

Co-publication AFTE - Forvis Mazars

**afte** | Association Française des Trésoriers d'Entreprise

**forvis  
mazars**

# BAROMÈTRE 2024 DES SALAIRES EN TRÉSORERIE

ENQUÊTE  
MÉTIER

Septembre 2024



# SOMMAIRE

|   |    |
|---|----|
| PRÉSENTATION DE L'ENQUÊTE - ÉDITO   | 3  |
| LEXIQUE DES PRINCIPAUX TERMES UTILISÉS  | 4  |
| CHAPITRE 1 : PRÉSENTATION DU PANEL DE RÉPONDANTS  | 5  |
| Présentation générale du panel  | 6  |
| Le genre  | 7  |
| La formation  | 8  |
| L'expérience professionnelle et le poste  | 9  |
| Le lieu d'exercice  | 10 |
| Les secteurs d'activité et la maîtrise de l'anglais   | 11 |
| Les certifications et le télétravail  | 12 |
| La dispersion des données par catégorie de poste  | 13 |
| CHAPITRE 2 : ANALYSE DES RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE   | 15 |
| Y'a-t-il une inégalité salariale homme / femme dans les métiers de la trésorerie ?            | 16 |
| La rémunération est-elle une question d'expérience ou de fonction ?                           | 17 |
| Quelle formation pour quelle rémunération ?   | 18 |
| Le lieu d'exercice et la taille de l'entreprise conditionnent-ils également la rémunération ? | 19 |
| Quelle est la composition du salaire moyen par poste ?  | 20 |
| Y'a-t-il d'autres facteurs influençant la rémunération ?                                      | 21 |
| SYNTHÈSE  | 22 |
| REMERCIEMENTS   | 23 |

## PRÉSENTATION DE L'ENQUÊTE - ÉDITO



**Emmanuel RAPIN**

*Vice-président AFTE  
& référent de la formation  
Head of financing &  
investors relations -  
Lagardère*



**Yann GUYOMAR**

*Associé -  
Debt & Treasury Advisory -  
Forvis Mazars*

**L'AFTE et Forvis Mazars dévoilent avec fierté le premier baromètre des salaires de la trésorerie en France, une initiative pionnière qui cartographie les rémunérations au sein des départements de financement et trésorerie.** Cette étude, enrichie par les contributions de plus de 350 professionnels, jette un éclairage inédit sur les facteurs clés influençant la rémunération et la progression de carrière dans ce domaine de la finance.

**Le baromètre offre une analyse de la fonction trésorerie,** évaluant les salaires à travers différents prismes, notamment : type de poste, formation, expérience, genre, localisation, secteur d'activité, et taille d'entreprise. Ces données constituent un premier outil pour les professionnels, leur permettant de se positionner face aux tendances actuelles et futures du marché.

**Nous espérons que les résultats obtenus serviront de boussole pour les directeurs financement et trésorerie et les directeurs financiers,** guidant leurs décisions et leur organisation, les aidant à naviguer dans les évolutions du métier de trésorier et de sa valorisation sur le marché du travail. Ce baromètre doit aussi être une source d'inspiration et d'orientation pour les professionnels et les entreprises, et qu'il contribue à éclairer leurs choix au sein de la communauté de la trésorerie.

**Nous adressons nos remerciements les plus sincères à tous les participants à cette enquête** qui ont généreusement partagé leur temps et leurs informations. Leur participation a été cruciale pour bâtir une base de données solide et pour acquérir une première vision globale du secteur.

## LEXIQUE DES PRINCIPAUX TERMES UTILISÉS

**Participants** : ce terme désigne l'ensemble des trésorières et trésoriers ayant complété, pour tout ou partie, le questionnaire.

**Répondants / Panel de répondants** : ces termes désignent les répondants ayant fourni des réponses exploitables utilisées dans l'analyse des résultats (354 réponses sur 473).

**Rémunération / Salaire** : désigne le package complet du répondant, intégrant son salaire fixe brut, son salaire variable et son intéressement et participation avant imposition. Les autres formes de rémunération comme les actions gratuites ou les avantages en nature, ne sont pas prises en compte. *NB : Les différentes composantes du salaire sont précisées en fin d'analyse.*

**Province (grandes agglomérations)** : désigne les grandes aires métropolitaines de province comme Lyon, Marseille, Lille, Toulouse, Bordeaux, Montpellier et Rennes.

**Grand Groupe / ETI / PME** : classification reprenant la définition des catégories d'entreprise de l'INSEE.

- **PME (petite et moyenne entreprise)** : effectif inférieur à 250 salariés et chiffre d'affaires égal ou inférieur à 50 millions d'euros
- **ETI (entreprise de taille intermédiaire)** : effectif entre 250 et 5 000 salariés, et chiffre d'affaires égal ou inférieur à 1 500 millions d'euros
- **Grand groupe** : effectif de 5 000 salariés ou un chiffre d'affaires de plus de 1,5 milliard d'euros

**Catégorie de poste** : afin d'assurer une certaine homogénéité entre les titres de poste renseignés et les fonctions / responsabilités assumées et pour garantir la comparabilité des résultats, les répondants ont été répartis dans les 5 catégories de poste suivantes :

- **Analyste** : chargé d'analyse au sein d'un département de la direction financement et trésorerie sans rôle de management (*analyste middle office, analyste front office, analyste financement, comptable trésorerie, etc.*) et assistant administratif en trésorerie
- **Cash manager** : chargé du suivi et de la gestion opérationnelle et quotidienne des liquidités avec un rôle de management faible ou limité
- **Responsable de pôle** : chef d'équipe ayant la responsabilité d'un département d'une direction financement et trésorerie d'entreprise (*responsable front office, responsable middle office, responsable SI trésorerie*) ou expert technique
- **Directeur trésorerie / Trésorier groupe** : responsable des opérations de trésorerie au sein du groupe avec des responsabilités faibles ou limitées sur les sujets de financements
- **DAF / DFT** : direction financière et/ou du financement et de la trésorerie du groupe dont les responsabilités dépassent la gestion des opérations de trésorerie (gestion du financement, des agences de notation, etc.)

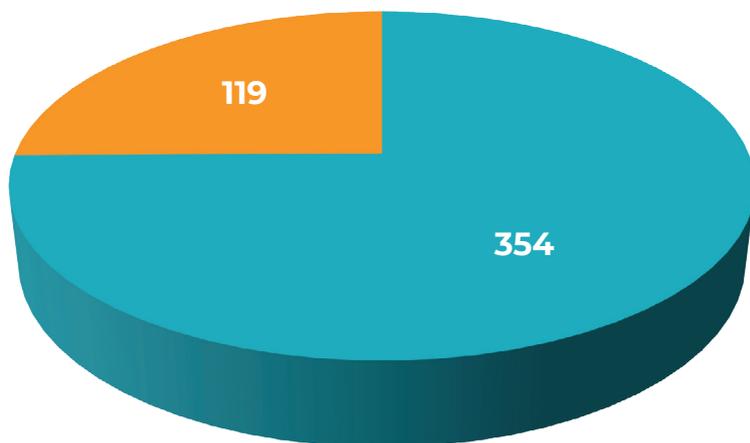
CHAPITRE

1

# PRÉSENTATION DU PANEL DE RÉPONDANTS

## » Présentation générale du panel

### Participation au baromètre



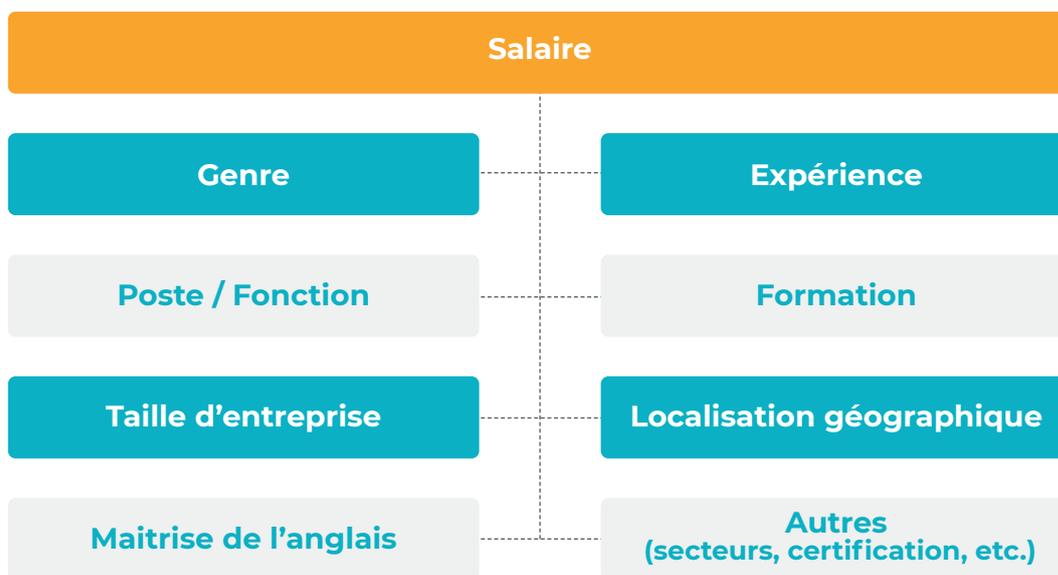
■ Réponses retenues      ■ Réponses non retenues

Nous avons collecté les réponses de **473** participants, trésoriers et trésorières, dans le cadre de cette enquête.

Toutefois **seules 354 réponses ont pu être exploitées dans notre analyse** car 119 formulaires collectés n'étaient pas complétés sur les questions dédiées aux salaires.

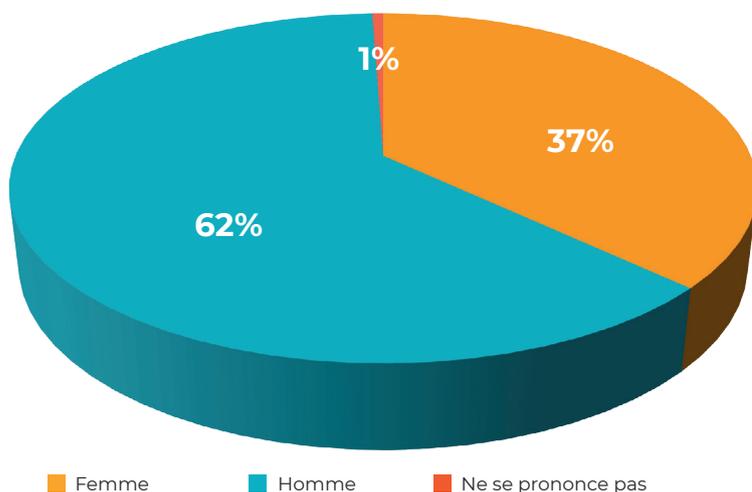
Ces 354 réponses constituent le panel de répondants analysé dans ce document.

### Critères étudiés



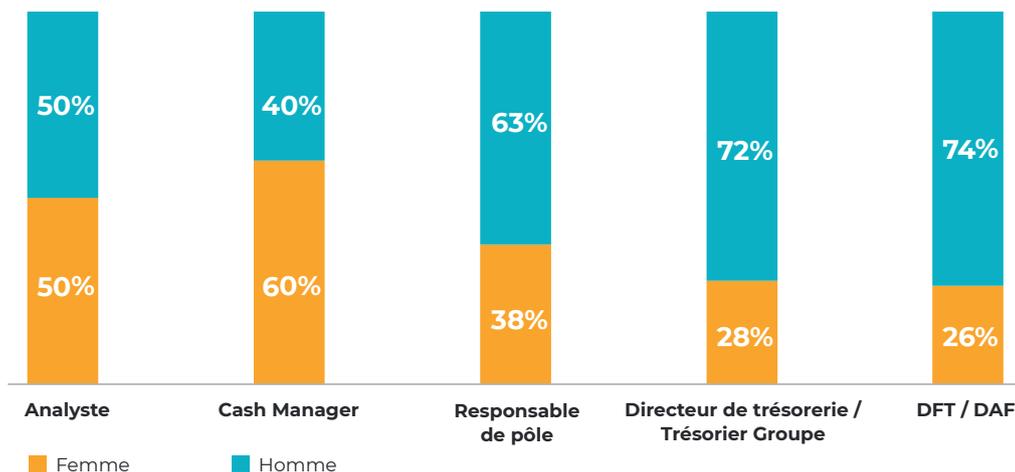
## » Présentation du panel : le genre

Panel de répondants - Genre



Le panel de répondants (354 réponses retenues) est composé à **62%** d'hommes et à **37%** de femmes. Cette répartition est cohérente avec les précédentes études réalisées par l'AFTE (*Enquête métier AFTE 2019 - 31% de femmes et 69% d'hommes*).

Panel de répondants - Sexe / Poste

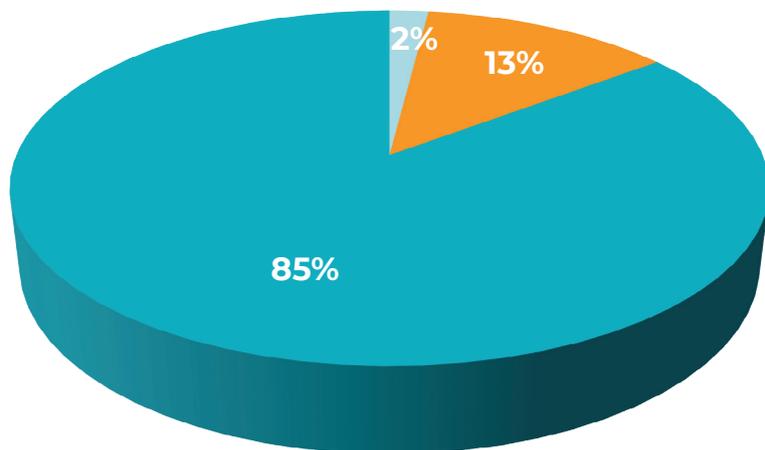


Les femmes ayant répondu à notre enquête sont davantage représentées sur les postes d'*analyste* et de *cash manager*. Elles représentent respectivement **50%** et **60%** des répondants contre une représentation à 37% dans le panel total de répondants.

A l'inverse, les femmes sont moins représentées aux postes de management / direction, notamment sur les catégories *directeur trésorerie/Trésorier groupe* et *DFT/DAF* où elles ne constituent que **28%** et **26%** des effectifs.

## » Présentation du panel : la formation

### Panel de répondants - Diplôme

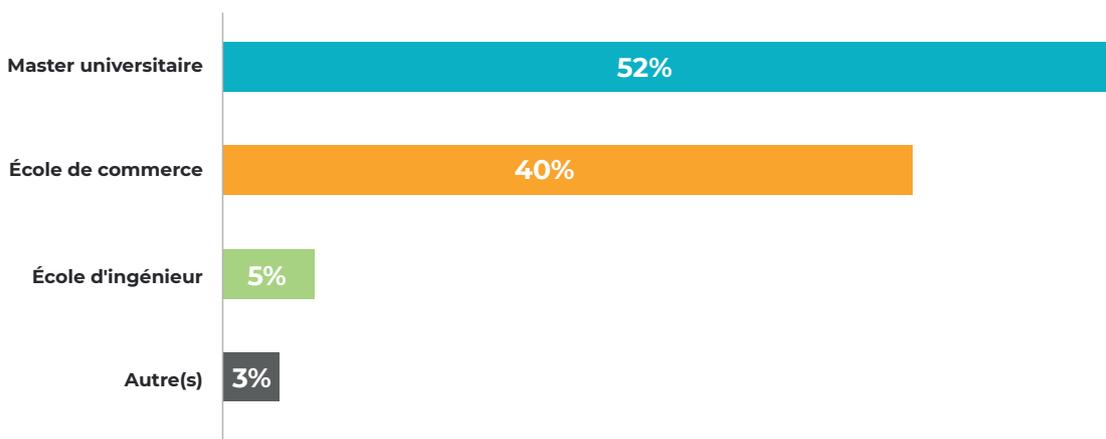


■ BAC / BAC+1   ■ BAC+2 / BAC+3   ■ BAC+4 / BAC+5

**85%** des répondants sont titulaires d'un diplôme supérieur ou égal à BAC+4.

A noter que les diplômés de niveau BAC+3 ou inférieur (15% du panel) n'ont pas été pris en compte dans le cadre de notre analyse mettant les salaires en perspective avec la nature de la formation.

### Panel de répondants - Formation (BAC+4/+5)

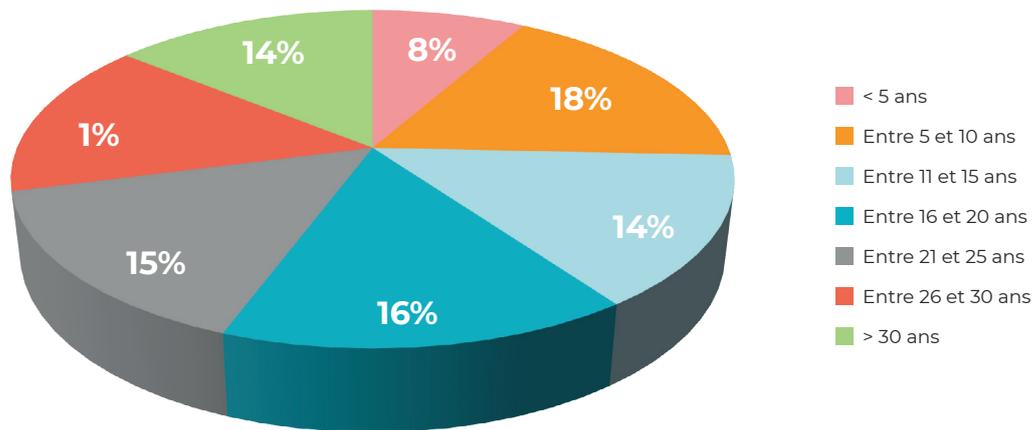


Les formations *master universitaire* et *école de commerce* sont les plus représentées dans notre panel de répondants. Les répondants de la catégorie *écoles d'ingénieur* sont quant à eux peu représentés (16 répondants).

Les répondants issus de la catégorie *Autre(s)* sont encore moins représentés (10 répondants) et seront donc exclus des analyses spécifiques portant sur la formation.

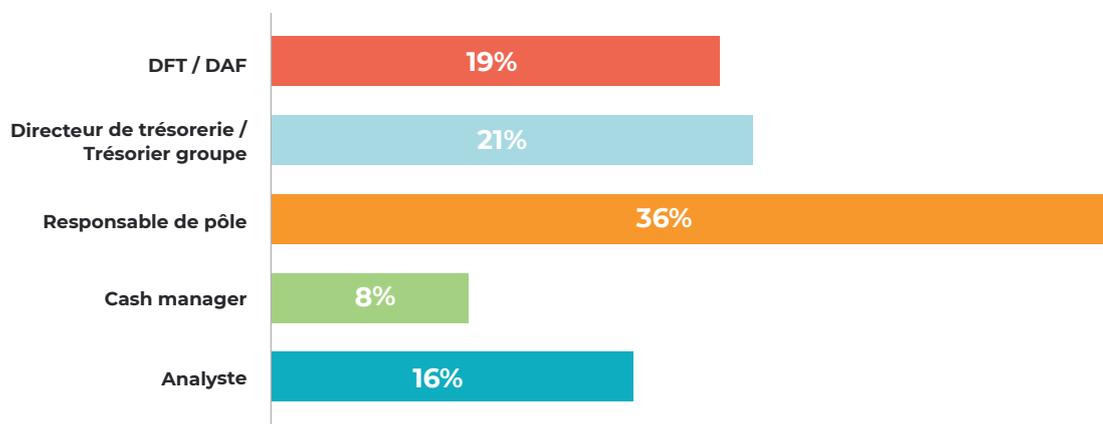
## » L'expérience professionnelle et le poste

### Panel de répondants - Expérience professionnelle



Le panel de répondants a été réparti par tranche d'expérience professionnelle dans le cadre de cette restitution. Le panel est relativement bien distribué, chaque tranche d'expérience professionnelle est correctement représentée (chaque tranche inclut **8%** à **18%** des répondants). Notons que **47%** des répondants exercent dans la même entreprise depuis moins de 5 ans et **21%** exercent depuis plus de 15 ans dans la même entreprise.

### Panel de répondants - Catégorie de poste

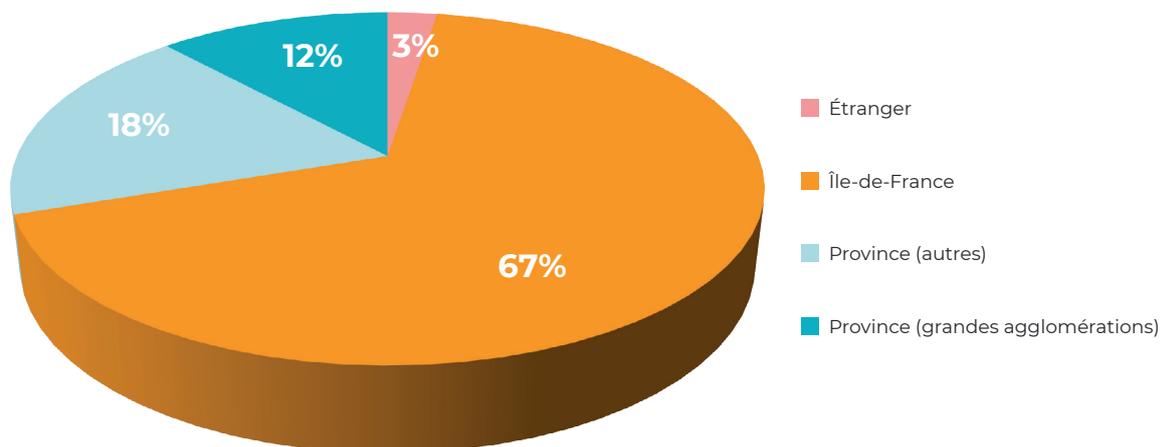


La catégorie de poste *responsable de pôle* est surreprésentée par rapport aux trois autres intégrant **36%** des répondants à l'enquête.

Chaque autre catégorie de poste est toutefois suffisamment représentée pour permettre l'analyse des salaires moyens par fonction et niveau de responsabilité.

## » Le lieu d'exercice

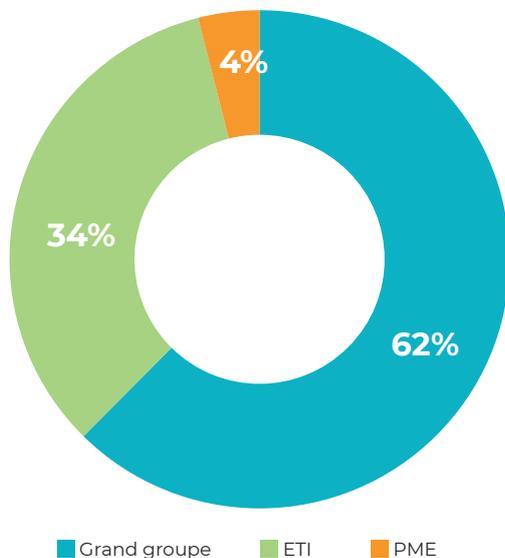
Panel de répondants - Lieu d'exercice



**97%** des répondants du panel exercent en France. Par souci de comparabilité et de représentativité du panel, les analyses croisant lieu d'exercice et salaire moyen dans la suite du document n'intègrent pas les répondants exerçant à l'étranger.

**67%** des répondants du panel exercent en Île-de-France et **30%** en région (dont 12% dans les grandes agglomérations de province).

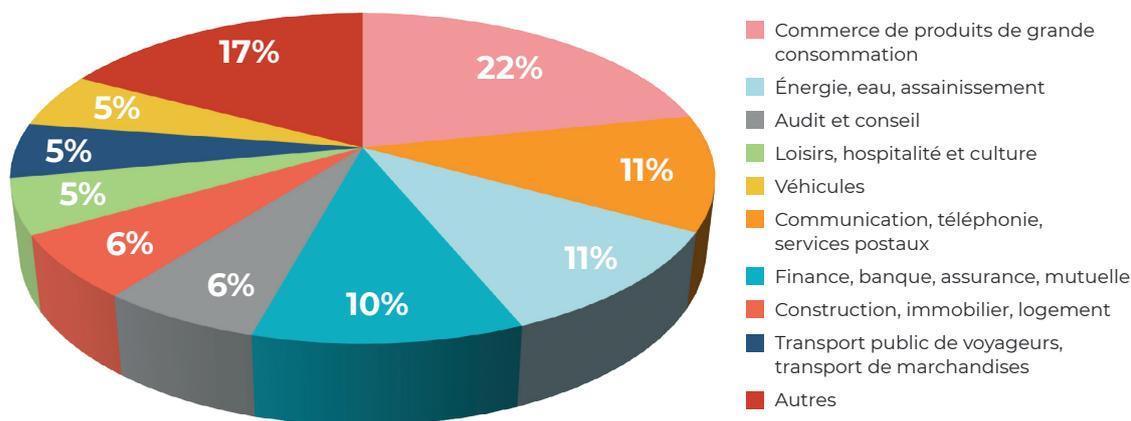
Panel de répondants - Taille d'entreprise



La majorité des répondants de notre panel exerce au sein de grands Groupes (**62%**), les PME sont à l'inverse peu représentées (**4%**). Pour rappel, notre classification reprend la définition des catégories d'entreprise de l'INSEE (cf. lexique).

## » Les secteurs d'activité et la maîtrise de l'anglais

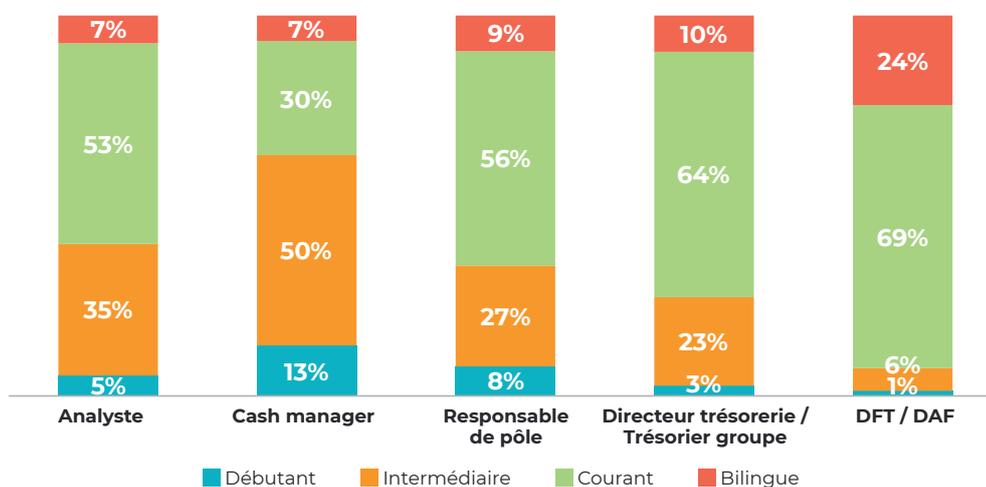
Panel de répondants - Secteurs d'activités



83% des répondants du panel exercent au sein de neuf secteurs d'activité. Les 17% restants sont regroupés dans une catégorie *Autres*.

Du fait peut être de la distribution des répondants sur un très grand nombre de secteurs, nous n'avons pas identifié de corrélation directe entre les secteurs d'activités et le salaire moyen. Ce paramètre n'a donc pas été présenté dans la phase d'analyse.

Panel de répondants - Niveau d'anglais / Catégorie de poste

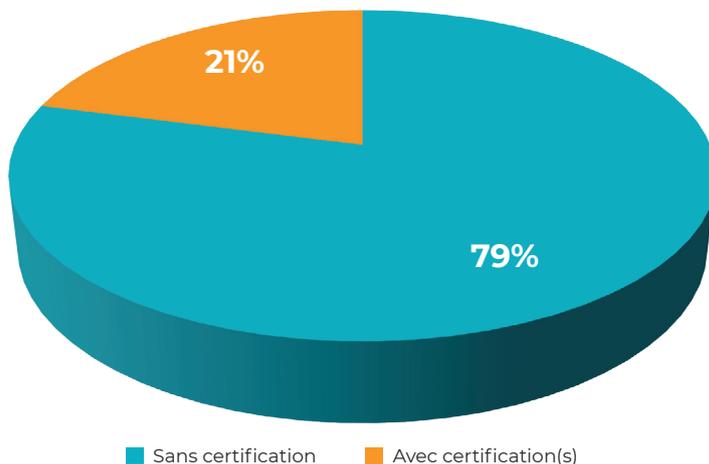


Les répondants étaient appelés à se prononcer sur leur niveau d'anglais à partir de l'échelle suivante : débutant, intermédiaire, courant et bilingue.

Sur ce panel, 58% des répondants estiment avoir un niveau courant, et près de 12% estiment être bilingue.

## » Les certifications et le télétravail

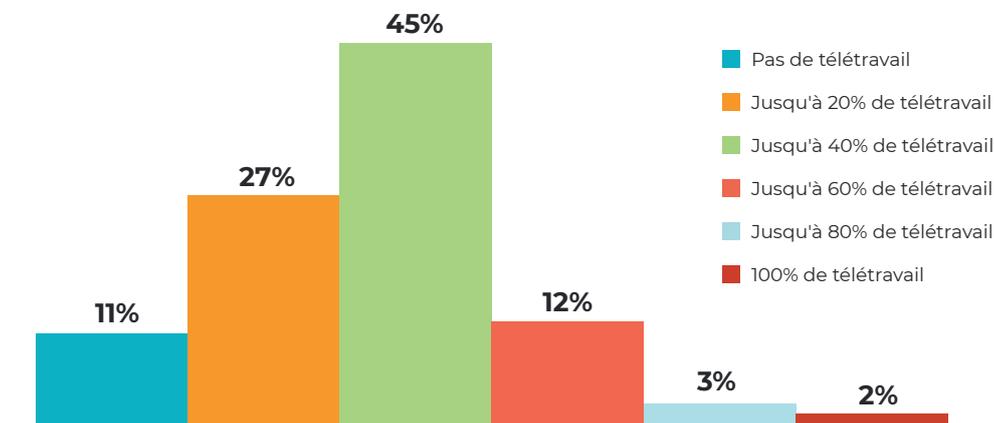
### Panel de répondants - Certifications



21% des répondants du panel sont détenteurs d'une ou plusieurs certifications.

Les certifications mentionnées par les répondants sont variées, on y retrouve notamment les certifications suivantes : CFA (*Chartered Financial Analyst*), FRM (*Financial Risk Manager*), AMCT (*Associate Member of Corporate Treasury*), AMF, Kyriba.

### Panel de répondants - Répartition du télétravail

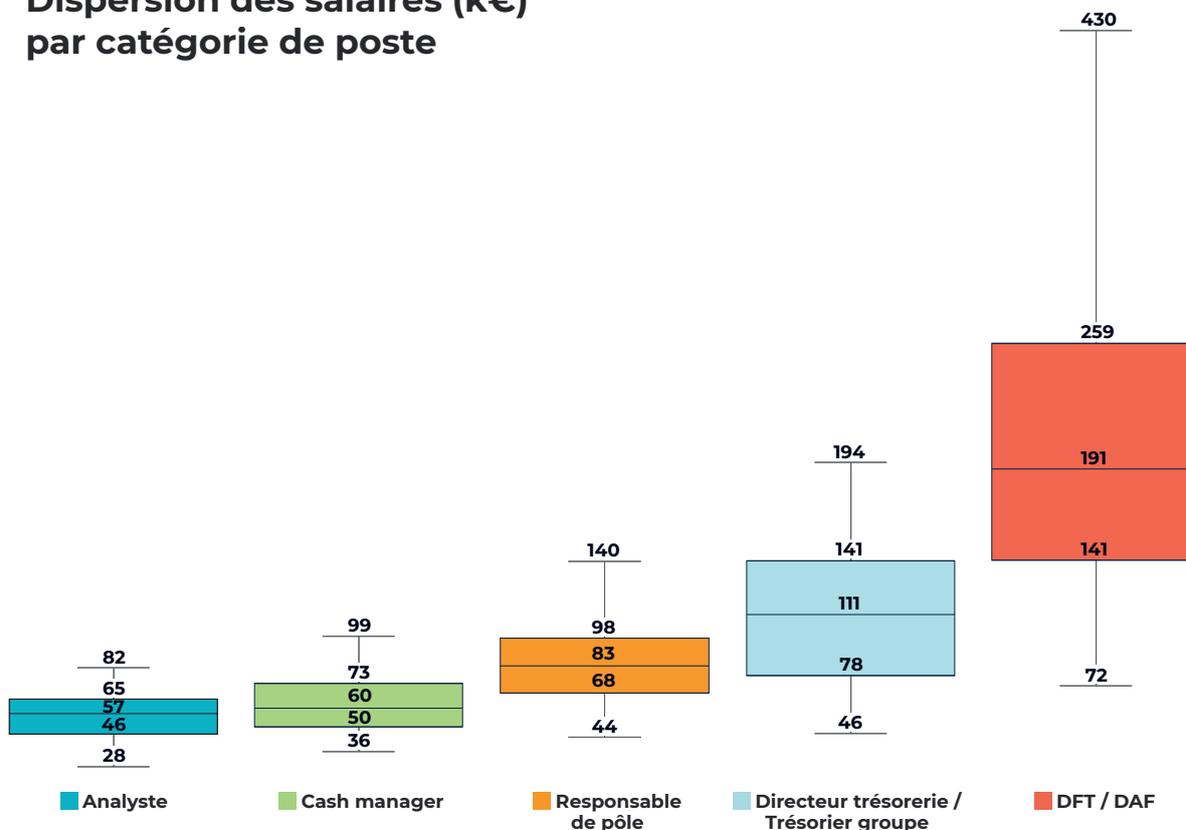


72% des répondants travaillent entre 1 et 2 jours par semaine à distance.

17% des répondants du panel effectuent au moins 60% de leur temps de travail hebdomadaire à distance et 2% des répondants exercent uniquement à distance.

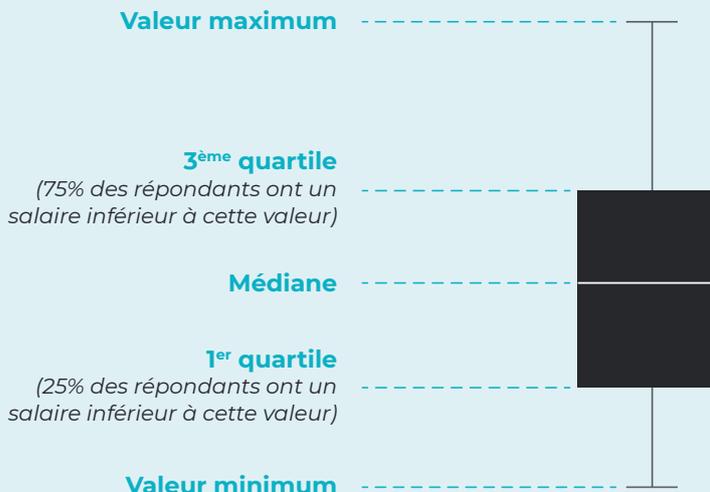
## » La dispersion des données par catégorie de poste

Dispersion des salaires (k€) par catégorie de poste



Les diagrammes en boîte présents ci-contre font apparaître la **distribution des salaires moyens (k€) par catégorie de poste.**

Ci-contre la **clé de lecture** » de ces diagrammes :





CHAPITRE

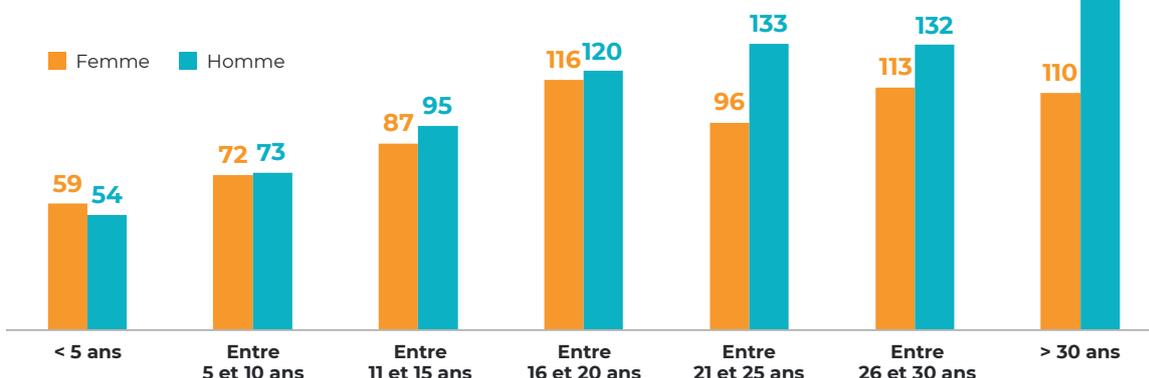
# 2

## ANALYSE DES RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE

## » Y'a-t-il une inégalité salariale homme / femme dans les métiers de la trésorerie ?

Les femmes sont moins nombreuses dans notre panel et représentent 37% des répondants.

### Salaire moyen (k€) - Sexe / Expérience

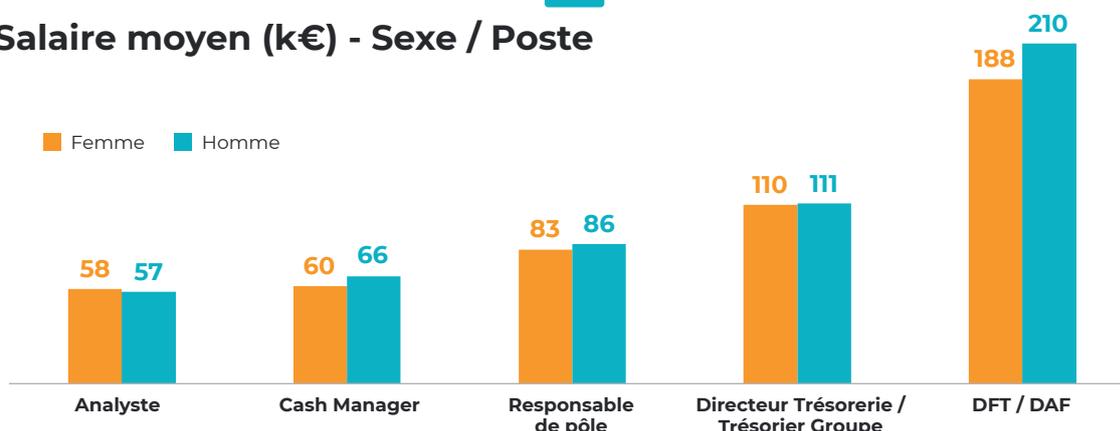


En première partie de carrière, les écarts de rémunération homme / femme restent contenus mais les **inégalités se creusent à partir de 20 ans d'expérience où les femmes gagnent en moyenne 35% de moins que les hommes.**

A noter également en proportion une plus grande représentation des femmes dans les tranches d'expérience professionnelle inférieures à 10 ans témoignant peut-être d'une **fémínisation croissante des métiers de la trésorerie.**



### Salaire moyen (k€) - Sexe / Poste



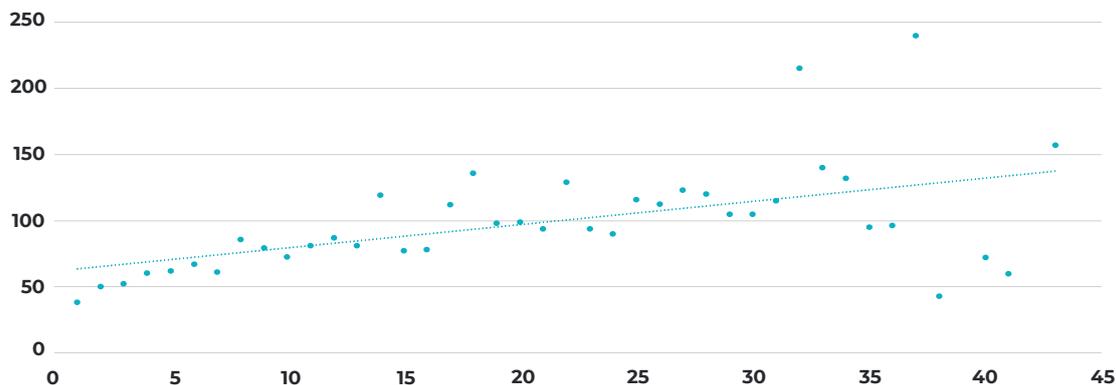
Pour un même nombre d'années d'expérience professionnelle, les écarts de rémunération observés **s'expliquent par des disparités importantes de fonction et de niveau de responsabilité entre hommes et femmes** : seules **22%** des répondants classifiés en *directeur trésorier/Trésorerie groupe* et *DFT/DAF* sont des femmes.

**Les femmes sont à l'inverse plus représentées que les hommes sur les postes** d'analyste, cash manager et responsable de pôle **au-delà de 20 ans d'expérience** et ce malgré le déséquilibre entre hommes et femmes dans le panel.

## » La rémunération est-elle une question d'expérience ou de fonction ?

Le panel de répondants est relativement homogène en matière d'expérience professionnelle : chaque intervalle d'expérience comprend 8 à 18% des répondants

### Expérience et salaire médian (k€)

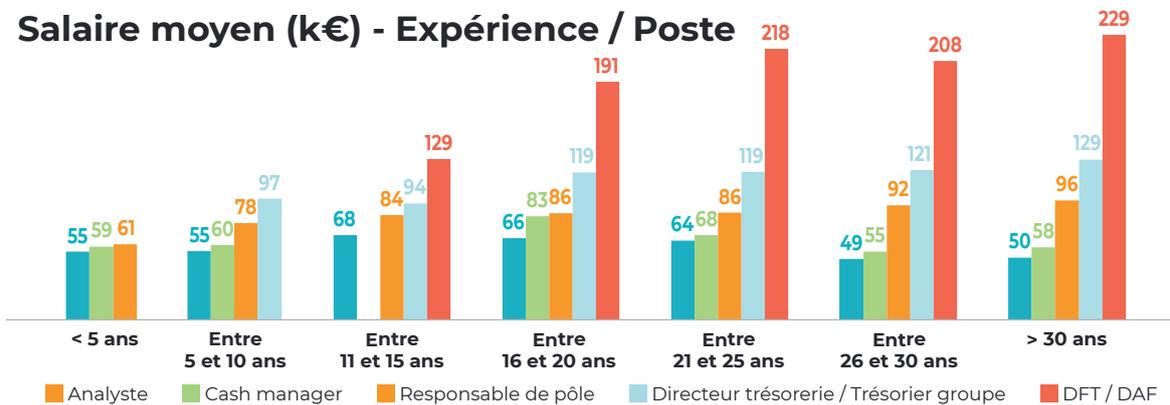


L'augmentation de la rémunération en fonction de l'expérience suit une fonction affine d'équation **Salaire (Y) = 1,8 x Expérience (X) + 62**. L'écart type entre le salaire médian et les valeurs extrêmes (min et max) augmente au fur et à mesure des années. Nous notons également un salaire médian des primo-accédants (expérience < 2 ans) à 47 k€.

**Au-delà de 35 ans d'expérience, les salaires inférieurs à 75 k€ sont représentés à 71% par des répondants titulaires d'un diplôme BAC+3 ou inférieur.** Les valeurs dispersées s'expliquent surtout par des répondants occupant une catégorie de poste différente (plus ou moins de responsabilité) de la moyenne des répondants sur cette tranche d'âge.



### Salaire moyen (k€) - Expérience / Poste



Si la rémunération croît avec les années d'expérience sur chaque catégorie de poste, **c'est d'abord la fonction et le niveau de responsabilité associé qui sont les premiers déterminants du salaire moyen du répondant.**

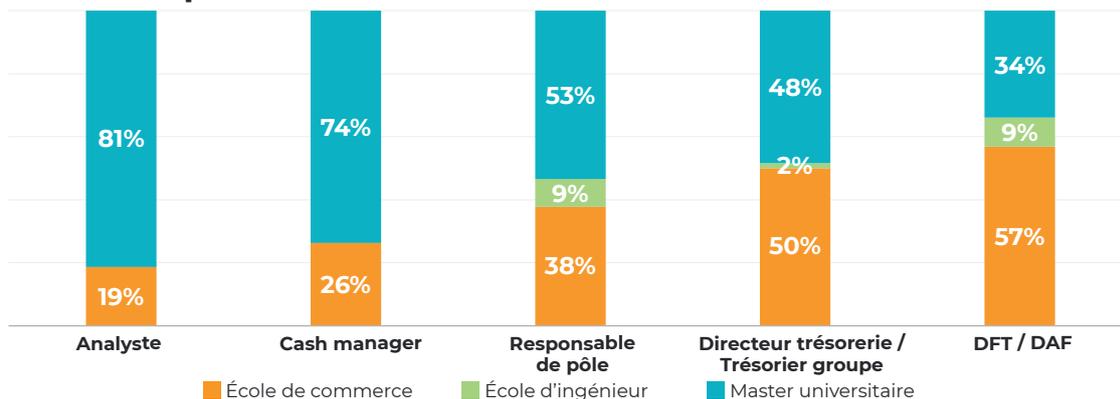
Une exception est à noter pour les postes de **cash manager** et d'**analyste**. **Au-delà de 20 ans d'expérience ces postes ne sont occupés que par des profils ayant une formation BAC+3 ou inférieure** aussi la moyenne des salaires tend à diminuer.

## » Quelle formation pour quelle rémunération ?

Les BAC +4/+5 et au-delà représentent 85% du panel de répondants, soit 302 répondants, aussi nous nous sommes concentrés sur cette population dans l'analyse ci-dessous :

⚠ Le panel n'a pas été redressé et un biais subsiste du fait du faible nombre de répondants d'école d'ingénieur.

### Panel de répondants - Formation / Poste

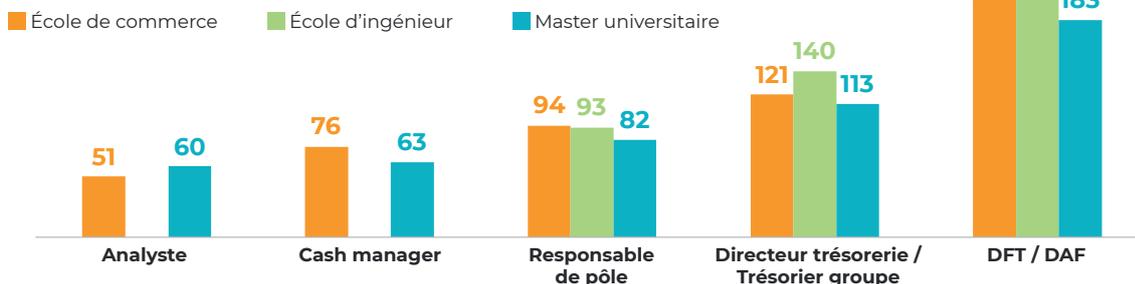


Les répondants formés en université sont davantage représentés sur les postes d'analyste et de cash manager puis la tendance s'inverse avec une plus grande représentation des écoles de commerce en particulier sur les postes de directeur trésorerie / Trésorier groupe et DFT / DAF.

Ces différences peuvent s'expliquer par la meilleure reconnaissance des diplômes et la puissance des réseaux. A noter que les master universitaires sont proportionnellement plus nombreux à exercer en régions que leurs homologues et que leurs salaires plus élevés dans la catégorie analyste peuvent s'expliquer par des débuts de carrière plus souvent effectués en entreprise (hors conseil et banque).



### Salaire moyen (k€) - Formation / Poste



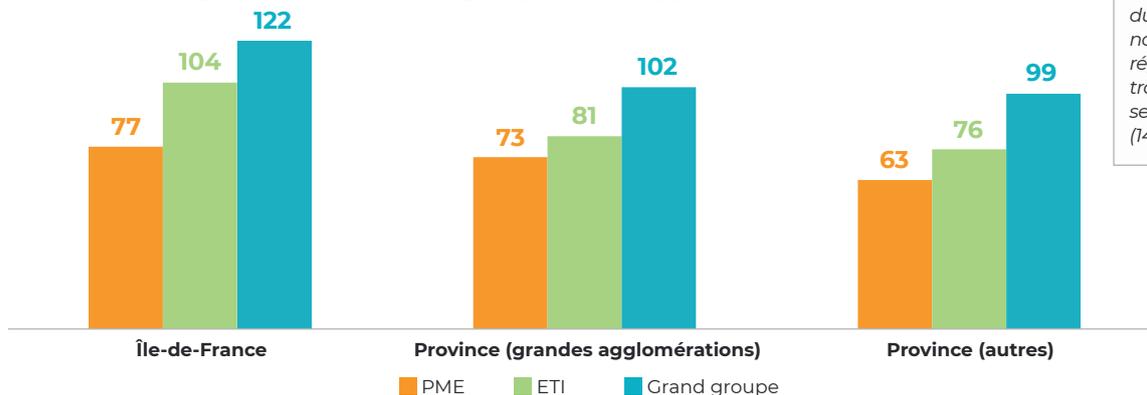
Les répondants formés en école de commerce et en école d'ingénieur déclarent sur toutes les catégories de poste, sauf analyste, des salaires plus élevés que les répondants titulaires de master universitaire : +13% en moyenne pour les répondants d'école de commerce et +29% en moyenne pour les répondants d'école d'ingénieur.

Cela peut s'expliquer par l'émergence récente des masters universitaires spécialisés en trésorerie sans réelle équivalence en école de commerce ou d'ingénieur. Les diplômés de ces écoles rejoignant les métiers de la trésorerie en entreprise souvent après un premier parcours en banque, conseil, audit, ou autre service financier en entreprise.

## » Le lieu d'exercice et la taille de l'entreprise conditionnent-ils également la rémunération ?

67% des répondants exercent en Ile-de-France, 12% dans les grandes agglomérations et 18% dans le reste du territoire (les trésoriers exerçants à l'étranger ne sont pas pris en compte).

### Salaire moyen (k€) - Géographie / Type d'entreprise



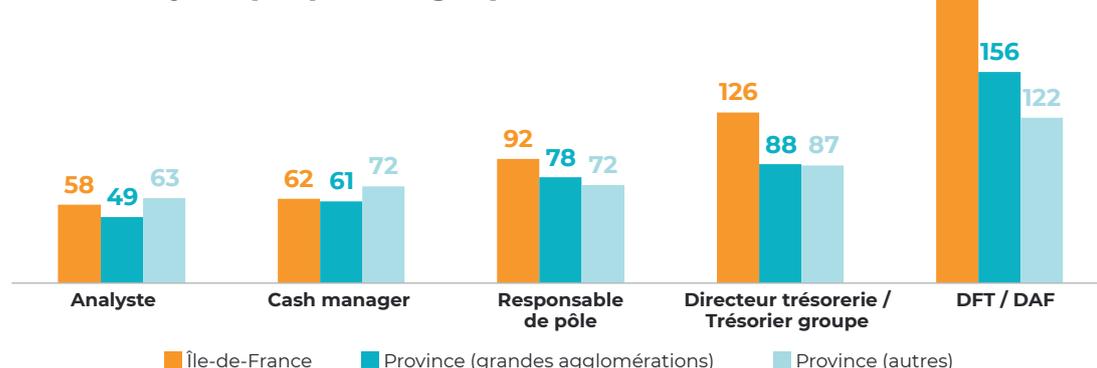
⚠ Le panel n'a pas été redressé et un biais subsiste du fait du faible nombre de répondants travaillant au sein d'une PME (14 répondants).

**La taille de l'entreprise influence grandement la rémunération au sein de notre panel :** dans les trois régions étudiées, les salaires des grands groupes sont en moyenne **24%** plus élevés qu'en ETI et **52%** plus élevés qu'en PME.

Si ces écarts de salaire peuvent en partie s'expliquer par la plus grande proportion de DFT / DAF par rapport aux autres catégories de poste dans les grands groupes (21% contre 17% au sein des ETI et 7% au sein des PME), il reste que **la rémunération est systématiquement plus élevée dans les grands groupes qu'au sein des ETI** par exemple.



### Salaire moyen (k€) - Géographie / Poste



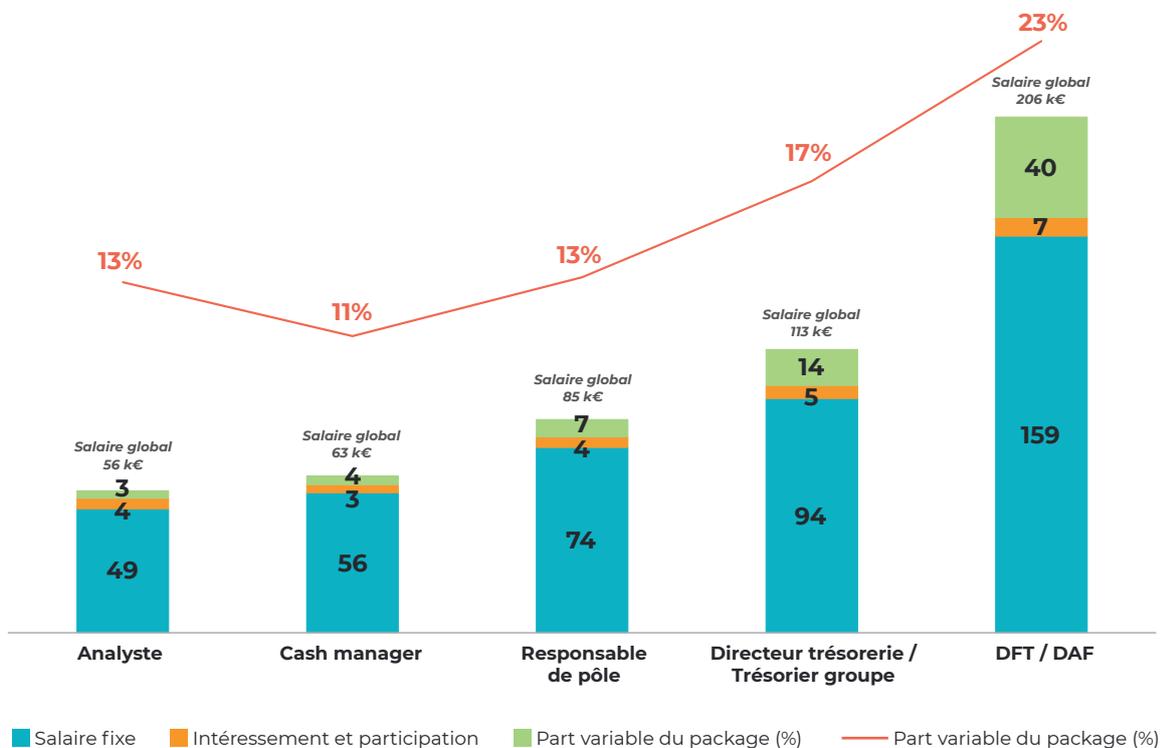
**Le lieu d'exercice a également une influence notable dans le panel :** sur les catégories de poste *analyste* et *cash manager*, l'avantage est à la Province (hors grandes agglomérations) avec un salaire moyen de **10** à **20%** plus élevé que dans les autres régions. La tendance s'inverse sur les autres postes où la rémunération est supérieure en Ile de France (**+36%** à **+56%** en moyenne par rapport aux autres régions).

Sur les postes DFT / DAF, l'écart constaté entre l'Ile de France et les autres régions est amplifié par d'autres facteurs comme : l'ancienneté plus importante des répondants, la plus grande proportion d'ingénieurs et le plus grand nombre de grands groupes.

## » Quelle est la composition du salaire moyen par poste ?

Les salaires moyens présentés ne tiennent pas compte des autres formes de rémunération que sont les actions gratuites ou les avantages en nature.

Composition du salaire moyen par poste (k€)



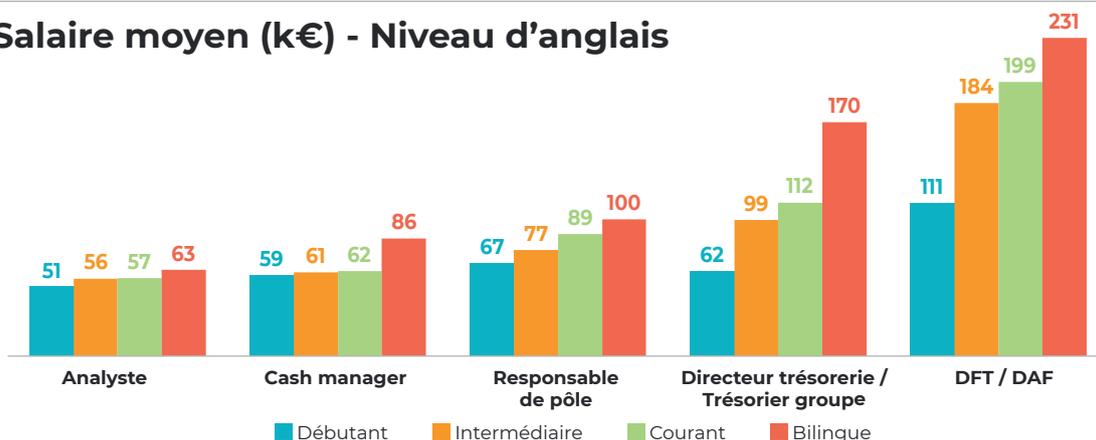
Dans notre panel de répondants, il n’y a pas d’écarts significatifs sur la part totale variable du salaire en pourcentage entre les différentes catégories de poste : **seuls les postes de DFT/DAF intègrent une part de rémunération variable supérieur à 20%.**

A noter que **la composition du package moyen entre part fixe et part variable est aussi en fonction de la culture d’entreprise.**

## » Y'a-t-il d'autres facteurs influençant la rémunération ?

58% des répondants estiment avoir un niveau d'anglais courant et 45% des répondants exercent 2 jours par semaine à distance.

### Salaire moyen (k€) - Niveau d'anglais

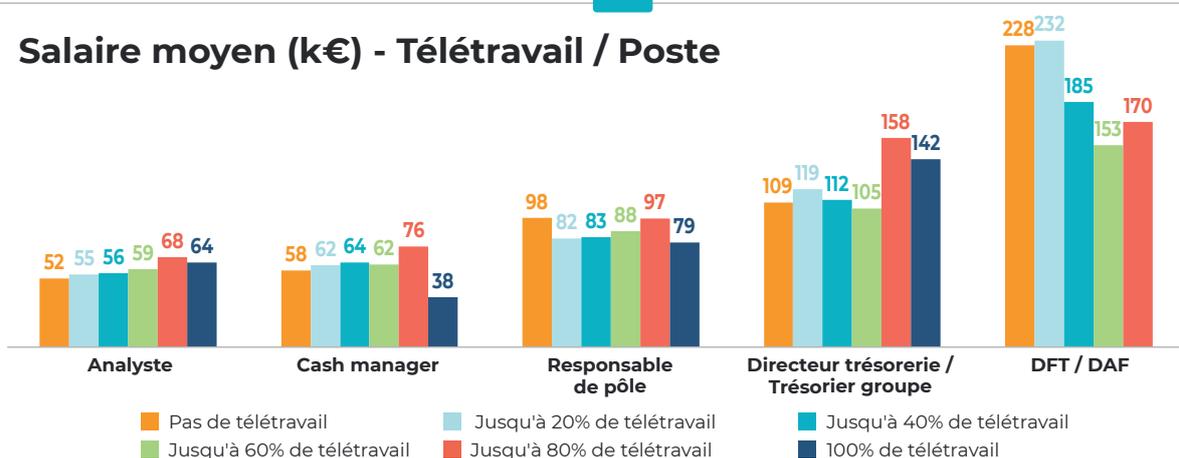


**Il existe une corrélation positive assez marquée entre le niveau d'anglais et la rémunération au sein de notre panel.** Sur les postes de *responsable de pôle*, *directeur trésorerie/Trésorier groupe* et *DFT/DAF*, plus le niveau d'anglais est élevé et plus la rémunération est importante. En moyenne, un responsable de pôle bilingue affiche une rémunération **49%** supérieure à un responsable de pôle débutant en anglais.

Ces différences de rémunérations sont marquées dans tous les types d'entreprises. Il faut toutefois noter que les répondants « bilingues » exercent davantage en Ile de France (78% des répondants bilingues sont en Ile de France) et dans les grandes entreprises.

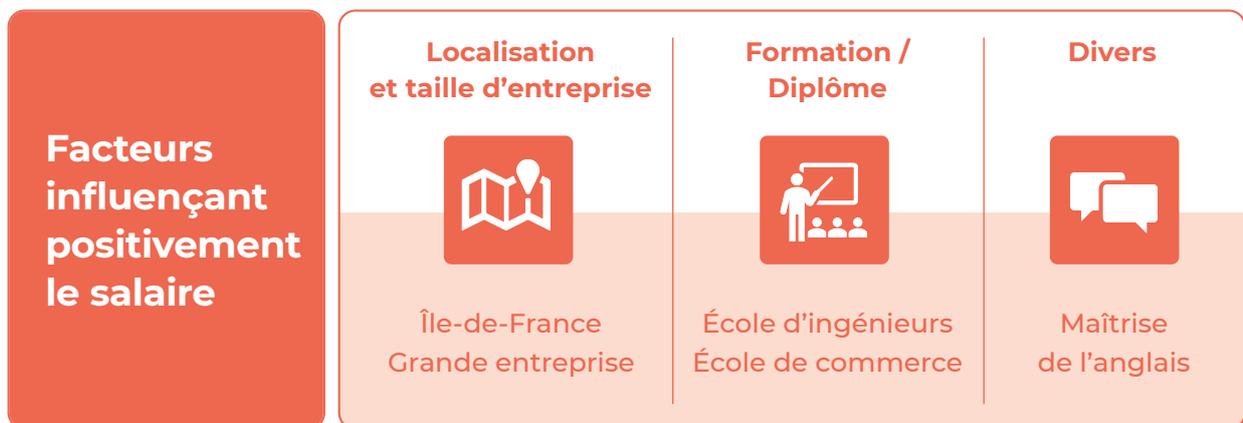
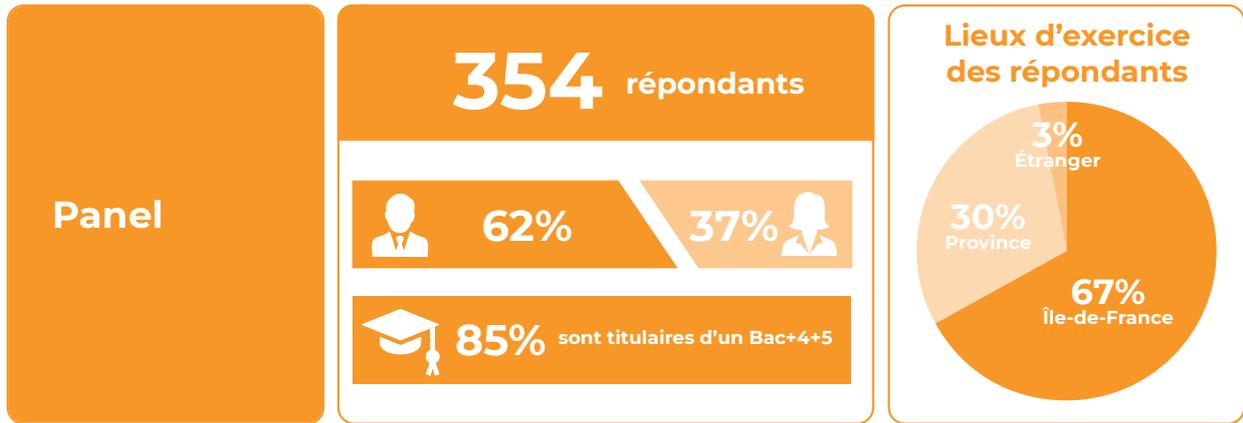


### Salaire moyen (k€) - Télétravail / Poste



**Nous n'avons pas relevé de corrélation entre nombre de jours de télétravail et rémunération des répondants à l'enquête.** L'analyse par poste permet toutefois de relever une rémunération plus importante sur le poste *DFT/DAF* pour les répondants travaillant 20% ou moins de leur temps à distance.

# SYNTHÈSE



# REMERCIEMENTS

*L'AFTE remercie vivement les adhérents et les trésoriers qui ont pris le temps de répondre au questionnaire, ainsi qu'aux personnes qui ont participé à l'élaboration de ce baromètre métier.*

## Équipe **afte**

Emmanuel Rapin, Jacques Molgo, Valérie Voisin, Pascal Baudier

## Équipe **forv/s mazars**

Yann Guyomar, Mathieu Vincent, Louis Rousseau, Davina Bradley, Robin Drazic, Jeanne Fosses, Valérie Mager, Grégoire Petit, Mathilde Becart, Claudie Baruzzi

Résultant d'un travail effectué par des adhérents et trésoriers de l'AFTE et de Forvis Mazars, le présent document ne peut, en aucune façon, engager ni ses membres, ni l'association, ni leurs entreprises.

Les éléments présentés dans cette synthèse ne pourront, en aucun cas, être assimilés à une prestation de conseil ou d'assistance juridique entrant dans le champ d'application de la loi n° 90-1259 du 31 décembre 1990.

Les idées et opinions exprimées dans cette publication de l'AFTE et de Forvis Mazars sont celles de leurs auteurs.

*« La présente publication est protégée dans toutes ses composantes par les dispositions du Code de la propriété intellectuelle, notamment celles relatives aux droits d'auteur. Ces droits sont la propriété exclusive de l'AFTE.*

*Toute reproduction intégrale ou partielle, par quelque moyen que ce soit, non-autorisée par l'AFTE, est strictement interdite. A ce titre, toute reproduction et diffusion sont régies par le Code de la propriété intellectuelle, au titre des articles L 122-4 et L 122-5, et, pour certaines de ses dispositions pénales, par ses articles L 335-2 et L 335-3.*

*L'AFTE se réserve également tous droits, au titre de la reproduction par reprographie destinée à réaliser des copies de la présente œuvre, sous quelque forme que ce soit, aux fins de vente, de location, de publicité, de promotion ou de toute autre utilisation commerciale, conformément aux dispositions de l'article L.122-10 du Code de la propriété intellectuelle relatives à la gestion collective du droit de reproduction par reprographie. »*

© 2024 by l'Association Française des Trésoriers d'Entreprise.  
Dépôt légal : 11367 - 3<sup>ème</sup> trimestre 2024

Depuis 1976, **l'AFTE** (Association française des trésoriers d'entreprise) œuvre pour le développement de la finance d'entreprise et la compétitivité de la place financière française. Un des traits les plus manifestes de l'association est bien de représenter le point de vue exclusif des entreprises mais de façon non corporatiste, en cherchant à intégrer les contraintes de ses partenaires, banquiers en particulier.

Elle rassemble plus de 1 500 adhérents parmi les 1 000 plus importantes entreprises françaises.

Elle est membre fondateur en 2002, de l'EACT (European Association of Corporate Treasurers) qui regroupe 21 associations de trésoriers d'entreprise de l'Europe représentant 20 pays, 6 500 groupes et 13 000 membres.

A travers ses commissions, publications et ses nombreux évènements, **l'AFTE** produit pour ses adhérents des contenus métier qui entretiennent leurs compétences et favorisent leur évolution.

Avec le centre de formation, **l'AFTE** répond aux besoins de formation professionnelle de ses adhérents en dispensant des formations qualifiantes ou certifiantes à la pointe des pratiques, animées par des experts en fonction et en conformité avec les labels qualités reconnus : Qualiopi, DataDock, CPF.

**L'AFTE** organise les Journées de l'AFTE, le congrès annuel des trésoriers et financiers d'entreprise (plus de 1 800 participants en 2023). Ces deux jours constituent le rendez-vous annuel traitant les sujets majeurs qui s'inscrivent dans l'actualité du trésorier d'entreprise.

L'AFTE s'est fixée trois missions :

- **Favoriser la transformation de nos métiers** par l'échange de bonnes pratiques, l'identification des évolutions de notre environnement de travail et la diffusion des innovations utiles.
- **Développer l'expertise de nos métiers** par la formation, la publication de cahiers techniques et les échanges avec le monde universitaire.
- **Promouvoir les intérêts de nos métiers** auprès des instances de représentation, de régulation et de contrôle tant nationales qu'européennes.

**afte** | Association Française des  
Trésoriers d'Entreprise

46 rue d'Amsterdam - 75009 Paris - Tél. +33(0)1 42 81 53 98 - [afte@afte.com](mailto:afte@afte.com)

[www.afte.com](http://www.afte.com)



Forvis Mazars est un réseau mondial de services professionnels, opérant sous une marque unique avec deux membres principaux : Forvis Mazars, LLP aux États-Unis, et Forvis Mazars Group SC, un partenariat international intégré présent dans plus de 100 pays et territoires. Le réseau fournit des services d'audit, de fiscalité et de conseil aux organisations du monde entier.

Forvis Mazars a constitué une équipe dédiée pour accompagner les directeurs financiers et trésoriers et pour répondre aux enjeux des fonctions financement et trésorerie. L'équipe Debt & Treasury Advisory de Forvis Mazars réunit plus de 55 experts pluridisciplinaires, spécialistes des trésoreries d'entreprises, qui ont réalisé de nombreuses missions en conseil et en audit auprès d'un large panel de grandes entreprises et d'ETI et qui interviennent dans 4 domaines d'expertise : dette & liquidité, transformation & sécurité, gestion des risques financiers et renfort opérationnel.

**forvis**  
**mazars**

61 rue Henri Regnault - 92075 Paris La Défense Cedex - Tél. +33(0) 1 49 97 60 00

[www.forvismazars.com/fr](http://www.forvismazars.com/fr)