Specialisten verwachten dan ook een stijging van de salarissen met 3 tot 5%. Naast de traditioneel zeer gezochte boekhouders, is er opvallend meer vraag naar financiële specialisten voor strategische ondersteuning van de stijgende verkoop. Ook de Belgische KMO's doen het goed waardoor de vraag naar interne en externe financiële profielen ook hier stijgt.**

Dit blijkt uit de analyse van de salarisgids voor financiële en boekhoudkundige functies waarin Robert Half International voor het derde jaar een zeer volledig en uitgebreid overzicht geeft van de verloning en aanvullende voordelen voor financiële en boekhoudkundige beroepen.

De '2006 - 2007 Salary & Benefits Guide' is een uitgave van Robert Half International, marktleider op het vlak van gespecialiseerde permanente en tijdelijke rekrutering en genoteerd op de beurs van New York. Deze gids, met een overzicht van de salarismarkten en aanvullende voordelen, bevestigt een aantal opvallende trends in de evolutie van de jobinhoud en verloning van financiële en boekhoudkundige functies in ons land.

#### **Vraag naar financiële en boekhoudkundige profielen piekt**

De sterke vraag van de voorbije jaren zet zich ook dit jaar verder door. Vooral de aanhoudende economische groei creëert heel wat werk voor financiële profielen en zorgt voor opvallende verschuivingen in deze vraag. "Naast het aanhoudende tekort aan boekhouders zijn bedrijven vandaag vooral op zoek naar financiële mensen die rechtstreeks bijdragen tot de optimalisatie van de verkoop en het bedrijfsresultaat. Het gaat hier over 'controlling' functies, zoals ondermeer financiële en business analisten. "Dit is een duidelijke evolutie, vergeleken met verleden jaar. Toen spitste de interne toepassing van nieuwe regelgeving zoals IFRS, SOX, corporate governance, de vraag zich vooral toe naar specifieke specialisten in interne audit en consolidatie" aldus Chris Leyssens, Regional Director en Joël Poilvache, Regional Manager voor Robert Half International.

Uitzondering op deze trend is de banksector, waar de toepassing van de Basel II regelgeving nog volop aan de gang is, waardoor de vraag naar risk managers en analisten in deze sector groot blijft. Banken blijven belangrijke rekruteerders van financiële profielen. De vraag laat zich hier het sterkst voelen op het vlak van commerciële functies voor private, personal, corporate en investment bankers, en op het vlak van asset management. In de back office afdeling van de banken is er een stijgende vraag naar o.a. interne accounting & banking functies. Het positieve imago van de financiële sector als aantrekkelijke werkgever verbeterde de laatste jaren onder invloed van sterke en mediatieke topmanagers met een nieuwe managementstijl.

### **Werkgevers meer flexibel, werknemers mobieler**

Een belangrijke vaststelling is dat de kloof, die Robert Half International de voorbije twee jaar vaststelde, tussen de verwachtingen van financiële kandidaten op het vlak van functie, jobinhoud en salarispakket en het aanbod van de werkgevers minder diep werd. Financiële profielen en werkgevers vinden elkaar makkelijker op de arbeidsmarkt.

Verder zijn bedrijven vandaag meer bereid om te investeren in opleiding, begeleiding en verloning van nieuwe medewerkers. Hierdoor zijn zij bij selecties meer flexibel op het vlak van de ervaringsvereisten. Bedrijven zoeken in de eerste plaats naar mensen met het juiste potentieel. Eventuele ontbrekende ervaring of talenkennis wordt na de aanwerving gecompenseerd door jobtraining en opleidingen.

Financiële en boekhoudkundige profielen zijn vandaag bijzonder mobiel. Ook financiële profielen op directieniveau zijn opnieuw bereid om van werkgever te veranderen. Dit was de voorbije jaren minder het geval. Steeds meer CFO's krijgen nieuwe opportuniteiten aangeboden. Ook dit is een positieve evolutie in de markt van financiële profielen.

Samen met de toegenomen mobiliteit, stijgen ook de vereisten waaraan de nieuwe job moet voldoen. Financiële specialisten zijn in de eerste plaats op zoek naar jobopportuniteiten die een nieuwe uitdaging inhouden en die de carrière ten goede komen. Men verandert dus minder gemakkelijk dan voorheen van bedrijf om exact dezelfde functie uit te voeren tegen een hoger loon.

### **Beste verdieners**

Onder de startende boekhoudkundige profielen met 0 tot 2 jaar ervaring behoren General Ledger accountants tot de beste verdieners. In deze categorie genieten ook meer gespecialiseerde profielen, zoals cost accountants, een hoger salaris. Zij maken echter slechts een zeer klein deel uit van de boekhoudkundige profielen.

Binnen de categorie van 3 tot 5 jaar ervaring staan de senior accountants bovenaan het lijstje. Logischerwijze verdienen Accounting Managers & Directors de hoogste salarissen vanaf een ervaringsniveau van 6 jaar.

Voor de financiële functies, in de vork van 3 tot 5 jaar ervaring, zijn consolidators, corporate financial analysts en finance managers de beste verdieners. Auditors en controllers vallen er net onder. Controllers, finance planning en analysis managers zijn samen met de audit en consolidation managers de beste verdieners in de categorie met 6 tot 9 jaar ervaring. Voor de profielen met meer dan 10 jaar ervaring zijn de beste verdieners de CFO's, en in grote bedrijven profielen zoals group controllers, group consolidators, audit directors, treasury en tax managers.

Als we kijken naar de externe diensten, externe audit & consulting, valt een duidelijk hoger salaris op bij de externe consulting versus externe audit, accounting en tax. Specialisatie op hoog niveau, polyvalentie, mobiliteit en talenkennis zijn hiervoor de belangrijkste oorzaken.

### **Aanvullende voordelen**

De salarisdids voor financiële & boekhoudkundige functies brengt ook de aanvullende voordelen in kaart. Aanvullend voerde Robert Half International een internationaal onderzoek, beantwoord door bijna 2.900 respondenten, naar de aanvullende voordelen voor financiële en boekhoudkundige beroepen.

De salarisdids en het onderzoek bevestigen dat financiële en boekhoudkundige profielen naast een uitdagende job en een goed loon, zeer op zoek zijn naar een goed evenwicht tussen werk, privé leven en persoonlijke ontwikkeling. Zo geniet 53% van de Belgische ondervraagden van flexibele uren, 30% van bijkomende verlofdagen en 31% van vergoedingen voor aanvullende opleidingen of activiteiten buiten het werk.

Andere veel voorkomende aanvullende voordelen zijn vergoedingen voor transport en/of parkeerplaatsen (34%) en telecom (17%). Het valt overigens op dat werknemers in toenemende mate genieten van door de werkgever bekostigde telecom mogelijkheden zoals ADSL, GPS, draagbare PC en smart phones.

“Het is duidelijk dat werknemers meer vragen naar aanvullende voordelen die hun persoonlijke ontwikkeling en privé-leven ten goede komen. Bij de bedrijven is er meer geld voor initiatieven die de bedrijfscultuur ten goede komen, zoals flexibele uren, teambuilding initiatieven, opleiding en compensatie van overuren. Deze elementen winnen ook aan belang voor grote bedrijven, om zich op de rekruteringsmarkt te differentiëren van hun concurrenten. Op dit vlak vergroot de kloof tussen kleine bedrijven met minder middelen en grote bedrijven,” aldus Chris Leysens en Joël Poilvache.

Robert Half International stelt vast dat het toekennen van bonussen blijft toenemen. Steeds meer bedrijven nemen een bonus op in het salarispakket van hun financiële profielen. Deze bonussen worden bij 56% van de werknemers toegekend op basis van een objectieve berekening volgens een vastgelegde formule en bij 44% op basis van een subjectieve beoordeling. 55% geniet een flexibele en 45% een vaste bonus.

Wat de meer traditionele aanvullende voordelen betreft, blijven maaltijdcheques, waarvan 49% van de ondervraagden genieten, samen met de groepsverzekering (47%), hospitalisatieverzekering (37%), pensioenplan (28%), GSM (26%) en bedrijfswagen (22%) de vaste terugkerende waarden. Bonussen (19%) en aandelenplannen of –opties blijven een flink stuk minder in trek (9%).

### **Geliberaliseerde sectoren creëren nieuwe vraag**

Traditioneel scoren de farmaceutische, de chemische en consulting sectoren het best bij financiële en boekhoudkundige beroepen. Een nieuwe trend is de groeiende belangstelling voor bedrijven die actief zijn in energiesector, recent geliberaliseerd. Door de liberalisering groeit het aantal nieuwe bedrijven in deze sectoren en dus ook de vraag naar werknemers. Daarnaast doet de telecomsector het eveneens goed door de multimediahype die we vandaag beleven en het feit dat telecom zeer dicht bij de beleving en interesse van jonge werkzoekenden staat.



**Robert Half**<sup>SM</sup>  
**International**

*Worldwide Leader in Specialised Consulting & Recruitment Since 1948*

“Kandidaten zijn vandaag niet alleen meer veeleisend voor hun jobinhoud maar ook meer selectief op het vlak van sector en bedrijf waarin ze willen werken. Het komt er dus voor bedrijven op aan om de kandidaat naast de carrièreopportunity, loon en aanvullende voordelen, ook te overtuigen met een sterke bedrijfscultuur en aantrekkelijke werkomgeving. Wij verwachten dat deze trends zich verder zullen doorzetten en dat de positieve economische groei nog zal aanhouden. De bijzonder grote vraag naar interim krachten, die als een goede economische barometer geldt, is een goed teken voor dit en volgend jaar,” besluiten Chris Leysens en Joël Poilvache.

### **Over Robert Half International**

Robert Half International, opgericht in 1948, is de marktleider op het vlak van gespecialiseerde permanente en tijdelijke rekrutering en is genoteerd op de beurs van New York (symbol : RHI). De groep telt meer dan 350 vestigingen in Asia Pasific, Europa en Noord-Amerika.

In België opereert Robert Half International vanuit verschillende gespecialiseerde divisies elk van hen in een specifieke niche: Accountemps (boekhoudkundig, financieel en bancaire uitzendwerk), Robert Half Finance & Accounting (rekrutering van gespecialiseerde financiële profielen), Robert Half Management Resources (financiële professionals op interim- & projectbasis), Robert Half Financial Services Group (tijdelijke & vaste rekrutering van financiële en banking profielen), OfficeTeam (tijdelijke administratieve en secretariaatsopdrachten) & Robert Half Interim Management (selectie van interim managers voor het opzetten en coördineren van specifieke projecten). [www.roberthalf.be](http://www.roberthalf.be), [www.accountemps.be](http://www.accountemps.be) en [www.officeteam.be](http://www.officeteam.be)

### **Over de ‘2006/2007 Salary & Benefits Guide’**

De ‘2006/2007 Salary & Benefits Guide’ is een uitgave van Robert Half Finance & Accounting, Robert Half Financial Services Group en Accountemps, drie gespecialiseerde divisies van Robert Half International, marktleider op het vlak van gespecialiseerde permanente en tijdelijke rekrutering en genoteerd op de beurs van New York [www.roberthalf.be](http://www.roberthalf.be).

De ‘2006/2007 Salary & Benefits Guide’ biedt een zeer volledig overzicht van de salarismatrices en aanvullende voordelen die vandaag in België gehanteerd worden voor de verschillende financiële en boekhoudkundige functies.

Voor bijkomende inlichtingen of indien u een interview wenst, kan u steeds contact opnemen met:

Katrien Vandenabeele

Tel: 02 481 54 57

E-mail: [katrien.vandenabeele@rhi.net](mailto:katrien.vandenabeele@rhi.net)