

# Analyse du marché de l'emploi 2025 pour les DAF et Contrôleurs de Gestion

Publié le 1 septembre 2025 40 min de lecture



## Perspectives du marché de l'emploi des Directeurs Financiers et des Contrôleurs de Gestion en 2025

### Tendances de la demande d'emploi en 2025

Le marché de l'emploi pour les postes de direction financière est très dynamique en 2025, avec une forte demande pour les [Directeurs Financiers \(DF\)](#) et les Contrôleurs de gestion. Les DF en particulier connaissent un renouvellement et une mobilité importants. Le taux de rotation mondial des DF a atteint environ 15 % en 2024 (proche des niveaux records) et est resté élevé en 2025 (Source: [russellreynolds.com](#))(Source: [russellreynolds.com](#)). Au seul premier trimestre 2025, 95 nouveaux DF ont

été nommés au sein de grandes entreprises, dépassant le record de l'année précédente (Source: [russellreynolds.com](https://www.russellreynolds.com)). Cette rotation est en partie due aux départs à la retraite – plus de la moitié des DF sortants en 2024 ont pris leur retraite ou ont rejoint des conseils d'administration, l'âge moyen de départ à la retraite des DF étant tombé à seulement 56,6 ans (Source: [russellreynolds.com](https://www.russellreynolds.com)). En conséquence, les entreprises ont de nombreux postes de DF à pourvoir, et *les talents de DF de qualité sont très précieux* : les entreprises de taille moyenne signalent que les DF compétents qui se sentent dépassés ou insatisfaits "peuvent probablement trouver un autre poste s'ils souhaitent changer" (Source: [cfo.com](https://www.cfo.com)). En d'autres termes, les DF qualifiés sont sur un marché de vendeurs.

Les **Contrôleurs de gestion** (les principaux responsables comptables/financiers des organisations) sont également très demandés. Le Bureau américain des statistiques du travail prévoit que les postes de **directeur financier** (une catégorie incluant les Contrôleurs de gestion et les DF) augmenteront de **17 %** entre 2023 et 2033 – "*beaucoup plus rapidement que la moyenne*"(Source: [bls.gov](https://www.bls.gov)). Une analyse estime que 123 100 nouveaux postes de contrôleurs de gestion seront créés aux États-Unis au cours de la décennie (Source: [zipppia.com](https://www.zipppia.com)). Les taux de chômage pour les rôles comptables/financiers restent extrêmement bas en 2025. Par exemple, les *directeurs financiers* n'avaient qu'un taux de chômage de **1,9 %** au premier trimestre 2025 (contre environ 4,2 % pour le chômage global) (Source: [roberthalf.com](https://www.roberthalf.com)). Cela indique un vivier de talents restreint et une concurrence intense pour les professionnels de la finance qualifiés. Le rapport de Robert Half sur le marché de mi-2025 confirme que la demande de talents financiers et comptables qualifiés "*reste intense*", de nombreuses entreprises se disputant le même bassin limité de candidats (Source: [roberthalf.com](https://www.roberthalf.com)). Les Contrôleurs de gestion figurent parmi les 10 % des rôles financiers les plus demandés en 2025, ce qui reflète leur forte attractivité (Source: [roberthalf.com](https://www.roberthalf.com)).

Les **tendances de rotation** reflètent également la pression de la demande. Les mandats des DF se sont raccourcis à environ 5,8 ans en moyenne (Source: [russellreynolds.com](https://www.russellreynolds.com)), et de nombreuses entreprises accélèrent leurs plans de succession des DF. Il est à noter que les promotions internes comblent la majorité des postes de DF vacants – **58 %** des DF entrants dans le monde début 2025 ont été promus en interne (Source: [russellreynolds.com](https://www.russellreynolds.com)). Cela souligne que les organisations préparent des **leaders financiers internes** (souvent des Contrôleurs de gestion ou des VPs financiers) à prendre la relève, étant donné la rareté des candidats externes prêts à l'emploi. Cependant, lorsque les entreprises recrutent en externe, elles privilégient de plus en plus les candidats ayant une expérience antérieure de DF – au premier trimestre 2025, 80 % des DF recrutés en externe avaient déjà occupé un poste de DF (Source: [russellreynolds.com](https://www.russellreynolds.com)). En bref, le marché de l'emploi est dynamique : il y a une **forte rotation et une forte demande** pour les DF expérimentés, et les Contrôleurs de gestion bénéficient de solides perspectives de croissance de l'emploi dans un contexte de pénurie de talents financiers.

## Secteurs industriels clés qui recrutent des leaders financiers

La demande de DF et de Contrôleurs de gestion concerne pratiquement tous les secteurs en 2025, mais certains se distinguent. Globalement, le recrutement est **"transsectoriel"** – des secteurs comme les **services aux entreprises/professionnels, les services financiers, l'industrie manufacturière et les transports** sont en tête du recrutement dans la finance et la comptabilité (Source: [roberthalf.com](https://roberthalf.com)). Ces secteurs ont augmenté leurs effectifs financiers, resserrant le vivier de talents dans l'ensemble. De plus, l'**expertise** sectorielle est devenue un atout majeur pour les postes de DF. Selon les données 2025 d'Eton Bridge Partners, plus de 90 % des DF recrutés provenaient du même secteur que leur nouvel employeur, signe que les entreprises privilégient une connaissance approfondie du secteur (Source: [etonbridgepartners.com](https://etonbridgepartners.com))(Source: [etonbridgepartners.com](https://etonbridgepartners.com)). C'est particulièrement vrai dans les **secteurs très réglementés ou à forte croissance** tels que :

- **Services Financiers** : Les banques, les fintechs et les compagnies d'assurance ont besoin de DF rompus aux réglementations complexes, aux exigences de capital et à la gestion des risques (Source: [etonbridgepartners.com](https://etonbridgepartners.com)).
- **Santé & Biotechnologie** : Les entreprises apprécient les DF qui comprennent les longs cycles de R&D, l'évaluation de la propriété intellectuelle et la conformité aux réglementations sanitaires (Source: [etonbridgepartners.com](https://etonbridgepartners.com)).
- **Technologie (Tech)** : Les entreprises technologiques recherchent des directeurs financiers capables d'équilibrer les métriques de forte croissance avec des environnements de financement volatils et des normes de conformité en évolution (Source: [etonbridgepartners.com](https://etonbridgepartners.com)).
- **Industrie Manufacturière & Transports** : Les entreprises industrielles recrutent des Contrôleurs de gestion et des DF pour gérer les coûts de la chaîne d'approvisionnement, les [droits de douane](#) et les défis logistiques mondiaux (Source: [roberthalf.com](https://roberthalf.com)).
- **Énergie & Énergies Renouvelables** : Le [secteur des énergies renouvelables](#) (et l'énergie au sens large) connaît une croissance rapide et exige des DF capables de gérer de grands projets d'investissement et de nouveaux modèles de financement (Source: [etonbridgepartners.com](https://etonbridgepartners.com)).

Dans les **secteurs spécialisés** tels que la **fintech, la biotechnologie et les énergies renouvelables**, la demande dépasse l'offre de leaders financiers expérimentés (Source: [etonbridgepartners.com](https://etonbridgepartners.com)). Les entreprises de ces niches sont souvent confrontées à une concurrence féroce (et à des salaires en hausse) pour s'assurer les services de DF possédant le savoir-faire sectoriel requis. Les retards d'embauche ou l'indécision peuvent signifier la perte de candidats de premier ordre au profit de concurrents plus rapides (Source: [etonbridgepartners.com](https://etonbridgepartners.com)).

Cela dit, bien que l'expérience sectorielle soit très appréciée, ce n'est pas une exigence absolue dans tous les cas. Certains marchés progressistes (par exemple, la Suède) montrent une plus grande ouverture aux nominations de DF **intersectorielles** – le taux de recrutement de DF en Suède provenant de l'extérieur du secteur est plus élevé (environ 18 % de recrutements intersectoriels) par rapport à environ 5 à 10 % dans la plupart des pays (Source: [etonbridgepartners.com](https://etonbridgepartners.com)). Les entreprises peuvent envisager des candidats "externes" s'ils démontrent que leurs réalisations sont transférables aux défis du nouveau secteur (Source: [etonbridgepartners.com](https://etonbridgepartners.com)). Globalement, la **technologie**, la **finance** et la **santé** restent parmi les secteurs les plus dynamiques pour le recrutement de DF et de Contrôleurs de gestion, mais pratiquement toutes les industries en croissance ou gérant la complexité (de l'**industrie manufacturière** à l'**énergie** en passant par les **services professionnels**) élargissent leurs rangs de leaders financiers en 2025.

## Différences régionales de la demande

Les **dynamiques régionales du marché de l'emploi** montrent quelques variations pour les rôles de DF et de Contrôleur de gestion :

- **États-Unis** : Les États-Unis continuent d'être un marché très actif pour les DF et les Contrôleurs de gestion. Les entreprises américaines ont connu une forte rotation des postes de DF – l'indice S&P 500 a atteint un plus haut depuis plusieurs années en termes de changements de DF en 2024 (Source: [russellreynolds.com](https://russellreynolds.com)). Les niveaux de confiance diffèrent : près de 74 % des directeurs financiers américains étaient optimistes quant à l'économie nationale à l'approche de 2025, tandis que les DF d'autres régions étaient plus prudents (Source: [cfo.com](https://cfo.com)). La forte demande américaine est attestée par un faible taux de chômage dans les rôles financiers et des rémunérations en hausse (comme discuté plus loin). Les entreprises américaines sont également plus enclines à recruter des DF externes en cas de besoin, par rapport à certains marchés asiatiques (Source: [russellreynolds.com](https://russellreynolds.com)). Néanmoins, la promotion interne reste significative aux États-Unis, avec environ 59 % des DF américains promus en interne selon une étude (Source: [etonbridgepartners.com](https://etonbridgepartners.com)). Des centres clés comme New York et San Francisco offrent de nombreuses opportunités de DF (et des rémunérations très élevées), tandis que les pénuries de talents se font sentir même sur les marchés secondaires (Source: [driveninsights.com](https://driveninsights.com)).
- **Europe** : La demande de leaders financiers est également forte en Europe, mais les incertitudes économiques (coûts de l'énergie, impacts de la guerre, etc.) ont rendu certaines entreprises plus prudentes. Les DF européens ont exprimé des préoccupations concernant la fragilité économique mondiale dans des enquêtes (Source: [cfo.com](https://cfo.com)). Pourtant, le recrutement financier reste actif : par exemple, le FTSE 250 britannique a connu son plus fort taux de rotation des DF en six ans en 2024 (Source: [russellreynolds.com](https://russellreynolds.com)), indiquant de nombreux postes à pourvoir. Les entreprises d'Europe

occidentale recrutent en externe mais mettent également l'accent sur la succession. Des régions comme la **Scandinavie** sont remarquables pour leurs pratiques de recrutement progressistes – par exemple, la Suède a non seulement une plus forte représentation féminine parmi les DF, mais aussi une plus grande volonté d'envisager des candidats intersectoriels (Source: [etonbridgepartners.com](https://etonbridgepartners.com)) (Source: [etonbridgepartners.com](https://etonbridgepartners.com)). Parallèlement, les exigences en matière de conformité et de reporting **ESG** (telles que les nouvelles règles de divulgation de la durabilité de l'UE) créent un besoin supplémentaire de Contrôleurs de gestion capables de gérer ces nouveaux mandats (Source: [pwc.com](https://pwc.com)). En Europe continentale, les DF sont de plus en plus attendus pour piloter le contrôle des coûts et la gestion des risques dans un contexte de croissance lente, maintenant ainsi une demande stable pour les directeurs financiers expérimentés.

- **Asie-Pacifique** : L'APAC est une région axée sur la croissance en 2025, ce qui se traduit par une forte demande de talents financiers. Dans l'enquête Deloitte auprès des DF d'Asie-Pacifique, **83 %** des DF interrogés ont déclaré que leur priorité absolue pour 2025 était d'atteindre la croissance des revenus (Source: [deloitte.com](https://deloitte.com)). Des marchés comme la **Chine** et l'**Asie du Sud-Est** connaissent une forte impulsion pour les DF capables de favoriser l'expansion (y compris via les fusions-acquisitions) et les initiatives numériques (Source: [deloitte.com](https://deloitte.com))(Source: [deloitte.com](https://deloitte.com)). Une caractéristique régionale notable est la prévalence des promotions internes : sur certains marchés financiers asiatiques, les postes de DF sont pourvus presque *entièrement* par des candidats internes. Par exemple, l'indice Hang Seng (Hong Kong) et l'indice Nifty 50 de l'Inde ont vu presque toutes les nominations de DF provenir de l'intérieur de l'entreprise (Source: [russellreynolds.com](https://russellreynolds.com)). Culturellement, cela reflète une solide planification de la succession et la valeur accordée à l'expérience spécifique à l'entreprise. En revanche, les indices occidentaux s'appuient un peu plus sur les recrutements externes (Source: [russellreynolds.com](https://russellreynolds.com)). **Singapour** et **Hong Kong** restent des centres financiers clés où l'expertise des DF et des Contrôleurs de gestion (en particulier en finance internationale et en conformité réglementaire) est très recherchée. Dans toute l'Asie, les DF s'attaquent à l'adoption rapide des technologies – les entreprises chinoises et japonaises sont en tête de l'automatisation des tâches financières, près de 59 % des DF de ces pays déclarant avoir automatisé des rôles au sein de leurs organisations (Source: [deloitte.com](https://deloitte.com)). Les DF asiatiques signalent également la plus grande attention portée à la montée en compétences des équipes financières (par exemple, 79 % des DF au Japon priorisent la montée en compétences de leur personnel) (Source: [deloitte.com](https://deloitte.com)). En résumé, les régions de l'APAC recrutent de manière agressive des leaders financiers pour piloter la croissance et la modernisation, privilégiant souvent les talents locaux pour ces rôles.

Globalement, malgré des différences nuancées, **le besoin de DF et de Contrôleurs de gestion qualifiés est mondial en 2025**. Chaque grande région connaît une pénurie de professionnels de la finance expérimentés, que ce soit pour gérer la croissance (Asie), l'incertitude (Europe) ou la rotation et le

changement numérique (États-Unis). Les entreprises du monde entier accordent une attention particulière à la planification de la succession et au développement des talents pour assurer un vivier de leaders financiers dans leur région.

## Évolution des responsabilités et des qualifications

Les rôles de DF et de Contrôleur de gestion ont considérablement élargi leur portée par rapport aux années précédentes. Les **DF** ne sont plus considérés comme de simples comptables en chef ou gardiens financiers ; ils sont désormais des partenaires commerciaux stratégiques au plus haut niveau. En fait, le champ d'action du DF s'est étendu pour englober la technologie, la stratégie et le leadership en matière de durabilité. Une étude McKinsey de 2024 a révélé que *plus de 70 % des DF* ont désormais la responsabilité directe des initiatives de transformation numérique de leur entreprise, et *plus de 60 %* dirigent ou codirigent les programmes ESG (environnementaux, sociaux et de gouvernance) de leur entreprise (Source: [highradius.com](https://www.highradius.com)). C'est une évolution frappante par rapport à il y a dix ans. Les DF modernes sont censés piloter les **transformations à l'échelle de l'entreprise**, orienter les investissements dans l'IA et l'automatisation, et assurer la résilience commerciale à long terme face à l'incertitude économique (Source: [highradius.com](https://www.highradius.com)). Ils sont profondément impliqués dans la définition de la stratégie, pas seulement dans le reporting des résultats. Comme l'illustrent les DF Anat Ashkenazi chez Alphabet et Kathryn Mikells chez ExxonMobil, le DF d'aujourd'hui pourrait superviser l'intégration de l'IA dans les opérations ou orienter la stratégie de capital pour des profits records (Source: [highradius.com](https://www.highradius.com)). En bref, le **rôle de DF est passé de gardien financier à celui de leader stratégique polyvalent**, responsable de l'innovation et de la création de valeur à travers l'entreprise.

En conséquence, les **qualifications et compétences** attendues des DAF se sont élargies. L'expertise traditionnelle en comptabilité (CPA) et le sens financier restent essentiels, mais désormais, les **DAF sont souvent choisis pour leur leadership, leur maîtrise technologique et leur vision stratégique**. Les conseils d'administration recherchent des DAF capables de gérer des risques complexes (géopolitiques, cybernétiques, réglementaires) et de communiquer efficacement avec les parties prenantes, des investisseurs aux employés. La capacité à collaborer avec d'autres dirigeants (C-suite) et à mener des initiatives transversales est primordiale (Source: [pwc.com](https://www.pwc.com))(Source: [pwc.com](https://www.pwc.com)). De nombreux DAF ont aujourd'hui des parcours en banque d'investissement, en conseil ou en gestion opérationnelle en plus de la finance, reflétant la diversité des compétences requises. En effet, comme le souligne un rapport, les **dirigeants financiers doivent être « à l'aise avec l'inconfortable »** – prêts à naviguer dans des changements brusques (par exemple, les fluctuations des taux d'intérêt, les chocs de la chaîne d'approvisionnement) en réinventant les modèles commerciaux et en exploitant les informations basées sur les données (Source: [pwc.com](https://www.pwc.com))(Source: [pwc.com](https://www.pwc.com)). Cela a conduit les DAF à se concentrer de plus en plus sur des domaines tels que la gestion des risques, la planification de scénarios et la gestion des parties prenantes comme éléments centraux de leur description de poste.

Le rôle de **Contrôleur de gestion** – traditionnellement axé sur la comptabilité, le reporting et la conformité – subit également une transformation. Les contrôleurs de gestion vont au-delà de la simple « protection de la valeur » (s'assurer que les comptes sont corrects) pour s'orienter vers des activités de « **création de valeur** » aux côtés du DAF (Source: [ey.com](https://ey.com)). Selon l'enquête mondiale 2024 d'EY auprès de 1 200 contrôleurs de gestion, la grande majorité reconnaît de nouveaux mandats pour ce rôle. **88 %** des contrôleurs de gestion ont déclaré que l'utilisation des données pour recommander des opportunités commerciales stratégiques fait désormais partie intégrante de leur travail, et 67 % rapportent qu'ils promeuvent fréquemment la prise de décision basée sur les données et les nouvelles technologies au sein de l'équipe financière (Source: [ey.com](https://ey.com)). En pratique, les contrôleurs de gestion assument des responsabilités en matière d'**analyse de données, de prévision et même de métriques de durabilité**. Ils agissent comme des *gardiens des données financières* capables de transformer ces données en informations exploitables pour l'entreprise (Source: [ey.com](https://ey.com))(Source: [ey.com](https://ey.com)). Cette évolution signifie que les contrôleurs de gestion doivent développer une mentalité commerciale plus large : plutôt que de simplement rapporter des chiffres historiques, ils sont censés aider à **analyser les tendances, conseiller sur la stratégie et s'assurer que les systèmes financiers de l'entreprise ajoutent de la valeur**.

Il est important de noter que l'**adoption de la technologie** est au cœur de l'évolution du rôle de contrôleur de gestion. La recherche d'EY a révélé qu'un pourcentage étonnant de **89 % des contrôleurs de gestion** ont adopté une forme d'IA dans leur fonction, et 65 % utilisent déjà fréquemment des outils d'**IA générative** dans les processus financiers (Source: [ey.com](https://ey.com)). Ils exploitent l'automatisation pour les tâches routinières (comme le traitement des factures, les rapprochements) et utilisent l'analyse avancée ou l'IA pour détecter les risques et prévoir les performances. Cette autonomisation technologique libère les contrôleurs de gestion pour qu'ils contribuent de manière plus stratégique. Il est révélateur que **presque tous (98 %)** les contrôleurs de gestion interrogés par EY ont convenu que le contrôleur de gestion idéal du futur exploitera activement les technologies émergentes pour améliorer les opérations financières et la fourniture d'informations (impliqué par les taux d'adoption élevés) (Source: [ey.com](https://ey.com)). De plus, les contrôleurs de gestion sont de plus en plus impliqués dans le **reporting ESG** et l'intégration de données non financières. Par exemple, ils jouent un rôle clé dans le respect des nouvelles règles de divulgation en matière de durabilité (telles que la CSRD de l'UE), en veillant à ce que les « *initiatives ESG s'alignent sur la rentabilité à long terme* » et que le reporting soit précis (Source: [zuora.com](https://zuora.com))(Source: [zuora.com](https://zuora.com)).

En résumé, les **responsabilités des DAF et des contrôleurs de gestion en 2025 sont bien plus étendues que par le passé**. Les DAF sont censés être des architectes stratégiques de la croissance et de la transformation, et non de simples superviseurs financiers. Les contrôleurs de gestion sont censés être des partenaires commerciaux analytiquement compétents, et non de simples clôtureurs de comptes. La boîte à outils traditionnelle des dirigeants financiers (connaissance des GAAP, budgétisation, contrôles internes) est désormais complétée par des capacités en science des données, automatisation,

planification stratégique et gestion du changement. Les dirigeants de la fonction finance sont à l'avant-garde pour aborder de nouvelles frontières comme le déploiement de l'IA, les cyber-risques et la durabilité – un signe clair que ces rôles ont fondamentalement évolué.

## Tendances salariales et repères de rémunération

La rémunération des DAF et des contrôleurs de gestion est en **hausse** en réponse à la forte demande et à l'élargissement des responsabilités. Les **salaires des DAF** en 2025 atteignent des sommets historiques, en particulier dans les grandes entreprises. Dans les entreprises publiques américaines, le  **salaire de base médian d'un DAF est d'environ 443 000 \$**, avec une rémunération totale médiane (incluant les primes et les actions) d'environ 742 000 \$ (Source: [driveninsights.com](https://driveninsights.com)). Cette médiane reflète les grandes entreprises (revenu médian d'environ 12,6 milliards de dollars dans une étude) – en pratique, la rémunération réelle des DAF varie considérablement selon la taille de l'entreprise et la localisation. Les DAF des plus grandes entreprises du Fortune 500 gagnent souvent des packages totaux de plusieurs millions de dollars. Par exemple, un DAF sur un marché plus petit comme Harlingen, Texas, pourrait gagner environ 383 000 \$ de salaire de base (total ~521 000 \$), tandis qu'un DAF basé à San Francisco pourrait exiger environ 554 000 \$ de salaire de base avec une rémunération totale avoisinant 917 000 \$ (Source: [driveninsights.com](https://driveninsights.com)). Les DAF d'entreprises privées (dans les entreprises de taille moyenne) gagnent moins que leurs homologues des entreprises publiques, mais toujours des sommes à six chiffres : un DAF d'entreprise privée pour une entreprise dont le chiffre d'affaires est de 20 à 100 millions de dollars gagne en moyenne environ 238 000 \$ de salaire de base, et 225 000 à 275 000 \$ incluant les primes (Source: [driveninsights.com](https://driveninsights.com)). Il est à noter que les DAF d'entreprises privées gagnent en moyenne environ 45 % de moins que ceux des entreprises publiques de taille similaire (Source: [driveninsights.com](https://driveninsights.com)). Dans l'ensemble, la rémunération des DAF a augmenté. En 2024, la rémunération directe totale des DAF a augmenté d'environ **6 %** en médiane, dépassant la croissance salariale moyenne des PDG en pourcentage (Source: [capartners.com](https://capartners.com)). En fait, les salaires de base des DAF étaient plus susceptibles d'être augmentés que ceux des PDG – plus de 70 % des DAF de grandes entreprises ont obtenu une augmentation en 2024, contre environ la moitié des PDG (Source: [capartners.com](https://capartners.com)). Cela reflète à la fois la pression du marché pour retenir les directeurs financiers et l'élargissement du champ d'action du rôle. (Même ainsi, en moyenne, la rémunération totale des DAF représente environ un tiers de celle du PDG (Source: [capartners.com](https://capartners.com)), un ratio qui est resté stable.) Nous constatons également une augmentation des **primes de performance et des incitations à long terme** pour les DAF, en ligne avec les solides performances des entreprises dans de nombreux cas (Source: [capartners.com](https://capartners.com))(Source: [capartners.com](https://capartners.com)). Le point clé est que la **rémunération des DAF connaît une croissance constante**, et les entreprises sont prêtes à payer une prime – y compris des augmentations de salaire et des attributions d'actions plus généreuses – pour attirer et retenir les meilleurs dirigeants financiers sur un marché concurrentiel.

Les **salaires des contrôleurs de gestion**, bien qu'inférieurs à ceux des DAF, ont également montré une tendance à la hausse. Aux États-Unis, le **salair e moyen d'un contrôleur de gestion** se situe généralement dans la fourchette basse à moyenne des six chiffres. Les estimations actuelles placent le salaire médian d'un contrôleur de gestion autour de **110 000 \$ par an** (Source: [gusto.com](https://gusto.com)). La plupart des contrôleurs de gestion gagnent entre environ 60 000 \$ pour les salaires les plus bas (pour les petites entreprises ou les contrôleurs moins expérimentés) et plus de 175 000 \$ pour les salaires les plus élevés (pour les grandes entreprises ou les contrôleurs très expérimentés) (Source: [gusto.com](https://gusto.com)). La géographie et l'industrie affectent considérablement ces chiffres : par exemple, le contrôleur de gestion médian à Phoenix gagne environ 100 000 \$, tandis qu'à San Francisco, il est de 160 000 \$ (Source: [gusto.com](https://gusto.com)). À l'extrémité supérieure, un contrôleur de gestion dans une grande entreprise d'une ville à coût élevé peut gagner bien plus de 200 000 \$ (le 90e percentile à San Francisco est de 241 000 \$) (Source: [gusto.com](https://gusto.com)). Les données salariales de PayScale montrent de manière similaire que les contrôleurs de gestion de petites entreprises ont une rémunération médiane d'environ 92 000 \$, avec une fourchette allant jusqu'à environ 135 000 \$ selon la taille de l'entreprise (Source: [driveninsights.com](https://driveninsights.com)). Au cours des 5 dernières années, les salaires des contrôleurs de gestion ont augmenté d'environ **10 %** en moyenne (Source: [zippia.com](https://zippia.com)), reflétant le marché du travail tendu et les responsabilités accrues du rôle.

En termes de **structure de rémunération** : les contrôleurs de gestion reçoivent souvent des primes de performance (bien que plus petites que celles des DAF) et se voient de plus en plus offrir des incitations comme la participation aux bénéfices ou des options d'achat d'actions à des niveaux plus élevés. Les packages d'avantages sociaux (contributions au 401k, assurance maladie, etc.) et les avantages (horaires flexibles, options de télétravail) entrent également en ligne de compte dans la rémunération totale des contrôleurs de gestion et des DAF. Une tendance en 2025 est que les **employeurs doivent offrir des packages compétitifs pour attirer les talents financiers**. Le guide salarial de Robert Half souligne que les entreprises doivent proposer des salaires « *qui atteignent ou dépassent les taux du marché* » comme base (Source: [roberthalf.com](https://roberthalf.com)). Dans de nombreux cas, les entreprises augmentent effectivement les offres de salaire. Certains professionnels de la finance et de la comptabilité dans des spécialités très demandées ont constaté des **augmentations de salaire de 10 à 20 %** en changeant d'emploi sur le marché dynamique de 2025 (Source: [linkedin.com](https://linkedin.com))(Source: [linkedin.com](https://linkedin.com)).

Il convient également de noter les **différences de rémunération régionales** : les professionnels de la finance américains ont tendance à gagner plus que leurs homologues dans de nombreux autres pays, et aux États-Unis, les principaux centres financiers (New York, San Francisco, Chicago) sont ceux qui paient le plus. Parallèlement, des pays comme la **Suisse** ou **Singapour** offrent également des salaires de DAF attractifs en termes locaux en raison de leur coût de la vie élevé et de la concentration du secteur financier (Source: [digitaldefynd.com](https://digitaldefynd.com)). Mais même là où les salaires nominaux sont plus bas, la tendance mondiale à la hausse des rémunérations se maintient. En résumé, les **tendances salariales de 2025 montrent une forte croissance et une rémunération généreuse pour les DAF et les contrôleurs de gestion**, proportionnelle à leur importance. Les entreprises investissent dans la rémunération pour

s'assurer les services de ces dirigeants, que ce soit un DAF de taille moyenne dont la rémunération totale dépasse les 200 000 \$, ou un DAF du Fortune 500 atteignant les sept chiffres. De même, les contrôleurs de gestion gagnent plus que jamais, en particulier dans les grandes entreprises, et atteignent des salaires à six chiffres dans la plupart des organisations de taille moyenne à grande.

## Compétences recherchées : techniques et comportementales

Le marché concurrentiel des DAF et des contrôleurs de gestion en 2025 ne se limite pas aux connaissances techniques en finance – il est également tiré par une **évolution des compétences**. Les employeurs recherchent un mélange de **compétences techniques** avancées et de **compétences comportementales** chez les dirigeants financiers.

Les **compétences techniques et les aptitudes clés** comprennent :

- **Planification et Analyse Financière (FP&A)** : Il existe un déficit de compétences prononcé dans les capacités avancées de FP&A (Source: [roberthalf.com](https://roberthalf.com)). Les organisations ont besoin de dirigeants financiers capables de construire des modèles financiers sophistiqués, de réaliser des planifications de scénarios et de tirer des informations stratégiques des données. La capacité à transformer d'énormes ensembles de données financières en prévisions exploitables est très appréciée – pourtant, de nombreuses entreprises peinent à trouver suffisamment de candidats dotés de solides compétences analytiques et prévisionnelles (Source: [roberthalf.com](https://roberthalf.com)).
- **Analyse de données et maîtrise technologique** : La maîtrise des technologies financières et des outils d'analyse est désormais presque une condition préalable. Les compétences en **analyse de données, en intelligence d'affaires et en modélisation financière basée sur l'IA** constituent un « *avantage concurrentiel* » sur le marché du travail (Source: [linkedin.com](https://linkedin.com)). Les DAF et les contrôleurs de gestion doivent être familiarisés avec les technologies émergentes – de l'utilisation du big data et de l'analyse prédictive pour le reporting en temps réel (Source: [zuora.com](https://zuora.com)), à l'exploitation des systèmes ERP basés sur le cloud. L'expérience avec les logiciels d'automatisation (par exemple, la RPA pour les comptes fournisseurs/clients) et les plateformes financières spécialisées est de plus en plus courante dans les descriptions de poste (Source: [roberthalf.com](https://roberthalf.com)). Les meilleurs candidats sont familiers avec les outils intégrant l'IA, tels que les logiciels de comptabilité améliorés par l'IA et les systèmes de détection de fraude basés sur l'apprentissage automatique (Source: [roberthalf.com](https://roberthalf.com)).
- **Sens stratégique et commercial** : Au-delà de la pure finance, les entreprises recherchent des DAF/contrôleurs de gestion qui comprennent les opérations et la stratégie commerciales. Cela inclut des compétences en **planification stratégique, gestion des risques et financement de projets**. Par exemple, les DAF doivent souvent évaluer des opérations de fusions-acquisitions, superviser des investissements en capital ou gérer des expansions de marché ; cela nécessite un sens aigu des

affaires en plus du savoir-faire comptable. En 2025, de nombreux DAF sont responsables de domaines tels que l'informatique et la chaîne d'approvisionnement, donc avoir des connaissances transversales est un atout. De même, les contrôleurs de gestion sont mieux positionnés s'ils comprennent les moteurs de l'entreprise (ventes, opérations, etc.) et peuvent collaborer avec d'autres départements.

- **Conformité réglementaire et reporting ESG** : Le paysage réglementaire est plus complexe chaque année. Les DAF et les contrôleurs de gestion doivent se tenir au courant des normes comptables, des changements de la législation fiscale et des réglementations spécifiques à l'industrie (comme les règles de capital des services financiers ou les lois de facturation des soins de santé) (Source: [bls.gov](https://www.bls.gov)). En 2025, l'expertise en matière de **reporting ESG et de durabilité** est une nouvelle compétence très recherchée, compte tenu des nouvelles exigences de divulgation. Les directeurs financiers capables d'assurer la conformité (par exemple, avec les futures règles de reporting climatique de la SEC ou les réformes fiscales mondiales) tout en trouvant des opportunités dans ces changements sont très appréciés (Source: [zuora.com](https://www.zuora.com))(Source: [highradius.com](https://www.highradius.com)).

Si les compétences techniques sont essentielles, les **compétences comportementales sont devenues tout aussi indispensables** pour les cadres financiers. En fait, des recherches montrent que **97 % des employeurs** considèrent les compétences comportementales comme aussi importantes, voire plus importantes, que les compétences techniques pour les rôles de leadership (Source: [controllerscouncil.org](https://www.controllerscouncil.org)). Les compétences comportementales les plus recherchées pour les DAF et les contrôleurs de gestion en 2025 incluent :

- **Communication et Présentation** : Une communication efficace est en tête de liste. Les dirigeants financiers doivent être capables de distiller des informations financières complexes en des aperçus clairs et compréhensibles pour les parties prenantes non financières (Source: [controllerscouncil.org](https://www.controllerscouncil.org)). Qu'il s'agisse d'expliquer les résultats trimestriels au conseil d'administration, de guider un chef de service à travers les projections budgétaires ou de s'adresser aux investisseurs, le *storytelling avec les chiffres* est une compétence très appréciée. Les recruteurs citent fréquemment de solides compétences en communication comme un facteur distinctif pour les recrutements de dirigeants financiers (Source: [controllerscouncil.org](https://www.controllerscouncil.org)). Les meilleurs DAF et contrôleurs de gestion peuvent traduire le « jargon comptable » en termes commerciaux stratégiques et sont à l'aise pour présenter et négocier au niveau de la direction.
- **Leadership et développement d'équipes** : Les DAF supervisent généralement des départements financiers qui peuvent inclure la comptabilité, le FP&A (planification et analyse financières), la trésorerie, l'audit, et plus encore. La capacité à **diriger et à développer des équipes** est cruciale. Cela englobe le mentorat des talents, la planification de la relève (préparer les futurs contrôleurs/DAF) et la promotion de la collaboration interdépartementale. Les leaders financiers

dirigent également souvent des équipes de projet multidisciplinaires (pour les implémentations de systèmes ou les initiatives stratégiques), ils doivent donc inspirer et gérer des personnes en dehors de leur chaîne de commandement directe.

- **Pensée stratégique et résolution de problèmes** : Les entreprises recherchent des dirigeants financiers qui ne sont pas seulement des gardiens de score réactifs, mais des stratèges proactifs. Cela implique des compétences en **pensée critique** – la capacité à analyser les problèmes en profondeur, à remettre en question les hypothèses et à proposer des solutions tournées vers l'avenir (Source: [controllerscouncil.org](https://www.controllerscouncil.org))(Source: [controllerscouncil.org](https://www.controllerscouncil.org)). Les DAF sont de plus en plus impliqués dans la planification de scénarios (analyses "que se passerait-il si" pour les fluctuations économiques ou les changements de modèle d'affaires). Un esprit critique aide à anticiper les problèmes et à stimuler l'innovation plutôt que de simplement rapporter des données historiques. Comme l'a noté un commentaire, les employeurs recherchent des professionnels de la finance qui vont au-delà du "garbage in, garbage out" et posent les difficiles "*pourquoi et comment*" derrière les chiffres (Source: [controllerscouncil.org](https://www.controllerscouncil.org)).
- **Adaptabilité et agilité** : L'environnement financier a été en constante évolution – des perturbations pandémiques aux changements technologiques rapides – et l'adaptabilité est essentielle. Dans une enquête d'EY, **62 % des répondants ont déclaré que la capacité à s'adapter continuellement aux situations changeantes est la compétence non technique la plus importante pour les DAF**(Source: [controllerscouncil.org](https://www.controllerscouncil.org)). Les leaders financiers agiles peuvent rapidement modifier leurs plans, apprendre de nouvelles technologies et gérer les crises avec calme. Ce trait a été mis en évidence lors des récentes périodes de volatilité : les DAF qui ont pu ajuster rapidement les prévisions, les flux de travail et les stratégies s'en sont bien mieux sortis. L'adaptabilité est également liée à l'*orientation vers l'apprentissage* – la volonté de mettre continuellement à jour ses compétences et son approche.
- **Collaboration et influence** : Les DAF modernes travaillent en étroite collaboration avec toutes les parties de l'organisation (opérations, informatique, marketing, etc.), il est donc essentiel d'être un **joueur d'équipe** et un collaborateur efficace (Source: [controllerscouncil.org](https://www.controllerscouncil.org)). Le stéréotype de la "personne des chiffres" isolée est dépassé – les leaders financiers passent désormais beaucoup de temps dans des réunions et des initiatives transversales. Les contrôleurs sont également censés collaborer avec d'autres départements pour s'assurer que les données financières soutiennent les objectifs commerciaux (Source: [controllerscouncil.org](https://www.controllerscouncil.org)). La capacité à influencer ses pairs et à contribuer en dehors du silo financier est une qualité appréciée. Dans ce cadre, les compétences en réseautage (établir des relations en interne et en externe) peuvent aider les DAF à rester informés des meilleures pratiques de l'industrie et des opportunités potentielles (Source: [controllerscouncil.org](https://www.controllerscouncil.org)).

- **Intégrité et empathie** : La fiabilité a toujours été non négociable pour les rôles financiers (étant donné les responsabilités fiduciaires), mais le *leadership empathique* est de plus en plus mis en avant. L'équipe financière opère souvent sous haute pression (clôture des comptes, délais réglementaires), donc un DAF/Contrôleur qui fait preuve de compréhension et de soutien envers son équipe peut améliorer le moral et la performance. L'empathie s'étend également à la compréhension des perspectives des clients ou des employés dans les décisions financières. Une étude récente a souligné l'importance de l'empathie chez les leaders, et la pandémie a renforcé le fait que les employés apprécient les managers qui se soucient de l'équilibre vie professionnelle-vie privée et du bien-être (Source: [controllerscouncil.org](https://www.controllerscouncil.org))(Source: [controllerscouncil.org](https://www.controllerscouncil.org)). Les dirigeants financiers qui équilibrent la performance avec un leadership centré sur l'humain peuvent créer des équipes plus résilientes.

**En résumé, le DAF ou Contrôleur idéal de 2025 est un hybride d'expertise financière approfondie et de vastes compétences en leadership.** Il est aussi à l'aise pour discuter de stratégie en conseil d'administration que pour se plonger dans une plateforme d'analyse basée sur l'IA. Il combine une intelligence quantitative avec une finesse interpersonnelle. Cet ensemble de compétences complet est très demandé et rare – c'est pourquoi ceux qui le possèdent accèdent aux meilleures opportunités et rémunérations sur le marché actuel.

## Impact de la transformation numérique et de l'IA/automatisation

La transformation numérique et l'essor de l'IA influencent profondément les rôles des DAF et des contrôleurs. À bien des égards, la technologie est à la fois un défi et une opportunité pour les leaders financiers en 2025. D'une part, **l'automatisation rationalise les tâches comptables traditionnelles**, modifiant le travail quotidien des équipes financières. D'autre part, les DAF sont chargés de piloter la stratégie numérique globale de l'entreprise et de veiller à ce que la fonction financière tire parti des outils de pointe.

Une tendance claire est **l'adoption de l'IA et de l'automatisation dans la finance**. De 2023 à 2024 seulement, la part des entreprises utilisant l'IA dans au moins une fonction commerciale est passée de 55 % à 72 % (Source: [zuora.com](https://www.zuora.com)), et la finance est un domaine privilégié pour une telle adoption. Les DAF investissent activement dans ces technologies : **58 % des DAF déclarent investir dans l'IA pour permettre des prévisions en temps réel et une planification plus intelligente**(Source: [pwc.com](https://www.pwc.com)). Ils reconnaissent que l'IA et l'apprentissage automatique peuvent découvrir des modèles dans les données financières, améliorer la précision des prévisions (par exemple, les prévisions de flux de trésorerie) et automatiser les processus chronophages. En effet, les DAF du marché intermédiaire, dans une enquête de 2025, ont cité l'IA/l'automatisation comme leur principal domaine d'intérêt pour améliorer l'efficacité de l'équipe (52 % l'ont choisie comme priorité, devant d'autres initiatives) (Source: [cfo.com](https://www.cfo.com)).

Les outils d'**automatisation** (souvent la RPA – automatisation robotisée des processus) sont utilisés pour gérer les tâches répétitives telles que le traitement des factures, les écritures de journal et les contrôles de conformité (Source: [zuora.com](https://www.zuora.com)). Cela réduit les erreurs et libère le personnel financier pour des analyses à plus forte valeur ajoutée. Les processus **assistés par des bots** s'attaquent désormais à des tâches comme le rapprochement des comptes ou la génération de rapports de routine, qui occupaient historiquement de nombreuses heures de l'équipe d'un contrôleur (Source: [zuora.com](https://www.zuora.com)). Les contrôleurs supervisent ces initiatives d'automatisation pour garantir l'exactitude et la solidité des contrôles financiers. De nombreuses entreprises ont mis en œuvre des plateformes comme BlackLine ou Trintech pour automatiser les processus de rapprochement et de clôture, et utilisent des assistants IA dans les logiciels de comptabilité pour accélérer les tâches (Source: [roberthalf.com](https://www.roberthalf.com)). L'effet net est que **le rôle du contrôleur passe de la saisie et de la compilation de données à la supervision des flux de travail automatisés et à l'analyse des résultats**. Les contrôleurs doivent être techniquement compétents pour gérer ces systèmes et résoudre les problèmes si nécessaire.

L'**IA dans l'analyse et la prise de décision** est un autre élément qui change la donne. Les DAF tirent parti de l'analyse avancée et des modèles basés sur l'IA pour l'analyse de scénarios, la gestion des risques et le suivi des performances. Par exemple, l'IA peut analyser rapidement les données de marché ou les métriques internes pour signaler des anomalies ou prédire des résultats futurs avec une plus grande confiance. Cela aide les DAF dans la **gestion prédictive des risques** – en identifiant les risques ou opportunités financiers potentiels plus tôt qu'auparavant (Source: [zuora.com](https://www.zuora.com)). Les tableaux de bord en temps réel et les analyses basées sur l'IA permettent aux leaders financiers de prendre des décisions plus rapidement. Les DAF ont désormais souvent une visibilité en direct sur les indicateurs clés (ventes, dépenses, liquidités, etc.) et peuvent approfondir les recherches avec des requêtes IA, au lieu d'attendre des semaines pour des rapports consolidés (Source: [zuora.com](https://www.zuora.com))(Source: [zuora.com](https://www.zuora.com)). Comme le note un guide, ces outils transforment les DAF en conseillers stratégiques qui guident la direction avec des informations basées sur les données en temps réel (Source: [zuora.com](https://www.zuora.com)).

Un domaine d'intérêt spécifique est l'**IA pour la prévision financière**. La budgétisation traditionnelle était un exercice périodique, mais l'IA permet une refonte continue des prévisions. Les DAF utilisent de plus en plus l'IA pour exécuter des simulations sur les projections financières dans divers scénarios (changements économiques, stratégies de prix, etc.), ce qui se traduit par une planification plus agile (Source: [zuora.com](https://www.zuora.com)). Une étude de Workday citée en 2025 a révélé que *80 % des DAF sont désormais responsables de la gestion des risques numériques* (contre seulement 45 % en 2020), ce qui inclut la gestion des risques et des opportunités liés à l'adoption de l'IA (Source: [highradius.com](https://www.highradius.com)). Cependant, cette même étude a révélé que seulement 29 % des entreprises disposent de métriques claires pour mesurer le retour sur investissement de l'IA, ce qui indique que de nombreuses entreprises cherchent encore la meilleure façon d'exploiter et d'évaluer ces outils (Source: [highradius.com](https://www.highradius.com)). Les DAF sont donc dans une position critique pour promouvoir une utilisation efficace de l'IA, s'assurer qu'elle s'aligne sur les objectifs commerciaux et développer des moyens de quantifier son impact.

L'**IA générative (GenAI)** a également fait son entrée dans le domaine de la finance. Il est intéressant de noter que l'enquête d'EY auprès des contrôleurs a montré que 65 % d'entre eux utilisent déjà fréquemment l'IA générative (Source: [ey.com](https://www.ey.com)). Les cas d'utilisation vont de la rédaction automatique de parties de rapports financiers et de commentaires, à l'analyse de données non structurées (comme les contrats ou les factures) pour en tirer des informations. Les DAF et les contrôleurs sont prudents avec les résultats de la GenAI – une partie de leur travail consiste à valider que les recommandations ou les rapports de l'IA répondent aux normes de fiabilité et de conformité (Source: [ey.com](https://www.ey.com))(Source: [ey.com](https://www.ey.com)). Mais il y a de l'optimisme : près de \*50 % des DAF à l'échelle mondiale s'attendent à ce que l'IA générative \*« *transforme substantiellement* » leur industrie, leur organisation et leur fonction financière au cours des deux prochaines années (Source: [deloitte.com](https://www.deloitte.com)). Ils prévoient que l'IA augmentera considérablement la productivité et l'efficacité (79 % des DAF déclarent que le principal avantage attendu de la GenAI est l'amélioration de la productivité) (Source: [deloitte.com](https://www.deloitte.com)). Les premiers adoptants signalent des économies de coûts et des clôtures plus rapides ; par exemple, les DAF des entreprises matures en IA constatent des réductions de coûts 15 à 30 % plus rapides et des gains de productivité significatifs après l'intégration de l'IA dans les opérations financières (Source: [highradius.com](https://www.highradius.com))(Source: [highradius.com](https://www.highradius.com)).

Cependant, la transformation numérique apporte également des **défis**. Un problème est la **surcharge technologique** – de nombreuses équipes financières ont accumulé un patchwork d'outils logiciels au cours de la dernière décennie. Les DAF en 2025 s'efforcent de consolider et de rationaliser leurs "stacks technologiques" pour éliminer les inefficacités (Source: [cfo.com](https://www.cfo.com))(Source: [cfo.com](https://www.cfo.com)). Les DAF du marché intermédiaire signalent le stress lié à la gestion de trop de systèmes financiers disparates et se concentrent sur l'"optimisation de la pile technologique" pour améliorer l'intégration des données (Source: [cfo.com](https://www.cfo.com))(Source: [cfo.com](https://www.cfo.com)). Ils réalisent que l'existence de processus adéquats est essentielle ; comme l'a noté un conseiller DAF, résoudre la surcharge technologique consiste d'abord à "*réingénieriser les processus*" – redéfinir la circulation de l'information – puis à adapter la technologie à ces processus améliorés (Source: [cfo.com](https://www.cfo.com)). Un autre défi est le **manque de compétences numériques**. Même avec d'excellents outils disponibles, les entreprises manquent souvent de professionnels de la finance compétents pour les utiliser. Les DAF déclarent avoir du mal à trouver des membres d'équipe dotés d'une pensée critique, d'une expérience technologique et de capacités d'**adoption de l'IA** – des compétences qu'ils ne peuvent pas entièrement "combler" avec la seule technologie (Source: [cfo.com](https://www.cfo.com))(Source: [cfo.com](https://www.cfo.com)). Cela pousse les DAF à embaucher des talents financiers férus de technologie ou à investir dans le perfectionnement de leur personnel actuel. Dans certains cas, s'ils ne peuvent pas embaucher l'expertise nécessaire, les DAF **externaliseront ou automatiseront** certaines fonctions au fil du temps (Source: [cfo.com](https://www.cfo.com)).

Dans l'ensemble, l'**IA et l'automatisation redéfinissent la manière dont les DAF et les contrôleurs opèrent**. Ces leaders sont chargés de promouvoir l'innovation numérique – **piloter les projets d'automatisation, adopter l'IA pour l'analyse et assurer la cybersécurité autour des données**

**financières** – tout en adaptant leurs propres rôles à un mode plus analytique et stratégique grâce aux gains d'efficacité apportés par la technologie. Le leader financier qui réussira en 2025 sera celui qui saura allier le jugement humain à l'intelligence artificielle : utiliser l'IA comme un outil pour augmenter la prise de décision, et non la remplacer. Les DAF et les contrôleurs qui exploitent efficacement la transformation numérique voient leurs organisations récolter des avantages en termes de rapidité, d'informations et d'efficacité des coûts, tandis que ceux qui prennent du retard risquent de se retrouver dépassés ou laissés pour compte. L'acuité numérique, autant que l'acuité financière, fait désormais partie intégrante du poste.

## Défis de recrutement et pénuries de talents

Malgré la forte demande pour les DAF et les contrôleurs, les entreprises sont confrontées à des **défis importants en matière de recrutement et de rétention** pour ces postes. La convergence d'une forte demande, d'une offre limitée et des attentes changeantes des candidats a créé un marché du travail tendu où les employeurs doivent surmonter de multiples obstacles pour pourvoir les postes financiers clés.

Un défi majeur est la **rareté des candidats qualifiés**, en particulier pour les postes de direction et spécialisés. D'ici mi-2025, **93 % des leaders financiers** ont signalé des difficultés à trouver des professionnels qualifiés en finance et comptabilité pour leurs postes vacants (Source: [roberthalf.com](https://www.roberthalf.com)). Cette difficulté quasi universelle découle de pénuries de talents à divers niveaux : moins de jeunes comptables entrant dans la profession (un problème de relève), de nombreux CPA/DAF expérimentés de la génération du baby-boom partant à la retraite, et la concurrence d'autres entreprises (et même d'autres industries) pour ceux qui possèdent de solides compétences analytiques et technologiques. Une enquête a noté que **35 % des organisations** ont eu du mal à embaucher du personnel financier qualifié au cours de la dernière année (Source: [linkedin.com](https://www.linkedin.com)) – un chiffre qui sous-estime probablement le problème étant donné le faible taux de chômage historique dans ce domaine. Dans les secteurs ou les zones géographiques spécialisés, le bassin de talents peut être extrêmement limité lorsque des expériences spécifiques (comme la conformité SEC ou la connaissance de l'industrie SaaS) sont requises, ce qui signifie que les recherches peuvent s'éterniser pendant des mois.

Les **processus de recrutement longs** pour les postes financiers de haut niveau aggravent le défi. Les recherches de cadres pour les postes de DAF prennent souvent 4 à 6 mois pour aboutir (Source: [driveninsights.com](https://www.driveninsights.com)). Les entreprises ne veulent pas précipiter un recrutement aussi crucial, mais sur un marché tendu, un processus prolongé peut entraîner la perte de candidats au profit d'autres offres. Comme mentionné précédemment, les conseils d'administration ont souvent des critères très spécifiques pour les DAF (par exemple, une expérience sectorielle précise et une expérience préalable en introduction en bourse, etc.) (Source: [etonbridgepartners.com](https://www.etonbridgepartners.com)). Trouver un candidat qui coche toutes les

cases et contribue aux objectifs de diversité peut être extrêmement difficile (Source: [etonbridgepartners.com](https://etonbridgepartners.com))(Source: [etonbridgepartners.com](https://etonbridgepartners.com)). Cela force parfois un choix stratégique : privilégier un CV techniquement « parfait », ou recruter pour le potentiel et l'adéquation culturelle. De nombreuses entreprises penchent encore pour la première option, ce qui perpétue une recherche étroite et allonge le délai d'embauche (Source: [etonbridgepartners.com](https://etonbridgepartners.com)).

Le **marché concurrentiel** signifie que même lorsqu'un bon candidat est identifié, conclure l'affaire n'est pas trivial. Les entreprises doivent faire des offres attractives non seulement en termes de salaire, mais aussi de package global. Nous avons constaté que les employeurs devaient offrir des **salaires et des incitations plus élevés** que par le passé pour attirer les talents (certains postes financiers voyant des augmentations de salaire de 10 à 20 % sur les offres) (Source: [linkedin.com](https://linkedin.com))(Source: [linkedin.com](https://linkedin.com)). Les contre-offres sont également courantes. C'est véritablement un marché de candidats pour de nombreux contrôleurs de gestion et certains DAF. En conséquence, les entreprises peuvent s'engager dans des guerres d'enchères ou risquer des postes vacants pendant des périodes prolongées. Une autre tactique en hausse est l'embauche de **cadres financiers intérimaires ou contractuels**. Environ 70 % des dirigeants financiers ont déclaré qu'ils augmentaient le recours aux talents contractuels ou basés sur des projets pour combler les lacunes (Source: [roberthalf.com](https://roberthalf.com)). Faire appel à un DAF intérimaire ou à un contrôleur de gestion contractuel peut maintenir le poste occupé et répondre aux besoins immédiats pendant que la recherche à long terme se poursuit (Source: [driveninsights.com](https://driveninsights.com)). Cette stratégie permet également aux entreprises de « tester avant d'acheter » – certains recrutements contractuels peuvent devenir permanents s'ils correspondent bien au poste.

La **rétenion et la charge de travail** posent également des défis. De nombreux DAF en poste expriment un épuisement professionnel ou une envie de partir – une étude de sentiment de 2025 a révélé que **34 % des DAF du marché intermédiaire** envisageaient un changement de poste (voire un abandon du parcours de DAF à temps plein) en raison d'un sentiment de surcharge (Source: [cfo.com](https://cfo.com))(Source: [cfo.com](https://cfo.com)). Plus de 40 % s'attendaient à ce que leur charge de travail augmente encore (Source: [cfo.com](https://cfo.com)). Ce stress élevé peut entraîner un turnover accru, exacerbant le défi de recrutement pour les entreprises lorsque leur DAF ou contrôleur de gestion décide de partir. Remplacer un DAF expérimenté est une tâche ardue. De même, retenir les étoiles montantes de la finance (comme un contrôleur de gestion adjoint ou un VP finance qui est un successeur potentiel) est plus difficile lorsque des recruteurs d'autres entreprises les sollicitent avec des offres alléchantes.

Un autre défi moderne est l'alignement avec les **attentes des candidats concernant l'environnement de travail**. Après la pandémie, de nombreux professionnels de la finance s'attendent à une certaine forme de flexibilité de travail à distance ou hybride. Cependant, en 2025, la majorité des offres d'emploi en finance (environ 63 %) sont toujours annoncées comme des postes sur site (Source: [roberthalf.com](https://roberthalf.com)). Ce décalage signifie que les entreprises qui insistent sur le travail à temps plein au bureau peuvent perdre des talents au profit de concurrents plus flexibles. Les organisations réalisent qu'elles doivent

offrir des arrangements hybrides, ou d'autres avantages liés à l'équilibre vie professionnelle-vie privée (horaires flexibles, congés payés supplémentaires, etc.), pour être attractives. Comme le note Robert Half, la flexibilité et les avantages axés sur le bien-être (comme les jours de bien-être personnel, les congés parentaux généreux) peuvent distinguer un employeur dans la compétition pour les mêmes talents (Source: [roberthalf.com](https://www.roberthalf.com))(Source: [roberthalf.com](https://www.roberthalf.com)). La **capacité à s'adapter au travail à distance** a élargi le champ des candidats – par exemple, une entreprise dans une ville plus petite pourrait désormais embaucher un contrôleur de gestion qui travaille à distance depuis un centre financier – mais cela signifie également que les entreprises locales pourraient perdre des talents au profit d'opportunités à distance ailleurs.

De plus, à mesure que la finance évolue, il existe un défi de **manque de compétences** : de nombreux candidats disponibles pourraient manquer d'une ou deux des nouvelles compétences requises (par exemple, tous les contrôleurs de gestion expérimentés ne maîtrisent pas l'analyse de données ou les dernières règles de conformité). Les employeurs réagissent en mettant davantage l'accent sur la **formation et le perfectionnement des compétences**. Environ 73 % des entreprises déclarent investir dans la formation de leur personnel financier existant pour remédier aux pénuries de talents et aux lacunes en matière de compétences (Source: [linkedin.com](https://www.linkedin.com)). Elles préparent les membres de leur équipe interne à des postes plus élevés (comme en témoignent les taux élevés de promotion interne pour les DAF). Cela aide à la constitution d'un vivier de talents (discuté ci-dessous), mais à court terme, c'est un défi – les entreprises doivent allouer du temps et des ressources pour développer les talents internes tout en gérant les besoins actuels.

Enfin, les **objectifs de recrutement en matière de diversité** peuvent constituer un défi (et une opportunité) supplémentaire pour pourvoir les postes de DAF/Contrôleur de gestion. De nombreuses entreprises ont des objectifs déclarés d'amélioration de la diversité au sein de la direction. Cependant, comme le souligne une analyse ED&I, les viviers de candidats pour les postes de DAF reflètent souvent des biais historiques – par exemple, le profil « idéal » pourrait être inconsciemment calqué sur le parcours traditionnel (souvent non diversifié) d'un DAF, ce qui rend difficile de trouver des candidats diversifiés qui cochent toutes les cases d'expérience (Source: [etonbridgepartners.com](https://www.etonbridgepartners.com))(Source: [etonbridgepartners.com](https://www.etonbridgepartners.com)). Des entreprises leaders comme celles en Suède ou en Chine ont montré qu'être un peu plus flexible sur l'archétype (valoriser le potentiel de leadership et pas seulement les titres passés) peut permettre des recrutements plus diversifiés (Source: [etonbridgepartners.com](https://www.etonbridgepartners.com))(Source: [etonbridgepartners.com](https://www.etonbridgepartners.com)). Jusqu'à présent, cependant, les progrès sont lents et de nombreuses entreprises peinent à concilier leurs ambitions en matière de diversité avec des pratiques de recrutement conservatrices. C'est un défi qui nécessite de repenser les critères de recrutement et la planification de la succession pour élargir l'entonnoir des candidats.

En résumé, les **entreprises à la recherche de DAF et de contrôleurs de gestion en 2025 sont confrontées à une « tempête parfaite » de défis de recrutement** : une offre limitée de candidats (et de multiples prétendants pour ces candidats), des recherches longues, des attentes salariales élevées, l'épuisement professionnel et le turnover, et la nécessité de satisfaire les nouvelles attentes des employés en matière de flexibilité et de culture. Les entreprises avant-gardistes relèvent ces défis en améliorant leur EVP (proposition de valeur pour l'employé) – en offrant une rémunération compétitive, des options de travail hybride et un développement de carrière clair – et en s'appuyant sur des solutions intérimaires et des promotions internes pour combler les lacunes. L'environnement de recrutement est difficile, mais ceux qui adaptent leurs stratégies (accélérer les processus d'embauche, élargir les critères, utiliser des recruteurs spécialisés, etc.) sont mieux placés pour attirer les talents financiers dont ils ont besoin.

## Perspectives en matière de vivier de talents et de diversité

Construire un solide vivier de futurs DAF et contrôleurs de gestion – et assurer la diversité au sein de ces rangs – est une priorité pour de nombreuses organisations en 2025. Les perspectives sont mitigées : le **vivier de talents sous-jacent est solide**, notamment en ce qui concerne les professionnels de la finance débutants et de niveau intermédiaire, mais la **conversion aux postes de direction de haut niveau est en retard**, en particulier pour les femmes et les minorités.

Du côté positif, le **vivier de talents financiers est vaste et en croissance** aux premiers stades de carrière. Les femmes, en particulier, entrent en grand nombre dans la profession financière depuis des années. Aux États-Unis, environ **60 % des diplômés de licence en comptabilité** sont obtenus par des femmes, et les femmes représentent également environ **52 % des diplômés de MBA en finance** (Source: [highradius.com](https://www.highradius.com)). De plus, les femmes représentent plus de la moitié des professionnels de la finance aux niveaux débutant et intermédiaire de carrière à l'échelle mondiale (Source: [highradius.com](https://www.highradius.com)). Cela suggère qu'il n'y a pas de pénurie de talents féminins compétents dans le vivier de la fonction financière. De plus, de nombreuses entreprises ont des programmes de développement interne (rotations, mentorats) visant à préparer les managers financiers à haut potentiel aux postes de direction. Par exemple, le programme DAF de Deloitte dans des régions comme l'Australie et la Chine est spécifiquement conçu pour développer la prochaine génération de DAF (Source: [deloitte.com](https://www.deloitte.com)) (Source: [deloitte.com](https://www.deloitte.com)).

Cependant, ces apports solides ne se sont pas encore traduits par des résultats proportionnels au sommet. Les **femmes restent sous-représentées dans les postes de direction financière de haut niveau**. À l'échelle mondiale, seulement environ **29 % des postes de direction financière de haut niveau** (directeurs financiers, vice-présidents, DAF) sont occupés par des femmes (Source: [highradius.com](https://www.highradius.com)). Dans le rôle ultime de DAF, les chiffres sont encore assez faibles, bien qu'ils s'améliorent progressivement. En 2024, environ **26 % des DAF nouvellement nommés dans le monde**

**étaient des femmes** – une légère augmentation par rapport aux années précédentes (Source: [etonbridgepartners.com](https://etonbridgepartners.com)). Au niveau régional, certaines zones excellent : la Chine a été en tête avec environ 30 % des nominations de DAF étant des femmes en 2024, et la Suède a atteint 28 % (Source: [etonbridgepartners.com](https://etonbridgepartners.com)). Dans les plus grandes entreprises d'Amérique du Nord, les statistiques sont un peu plus basses : les femmes occupent **17,4 % des postes de DAF du Fortune 500** (87 sur 500, en 2025), ce qui représente une augmentation par rapport aux 12 % d'il y a dix ans, mais reste loin de la parité (Source: [highradius.com](https://highradius.com))(Source: [highradius.com](https://highradius.com)). Dans le Fortune 100, 19 entreprises ont une femme DAF (Source: [highradius.com](https://highradius.com))(Source: [highradius.com](https://highradius.com)). Ces chiffres montrent *un certain* élan – par exemple, la représentation des femmes DAF au sein du Fortune 500 a augmenté d'environ 5 points de pourcentage en 10 ans (Source: [highradius.com](https://highradius.com)) – mais soulignent également le **fossé persistant en matière de promotion**.

Pourquoi ces écarts persistent-ils malgré un solide vivier de talents ? La recherche et l'expérience du secteur mettent en évidence plusieurs facteurs :

- **Écarts de promotion et de parrainage** : Les femmes dans la finance n'avancent souvent pas au même rythme. Il y a une diminution lors de la transition du management intermédiaire à la direction exécutive. Moins de femmes passent de directrice financière à VP, et de VP à DAF, par rapport à leurs homologues masculins (Source: [highradius.com](https://highradius.com)). L'une des raisons est que moins de femmes (en particulier les femmes de couleur) ont eu accès aux missions à haute visibilité et au parrainage qui ouvrent la voie au poste de DAF (Source: [highradius.com](https://highradius.com)). Par exemple, les rôles offrant une responsabilité P&L ou une exposition stratégique significative sont des tremplins essentiels, mais historiquement, les femmes ont été sous-représentées dans ces postes d'alimentation (Source: [etonbridgepartners.com](https://etonbridgepartners.com))(Source: [highradius.com](https://highradius.com)).
- **Réseautage et biais** : Le « réseau des vieux garçons » dans la direction financière s'affaiblit mais n'a pas disparu. Si les conseils d'administration et les PDG ont tendance à choisir les DAF au sein de leurs cercles familiaux ou selon un profil traditionnel, cela peut involontairement favoriser les groupes majoritaires. De nombreuses femmes et professionnels issus de minorités n'ont pas les connexions de réseau nécessaires pour être repérés lors des recherches de DAF de haut niveau. C'est pourquoi des programmes de parrainage structurés et des stratégies d'inclusion délibérées sont réclamés – pour briser ces schémas hérités (Source: [russellreynolds.com](https://russellreynolds.com)).
- **Contraintes vie professionnelle-vie privée** : Les postes de direction financière peuvent être exigeants, avec de longues heures et des déplacements, ce qui a historiquement conduit certaines femmes à se retirer (ou à être écartées) pour des raisons familiales ou personnelles. Les entreprises sont désormais plus attentives à l'équilibre vie professionnelle-vie privée (par exemple, en offrant de la flexibilité, comme mentionné précédemment), ce qui pourrait améliorer la rétention des talents diversifiés, mais les effets mettront du temps à se refléter dans la composition des équipes de direction.

- **Intention vs. Action** : De nombreuses organisations expriment leur soutien à la diversité des DAF, mais jusqu'à récemment, peu en faisaient une partie formelle de leur stratégie de recrutement. La tendance s'inverse – par exemple, le FTSE 100 britannique a atteint 30 % de femmes DAF parmi les nouvelles nominations grâce à des objectifs de gouvernance clairs et une responsabilisation en matière de diversité (Source: [etonbridgepartners.com](https://etonbridgepartners.com))(Source: [etonbridgepartners.com](https://etonbridgepartners.com)). Cela montre que lorsque la direction s'engage, les résultats suivent. De nombreux autres marchés en sont encore aux premiers stades de ce changement.

Les **perspectives** sont prudemment optimistes. La légère augmentation des nominations de femmes DAF en 2024 (26 % à l'échelle mondiale) suggère que des améliorations sont en cours (Source: [etonbridgepartners.com](https://etonbridgepartners.com)). De plus, les **conseils d'administration et les cabinets de recrutement sont de plus en plus conscients** de la nécessité d'élargir les listes de candidats. Ils reconnaissent qu'insister sur des critères très étroits (par exemple, « doit avoir déjà été DAF dans notre secteur ») produit souvent un vivier de candidats manquant de diversité, tandis que se concentrer sur les compétences et le potentiel peut révéler d'excellents candidats diversifiés (Source: [etonbridgepartners.com](https://etonbridgepartners.com)). Nous voyons des entreprises, dans certains cas, prêtes à embaucher des DAF pour la première fois – souvent des femmes ou de jeunes cadres – en particulier dans les entreprises en croissance, à condition qu'elles possèdent une solide connaissance du secteur et des systèmes de soutien (Source: [etonbridgepartners.com](https://etonbridgepartners.com)). Cette ouverture peut améliorer le résultat du vivier de talents en donnant une chance aux leaders à fort potentiel. En fait, Eton Bridge note que les **conseils d'administration reconnaissent de plus en plus que tout DAF efficace n'a pas besoin d'un long CV de DAF antérieur** ; de nombreux leaders émergents réussissent brillamment dans leurs premiers rôles de DAF lorsqu'on leur en donne l'opportunité (Source: [etonbridgepartners.com](https://etonbridgepartners.com)).

Au-delà du genre, la diversité en termes de race/ethnicité et d'expérience internationale est également une priorité pour les entreprises mondiales. Bien que les données soient plus difficiles à obtenir, des preuves anecdotiques montrent que davantage d'entreprises recherchent des DAF qui apportent des perspectives diverses ou proviennent de parcours non traditionnels (par exemple, un passage sur un marché émergent, ou un mélange de rôles financiers et opérationnels).

Un autre aspect du vivier de talents est le **développement interne**. Avec autant de directeurs financiers partant à la retraite (l'âge moyen de départ à la retraite des directeurs financiers est tombé à la cinquantaine, comme indiqué) (Source: [russellreynolds.com](https://russellreynolds.com)), l'importance de la planification de la succession est accrue (Source: [russellreynolds.com](https://russellreynolds.com))(Source: [russellreynolds.com](https://russellreynolds.com)). Les entreprises renforcent leurs **équipes de direction financière** : elles préparent les contrôleurs de gestion, les trésoriers ou les directeurs financiers de division à prendre la relève lorsque le directeur financier du groupe prend sa retraite ou change de poste. Le fait que 58 % des directeurs financiers soient nommés en interne (Source: [russellreynolds.com](https://russellreynolds.com)) reflète que de nombreuses entreprises parviennent à cultiver des successeurs en interne. Cela peut également favoriser la diversité si les entreprises développent

intentionnellement une cohorte diversifiée de leaders financiers. Quelques données encourageantes du T1 2025 : dans le secteur des services financiers, **42 % des nouveaux directeurs financiers étaient des femmes** – une augmentation significative par rapport à l'année précédente (Source: [russellreynolds.com](https://www.russellreynolds.com))(Source: [russellreynolds.com](https://www.russellreynolds.com)). De même, les recrutements de directeurs financiers dans l'industrie de la consommation étaient de 35 % de femmes, contre 13 %. Ces pics suggèrent que des secteurs particuliers, et vraisemblablement les entreprises qui les composent, ont fait un effort concerté pour promouvoir ou embaucher davantage de femmes au poste de directeur financier (Source: [russellreynolds.com](https://www.russellreynolds.com)). Cela souligne que le vivier de talents *peut* produire des directeurs financiers diversifiés lorsqu'il y a un effort ciblé.

En ce qui concerne les **contrôleurs de gestion** et autres postes d'alimentation, il y a généralement plus de diversité qu'au niveau du directeur financier. De nombreuses entreprises comptent des femmes ou des membres de minorités parmi leurs contrôleurs de gestion et directeurs financiers. La clé est de s'assurer que ces personnes acquièrent l'expérience et la visibilité nécessaires pour être des candidats viables au poste de directeur financier par la suite. Nous observons des initiatives positives telles que des programmes de rotation qui permettent aux contrôleurs de gestion d'assumer des missions opérationnelles, ou des directeurs financiers qui encadrent des adjoints à haut potentiel issus de groupes sous-représentés.

En conclusion, le **vivier de talents pour les postes de directeur financier et de contrôleur de gestion est solide en termes de compétences, mais encore en développement en matière de diversité**. Les années à venir pourraient voir un changement plus rapide à mesure que l'argument économique en faveur de la diversité (meilleure innovation, prise de décision, etc.) (Source: [etonbridgepartners.com](https://www.etonbridgepartners.com)) et la disponibilité de femmes/professionnels issus de minorités talentueux coïncident. Les entreprises qui éliminent proactivement les obstacles – en redéfinissant l'« adéquation culturelle » en « apport culturel » (Source: [etonbridgepartners.com](https://www.etonbridgepartners.com))(Source: [etonbridgepartners.com](https://www.etonbridgepartners.com)), en offrant du parrainage et des opportunités de développement, et en étant ouvertes aux directeurs financiers débutants – verront probablement leurs rangs de direction financière devenir plus inclusifs. Compte tenu de la trajectoire, nous nous attendons à des progrès progressifs mais constants : chaque année récente a vu des gains de quelques points de pourcentage dans la représentation féminine au poste de directeur financier (Source: [highradius.com](https://www.highradius.com)), une tendance qui pourrait s'accélérer avec la prise de conscience actuelle. En fin de compte, exploiter toute l'étendue du vivier de talents sera crucial pour répondre à la demande de directeurs financiers et de contrôleurs de gestion à l'avenir. Les entreprises réalisent qu'une **direction diversifiée n'est pas seulement un impératif moral, mais un avantage commercial**, et la fonction financière évolue progressivement pour refléter cela (Source: [etonbridgepartners.com](https://www.etonbridgepartners.com)).

---

**Sources :**

- Russell Reynolds Associates – *Global CFO Turnover Index, Q1 2025*(Source: [russellreynolds.com](https://www.russellreynolds.com)) (Source: [russellreynolds.com](https://www.russellreynolds.com)) (Source: [russellreynolds.com](https://www.russellreynolds.com)); *Great Expectations: CFO Role 2024 Report*(Source: [russellreynolds.com](https://www.russellreynolds.com))(Source: [russellreynolds.com](https://www.russellreynolds.com)) (Source: [russellreynolds.com](https://www.russellreynolds.com))
- U.S. Bureau of Labor Statistics – *Occupational Outlook for Financial Managers*(Source: [bls.gov](https://www.bls.gov))
- Zippia – *Controller Job Outlook [2025]*(Source: [zippia.com](https://www.zippia.com))(Source: [zippia.com](https://www.zippia.com))
- Robert Half – *2025 Demand for Finance Talent Report*(Source: [roberthalf.com](https://www.roberthalf.com))(Source: [roberthalf.com](https://www.roberthalf.com)) (Source: [roberthalf.com](https://www.roberthalf.com))
- CFO.com (Industry Dive) – *Mid-Market CFO Sentiment Study 2025*(Source: [cfo.com](https://www.cfo.com))(Source: [cfo.com](https://www.cfo.com)); *CFO Alliance Survey insights*(Source: [cfo.com](https://www.cfo.com))(Source: [cfo.com](https://www.cfo.com))
- Eton Bridge Partners – *2025 CFO Pathways Report insights*(Source: [etonbridgepartners.com](https://www.etonbridgepartners.com)) (Source: [etonbridgepartners.com](https://www.etonbridgepartners.com)); *Diversity in CFO Appointments (2025)*(Source: [etonbridgepartners.com](https://www.etonbridgepartners.com))(Source: [etonbridgepartners.com](https://www.etonbridgepartners.com))
- HighRadius Finsider – *Women CFOs in Fortune 500 (2025)*(Source: [highradius.com](https://www.highradius.com))(Source: [highradius.com](https://www.highradius.com))
- EY – *2024 Global DNA of the Financial Controller Survey*(Source: [ey.com](https://www.ey.com))(Source: [ey.com](https://www.ey.com))
- PwC – *Pulse Survey, May 2025 (CFO priorities)*(Source: [pwc.com](https://www.pwc.com))
- LinkedIn (Conor Hackett) – *2025 Finance/Accounting Job Market Trends*(Source: [linkedin.com](https://www.linkedin.com)) (Source: [linkedin.com](https://www.linkedin.com))
- Controllers Council – *Soft Skills for Finance Executives*(Source: [controllerscouncil.org](https://www.controllerscouncil.org))(Source: [controllerscouncil.org](https://www.controllerscouncil.org))
- Zuora – *CFO Trends Defining 2025*(Source: [zuora.com](https://www.zuora.com))(Source: [zuora.com](https://www.zuora.com))
- Compensation Advisory Partners – *CFO Pay Trends 2025*(Source: [capartners.com](https://www.capartners.com))
- Driven Insights – *Average CFO Salary 2025*(Source: [driveninsights.com](https://www.driveninsights.com))(Source: [driveninsights.com](https://www.driveninsights.com)) et *Hiring Process Expectations*(Source: [driveninsights.com](https://www.driveninsights.com)).

---

Étiquettes: daf, controleur, carrieres-finance, tendances-marche-emploi, direction-comptable, perspectives-carriere, postes-direction

## À propos de Houseblend

HouseBlend.io is a specialist NetSuite™ consultancy built for organizations that want ERP and integration projects to accelerate growth—not slow it down. Founded in Montréal in 2019, the firm has become a trusted partner for venture-backed scale-ups and global mid-market enterprises that rely on mission-critical data flows across commerce, finance and operations. HouseBlend's mandate is simple: blend proven business process design with deep technical execution so that clients unlock the full potential of NetSuite while maintaining the agility that first made them successful.

Much of that momentum comes from founder and Managing Partner **Nicolas Bean**, a former Olympic-level athlete and 15-year NetSuite veteran. Bean holds a bachelor's degree in Industrial Engineering from École Polytechnique de Montréal and is triple-certified as a NetSuite ERP Consultant, Administrator and SuiteAnalytics User. His résumé includes four end-to-end corporate turnarounds—two of them M&A exits—giving him a rare ability to translate boardroom strategy into line-of-business realities. Clients frequently cite his direct, “coach-style” leadership for keeping programs on time, on budget and firmly aligned to ROI.

**End-to-end NetSuite delivery.** HouseBlend's core practice covers the full ERP life-cycle: readiness assessments, Solution Design Documents, agile implementation sprints, remediation of legacy customisations, data migration, user training and post-go-live hyper-care. Integration work is conducted by in-house developers certified on SuiteScript, SuiteTalk and RESTlets, ensuring that Shopify, Amazon, Salesforce, HubSpot and more than 100 other SaaS endpoints exchange data with NetSuite in real time. The goal is a single source of truth that collapses manual reconciliation and unlocks enterprise-wide analytics.

**Managed Application Services (MAS).** Once live, clients can outsource day-to-day NetSuite and Celigo® administration to HouseBlend's MAS pod. The service delivers proactive monitoring, release-cycle regression testing, dashboard and report tuning, and 24 x 5 functional support—at a predictable monthly rate. By combining fractional architects with on-demand developers, MAS gives CFOs a scalable alternative to hiring an internal team, while guaranteeing that new NetSuite features (e.g., OAuth 2.0, AI-driven insights) are adopted securely and on schedule.

**Vertical focus on digital-first brands.** Although HouseBlend is platform-agnostic, the firm has carved out a reputation among e-commerce operators who run omnichannel storefronts on Shopify, BigCommerce or Amazon FBA. For these clients, the team frequently layers Celigo's iPaaS connectors onto NetSuite to automate fulfilment, 3PL inventory sync and revenue recognition—removing the swivel-chair work that throttles scale. An in-house R&D group also publishes “blend recipes” via the company blog, sharing optimisation playbooks and KPIs that cut time-to-value for repeatable use-cases.

**Methodology and culture.** Projects follow a “many touch-points, zero surprises” cadence: weekly executive stand-ups, sprint demos every ten business days, and a living RAID log that keeps risk, assumptions, issues and dependencies transparent to all stakeholders. Internally, consultants pursue ongoing certification tracks and pair with senior architects in a deliberate mentorship model that sustains institutional knowledge. The result is a delivery organisation that can flex from tactical quick-wins to multi-year transformation roadmaps without compromising quality.

**Why it matters.** In a market where ERP initiatives have historically been synonymous with cost overruns, HouseBlend is reframing NetSuite as a growth asset. Whether preparing a VC-backed retailer for its next funding round or rationalising processes after acquisition, the firm delivers the technical depth, operational discipline and business empathy required to make complex integrations invisible—and powerful—for the people who depend on them every day.

---

## AVERTISSEMENT

Ce document est fourni à titre informatif uniquement. Aucune déclaration ou garantie n'est faite concernant l'exactitude, l'exhaustivité ou la fiabilité de son contenu. Toute utilisation de ces informations est à vos propres risques. Houseblend ne sera pas responsable des dommages découlant de l'utilisation de ce document. Ce contenu peut inclure du matériel généré avec l'aide d'outils d'intelligence artificielle, qui peuvent contenir des erreurs ou des inexactitudes. Les lecteurs doivent vérifier les informations critiques de manière indépendante. Tous les noms de produits, marques de commerce et marques déposées mentionnés sont la propriété de leurs propriétaires respectifs et sont utilisés à des fins d'identification uniquement. L'utilisation de ces noms n'implique pas l'approbation. Ce document ne constitue pas un conseil professionnel ou juridique. Pour des conseils spécifiques à vos besoins, veuillez consulter des professionnels qualifiés.