



Edouard Trackoen
Manager
Robert Walters

« LES DIRECTEURS FINANCIERS QUI TIRERONT LEUR ÉPINGLE DU JEU SERONT LES DAF DE FILIALES, LES DAF EN ENVIRONNEMENT LBO, ET LES DAF CAPABLES DE PORTER DES SUJETS TRANSVERSES. »

LES TENDANCES DE MARCHÉ 2019

LE CONTEXTE

Les recrutements en finance sont toujours en ascension, la Direction Générale intégrant pleinement les fonctions financières à la stratégie globale des entreprises.

LES MÉTIERS EN VOGUE

Les profils FP&A et les profils dits « hybrides » continueront à être particulièrement recherchés en 2019. Les profils FP&A pourront notamment s'affranchir de la production de la donnée financière (jugée trop chronophage), au profit d'un investissement 100% business et analytique.

LES COMPÉTENCES ATTENDUES

Les directeurs financiers qui tireront leur épingle du jeu seront : (i) les DAF de filiales capable d'apporter une vision business sur leur périmètre tout en donnant de la visibilité au siège, (ii) les DAF en environnement LBO avec une solide culture cash, et (iii) les DAF capables de porter des sujets transverses (IT, RH, juridiques et fiscaux).

LES ÉVOLUTIONS DE SALAIRE

Du fait de peu de mouvements en 2018 sur le marché des experts en consolidation, 2019 sera sans doute la fin d'un cycle pour la plupart d'entre eux. Cela va déclencher une guerre des talents avec une inflation salariale à la clé.

LE CONSEIL DE NOTRE EXPERT

Des nouvelles trajectoires possibles se dessinent pour les profils financiers, en marge des sujets plus opérationnels. Les projets autour des process et des outils IT s'accroissent et se généralisent, nécessitant de plus en plus de profils hybrides Finance / Projet. Ces carrières permettent des rémunérations attractives et d'évoluer dans des contextes très dynamiques.

NOTRE EXPERTISE

L'équipe Finance de Robert Walters intervient sur le recrutement des fonctions financières en entreprise pour le compte d'un portefeuille de clients diversifiés.

CHIFFRES CLÉS

ET GRANDES TENDANCES 2019

BAROMÈTRE DE L'EMPLOI

+24%

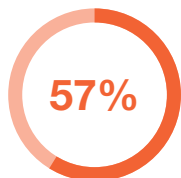
Volume d'offres d'emploi des cadres en Finance entre 2018 et 2019.

INDICE DE CONFIANCE

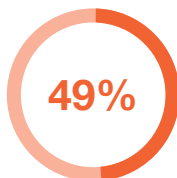
83%

des candidats sont confiants ou très confiants par rapport aux opportunités professionnelles dans ce secteur d'activité.

OPTIMISATION DU PROCESSUS DE RECRUTEMENT



des candidats déclinaient une offre suite à un processus de recrutement trop long.



des candidats pensent que la proposition d'embauche devrait être faite après 3 semaines.

INNOVATION TECHNOLOGIQUE AU SERVICE DE LA QUÊTE DES TALENTS



1 candidat sur 3

s'informe sur des sites de notation et d'avis sur les entreprises.



1 entreprise sur 2

perçoit les tests prédictifs comme une aide pour ne pas se tromper dans la sélection des candidats.



62%

des candidats pensent que l'usage de l'intelligence artificielle dans le processus de recrutement présente un risque de déshumanisation ou de manque de personnalisation.

L'INTÉGRATION ET FIDÉLISATION DES TALENTS

53%

des candidats ont déjà ressenti un défaut de formation / d'accompagnement de la part de leur manager après la prise de poste.

82%

des candidats considèrent que la flexibilité des horaires de travail est le 1er critère pour favoriser leur bien-être au travail.

50%

des ruptures de période d'essai par les candidats sont liées à une insuffisance de management.

TOP 3 DES LEVIERS DE MOTIVATION POUR LES CANDIDATS



75%

LA RÉMUNÉRATION



72%

LES MISSIONS



49%

L'ÉQUILIBRE VIE PRO / VIE PERSO