

omeca
OBSERVATOIRE DES MÉTIERS DE L'EXPERTISE COMPTABLE, DU COMMISSARIAT AUX COMPTES ET DE L'AUDIT

BAROMETRE DES METIERS

DE L'EXPERTISE COMPTABLE, DU COMMISSARIAT AUX COMPTES ET DE L'AUDIT

Rapport d'étude

1ÈRE VAGUE SEMESTRIELLE 2023

Avril 2023

bva People Consulting / olecio L'INNOVATION POUR L'EMPLOI

Atlas OPCO Soutenir les compétences

Etude réalisée avec le soutien financier de l'OPCO Atlas

1. La méthodologie P.3

2. L'activité, l'emploi et le recrutement en 2021 et 2022 P.6

3. Les perspectives d'activité, d'emploi et de recrutement en 2023 P.22

4. La synthèse des enseignements du baromètre P.26

5. La transition environnementale : enjeux et initiatives (volet thématique) P.29

1.

LA MÉTHODOLOGIE

omeca
OBSERVATOIRE DES MÉTIERS DE L'EXPERTISE COMPTABLE, DU COMMISSARIAT AUX COMPTES ET DE L'AUDIT

Méthodologie

Le baromètre des métiers de l'expertise comptable, du commissariat aux comptes et de l'audit

Elaboré par l'Observatoire des métiers de l'expertise comptable, du commissariat aux comptes et de l'audit (OMECA) depuis 2014, le baromètre des métiers est une enquête administrée auprès d'un panel représentatif de 300 cabinets, sous la forme d'entretiens téléphoniques portant sur l'activité, l'emploi et le recrutement des cabinets.

Chaque vague semestrielle comprend un volet thématique liés aux enjeux sectoriels en termes de ressources humaines et de formation comme les impacts de la transformation digitale et l'automatisation, la généralisation de la facture électronique, les dépenses en matière de formation professionnelle, les attentes vis-à-vis de la branche et de l'OPCO Atlas, la fidélisation des salariés…

Cette enquête, très appréciée par la profession, apporte des éclairages pour guider l'action des partenaires sociaux de la Branche professionnelle des experts comptables et commissaires aux comptes (IDCC 0787).

Une méthodologie combinant analyse de données et enquête auprès d'un échantillon représentatif de la Branche

Depuis 2021, le baromètre intègre un panorama de la branche, élaboré à partir de données de l'OPCO Atlas et de statistique publique*, portant sur les périmètres suivants :

- IDCC : 00787
- NAF 732 : 6920Z – Activités comptables
- NAF 272 : 629 – Activités comptables
- NAF 88 : 69 – Activités juridiques et comptables
- NAF 38 : MA – Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques

Ces indicateurs permettent d'apporter un éclairage sur les principales caractéristiques et évolutions des cabinets et de leurs collaborateurs et de contextualiser les résultats du baromètre des métiers de l'expertise comptable, du commissariat aux comptes et de l'audit.

* Dares, Insee, Acoss, Pôle emploi

Méthodologie

Enquête conduite par téléphone auprès d'un échantillon représentatif de cabinets de la branche de l'expertise comptable, du commissariat aux comptes et de l'audit



Echantillon représentatif de 301 dirigeants, Directeurs ou Responsables des ressources humaines et Responsables Formation de cabinets d'expertise comptable, de commissariat aux comptes et d'audit



Enquête téléphonique réalisée du 20 mars au 11 Avril 2023.



Représentativité assurée par la méthode des quotas sur les variables taille de l'entreprise et région (hors DROM-COM).



Les résultats de l'enquête sont signalés par ce logo.



Les évolutions des résultats sont signalées par des flèches vertes lorsqu'elles sont significativement supérieures et rouges lorsqu'elles sont significativement inférieures à la vague de référence précédente (année complète ou semestre).

Caractéristiques de l'échantillon

Taille de l'entreprise	%
Moins de 10 (1 à 9)	73,6%
10 à 49	24,2%
50 à 249	1,9%
Plus de 250	0,3%
Région	**%**
Auvergne-Rhône-Alpes	13%
Bourgogne-Franche-Comté	3%
Bretagne	3%
Centre-Val de Loire	2%
Corse	1%
Grand Est	7%
Hauts-de-France	6%
Île-de-France	26%
Normandie	3%
Nouvelle-Aquitaine	9%
Occitanie	11%
Pays de la Loire	4%
Provence-Alpes-Côte d'Azur	12%

2.

L'ACTIVITE,L'EMPLOI ET LE RECRUTEMENT EN 2021 ET 2022 DANS LA BRANCHE PROFESSIONNELLE

omeca
OBSERVATOIRE DES MÉTIERS DE L'EXPERTISE COMPTABLE, DU COMMISSARIAT AUX COMPTES ET DE L'AUDIT

Plus de 170 000 salariés dans une branche créatrice de 14,9% d'emploi net par an en moyenne depuis 5 ans

Chiffres clés

170 100 salariés
en 2021*, soit 14,9 % de création nette d'emploi en 5 ans et 1,4 % entre 2020 et 2021

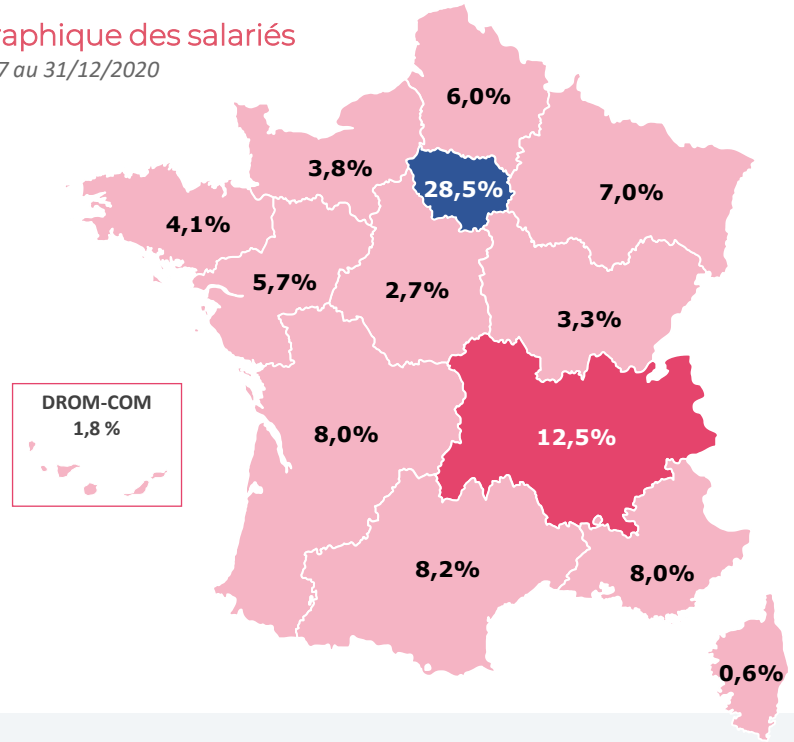
14 550 entreprises
en 2020, soit +7,6 % d'entreprises en 5 ans et + 1,4 % entre 2019 et 2020

19 270 établissements
en 2021*, soit +9,4 % d'établissements en 5 ans et + 1,0 % entre 2020 et 2021

** Source DARES IDCC 787 au 30/12/2020, extrapolation Acoss NAF 6920Z au 31/12/2021*

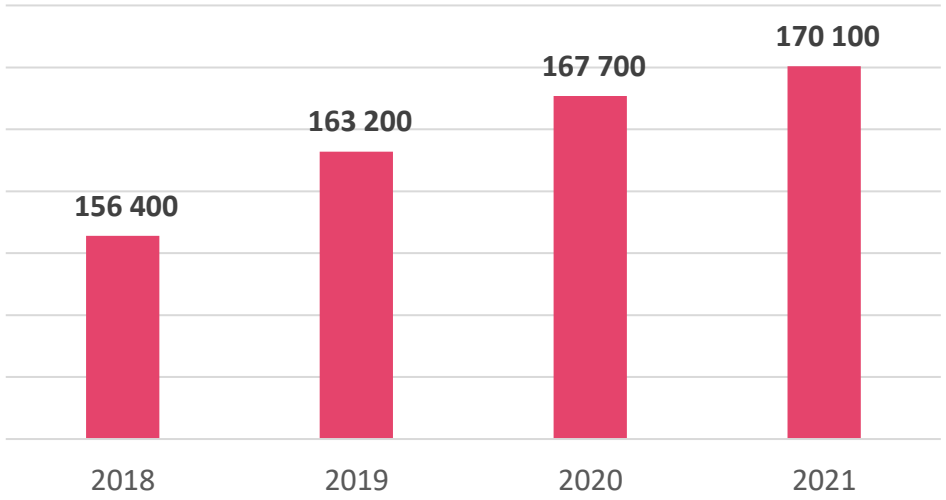
Répartition géographique des salariés

Source INSEE BTS IDCC 787 au 31/12/2020



Évolution de l'effectif salarié

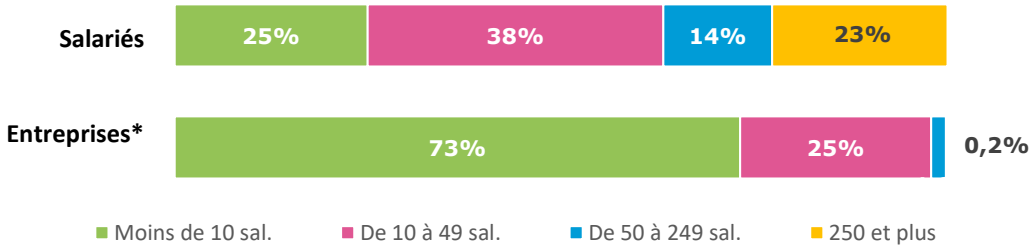
Source DARES IDCC 787 au 30/12/2020, extrapolation Acoss NAF 6920Z au 31/12/2021



6 salariés sur 10 relève d'une TPE ou PME et 6 établissements sur 10 sont implantés en Ile-de-France, AURA, PACA ou Occitanie

Répartition des effectifs salariés et des entreprises par taille d'entreprise

Source DARES IDCC 787 au 30/12/2020

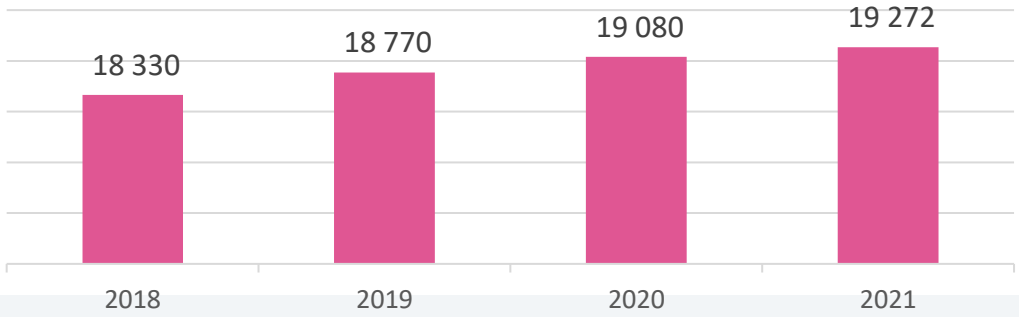


**données construites pour la branche de l'expertise comptable et du commissariat aux comptes avant fusion avec les associations et centre de gestion*

Sur l'IDCC 787, on constate entre fin 2015 et fin 2020 une baisse de plus de 2 points de la part des salariés des TPE dans l'ensemble, au profit essentiellement des entreprises de 50 à 250 salariés. On constate en revanche sur la répartition des entreprises une augmentation de 3 points des TPE dans la répartition globale des entreprises par taille. La part des entreprises de 10 à 50 salariés à quant à elle baissé de 3 points.

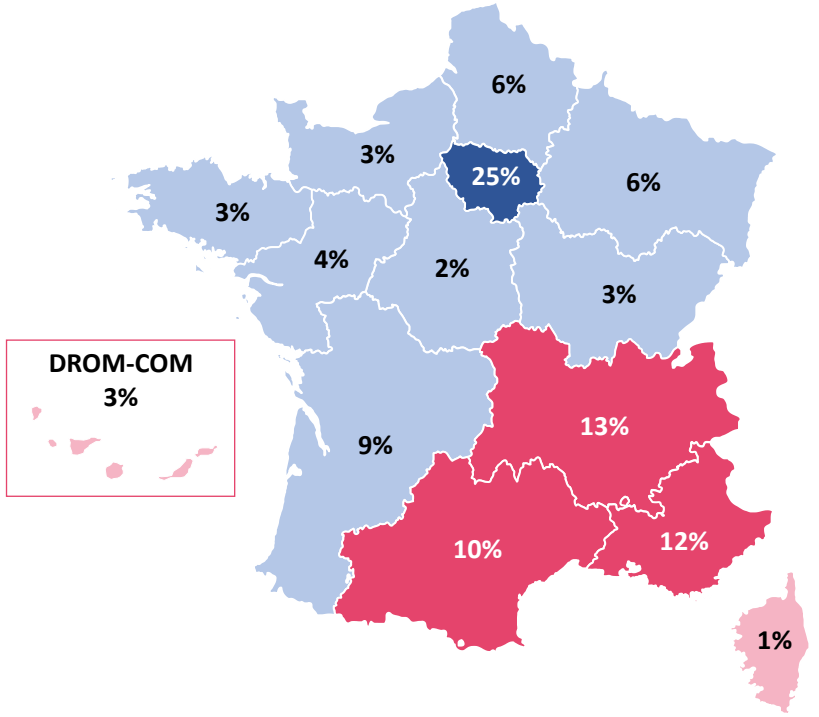
Évolution du nombre d'établissements

Projections - Source DARES IDCC 787 au 30/12/2020, extrapolation Acoss NAF 6920Z au 31/12/2021



Répartition géographique des établissements

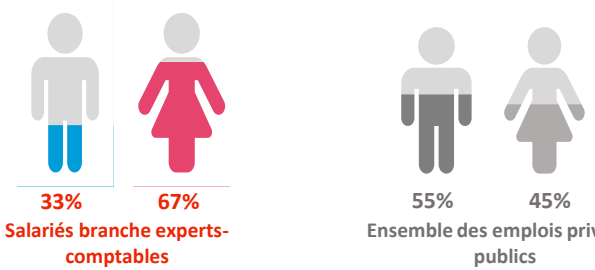
Source Acoss NAF 6920Z au 31/12/2021



Une nette surreprésentation des femmes, avec un taux plus élevé chez les employés que chez les cadres. En 5 ans, une légère hausse des salariés de moins de 30 ans et des 55-59 ans au détriment des autres catégories d'âge.

Répartition des salariés par sexe

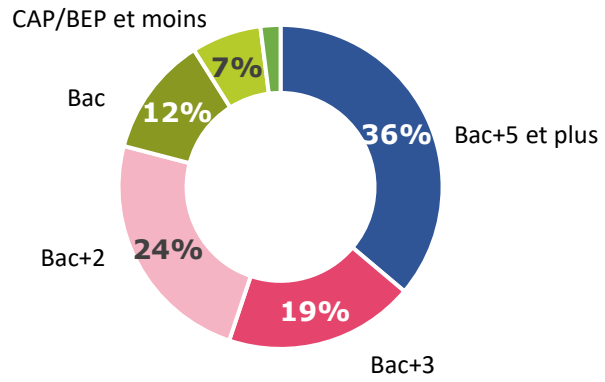
Source DARES IDCC 787 au 30/12/2020



A noter : la part de femmes est significativement plus élevée chez les employés (78% de femmes) que chez les cadres (54%). Au global, depuis 5 ans, la répartition femmes-hommes est très stable (+0,2 pt pour les hommes).

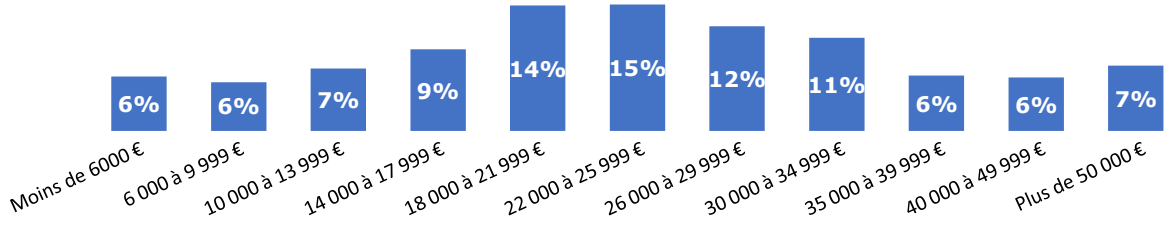
Répartition des salariés par niveau de qualification

Source INSEE Recensement de la population NAF 6920Z au 31/12/2019



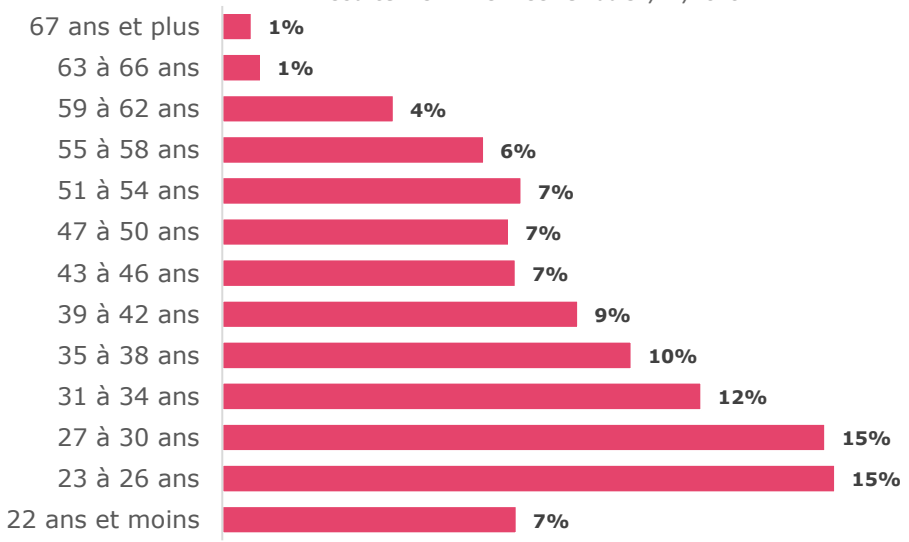
Répartition des salariés par tranche de salaire net total

Source INSEE BTS IDCC 787 au 31/12/2020, y compris apprentis, CDD, temps partiel…



Pyramide des âges des salariés

Source INSEE BTS IDCC 787 au 31/12/2020



A noter : en dehors, d'une légère surreprésentation des femmes chez les 35-38 ans (+3 points) la proportion d'hommes et de femmes par classe d'âge est homogène. Entre 2015 et 2020, on constate une augmentation de la part des salariés de moins de 30 ans (+ 1,2 pt) et des 55-59 ans (+1,5 pt) au détriment des autres catégories d'âge.

Une forte qualité d'emploi avec un recours de CDD qui reste très faible, un taux de temps partiel encore plus restreint qu'il y a 5 ans et une baisse de la catégorie des employés au profit des professions intermédiaires.

Part de contrats à temps complet

Source DARES IDCC 787 au 30/12/2020

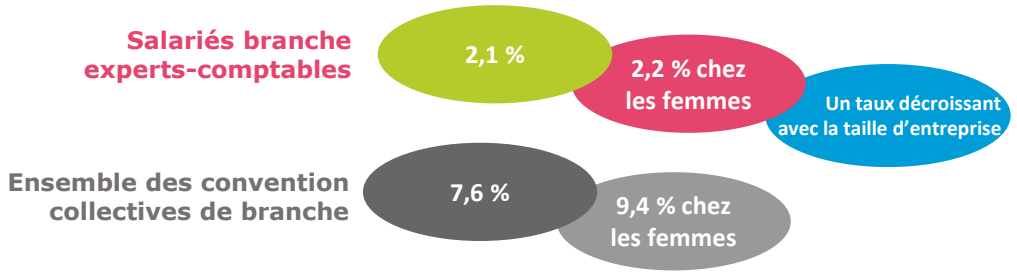
Salariés branche experts-comptables : **87,2%**

Ensemble des convention collectives de branche : **79,4%**

Une augmentation de plus de 6 points des temps plein entre fin 2015 et fin 2020.

Part des CDD

Source DARES IDCC 787 au 30/12/2020



Un taux de CDD dans la branche relativement stable entre 2015 et 2020 (-0,7 pt).

Répartition des salariés par CSP

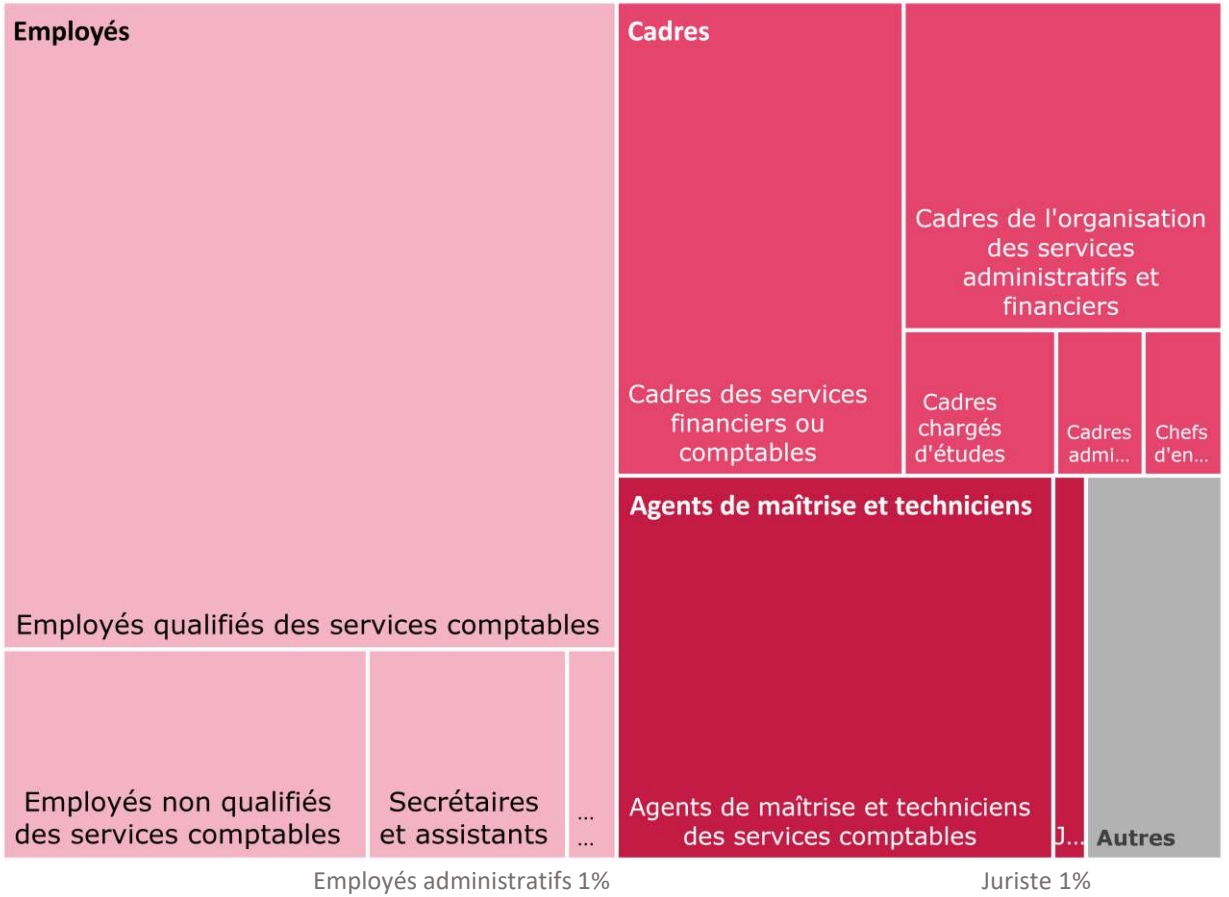
Source DARES IDCC 787 au 30/12/2020

	Branches experts comptables	Ensemble des convention collectives de branche
Cadres	28,9 %	20,1 %
Professions intermédiaires	18,7 %	20,1 %
Employés	50,7%	31,3 %
Ouvriers	1,7 %	28,5 %

Sur 5 ans, on note une baisse importante de la part des employés dans les effectifs (- 9 pts) au profit essentiellement de la catégorie « Professions intermédiaires » (+8 pts).

Répartition des effectifs par métier (PCS)

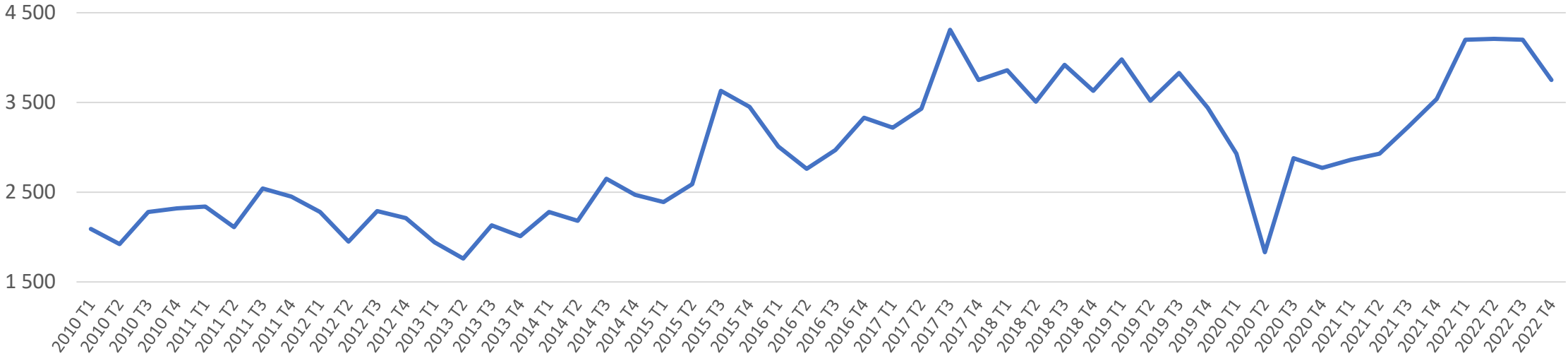
Source INSEE BTS IDCC 787 au 31/12/2020



A noter : les experts-comptables inscrits au conseil de l'ordre sont 21 000 dont près de 18 000 en libéral. Les experts-comptables salariés (ou en recherche d'emploi) sont par conséquent près de 3 000 et font partie des cadres financiers dans le graphique ci-dessus.

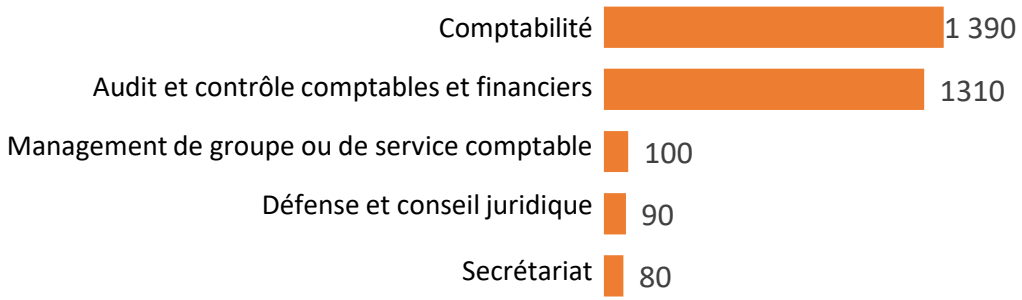
Un volume d'offres d'emploi qui reste à un niveau élevé en 2022, avec une forte baisse des offres de CDD au profit des CDI depuis 5 ans

Évolution du nombre d'offres d'emploi collectées par Pôle emploi pour les entreprises du secteur des activités comptables*

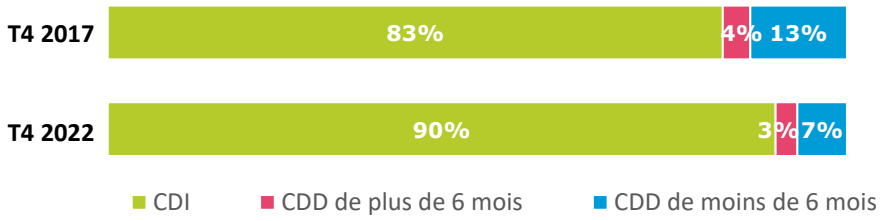


Une augmentation structurelle du nombre d'offres d'emploi qui revient au-dessus des niveaux d'avant crise.

Top 5 des familles de métiers les plus présentes parmi les offres d'emploi au 4ème trimestre 2022* - *en nombre d'offres*



Types de contrats de travail proposés*

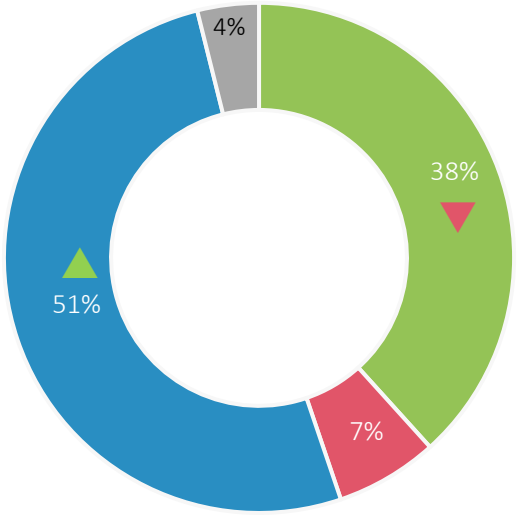


Une forte baisse en 5 ans des CDD, essentiellement de moins de 6 mois, intégralement au profit d'annonces en CDI (+ 7 points)

**Source Pôle Emploi ; Offres collectées par PE ou des partenaires*

4 cabinets sur 10 estiment que leur chiffre d'affaires 2022 a augmenté par rapport à 2021, une part similaire à la comparaison 2021/2020

Q1 - En 2022, l'activité globale (chiffre d'affaires) de votre cabinet par rapport à l'exercice 2021 , a-t-elle globalement … ?
A tous (Base : 301)



Rappel Année 2021 : 46%

1 à 9 salariés : 55%

- Activités juridiques : 43%

Rappel Année 2021 : 40%

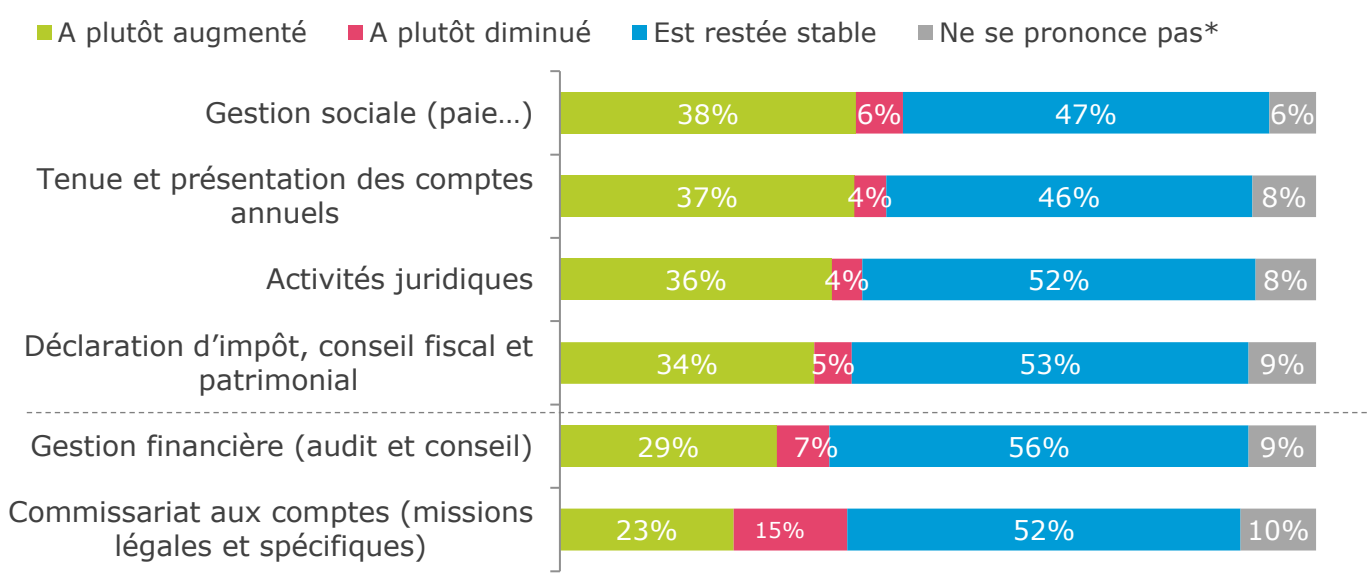
Rappel Année 2021 : 7%

- Augmenté
- Diminué
- Est restée stable
- Ne se prononce pas*

** Item non suggéré*

Pour une majorité des cabinets, les activités sont restées stables. Mais plus d'un tiers d'entre eux témoignent d'une hausse dans la tenue et présentation des comptes annuels, la gestion sociale, les activités juridiques, ou encore les déclarations d'impôt et le conseil fiscal

Q2. Toujours pour l'exercice 2022, comment ont évolué ces activités de votre cabinet par rapport à l'exercice 2021 ?
Pour chaque domaine d'activité exercé dans le cabinet



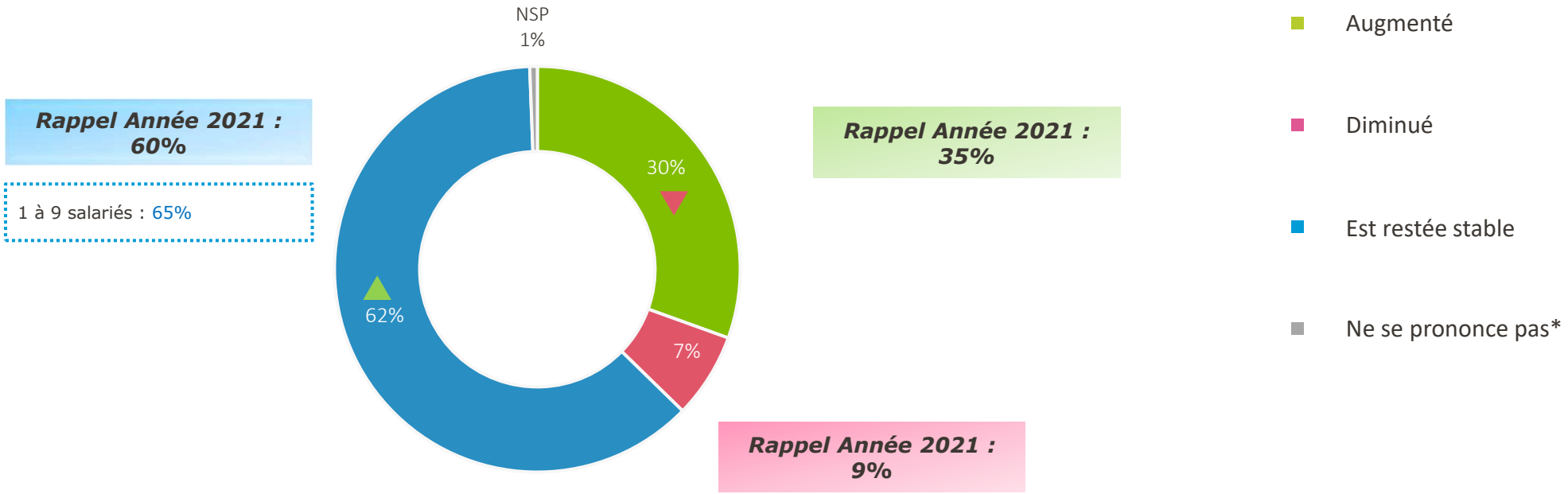
Rappel Exercice 2021 par rapport à 2020

	A plutôt augmenté	*A plutôt diminué*
Gestion sociale (paie…)	42%	5%
Tenue et présentation des comptes annuels	40%	6%
Activités juridiques	36%	4%
Déclaration d'impôt, conseil fiscal et patrimonial	33%	5%
Gestion financière (audit et conseil)	31%	4%
Commissariat aux comptes (missions légales et spécifiques)	25%	13%

** Item non suggéré*

En 2022, le nombre de salariés est resté inchangé dans 6 cabinets sur 10, tandis que 3 sur 10 ont vu leur effectif augmenter, part en léger recul par rapport à 2021

Q3 - Et à fin 2022 le nombre de salariés de votre cabinet par rapport à 2021 a-t-il … ?
A tous (Base : 301)



Rappel Année 2021 : 60%

1 à 9 salariés : 65%

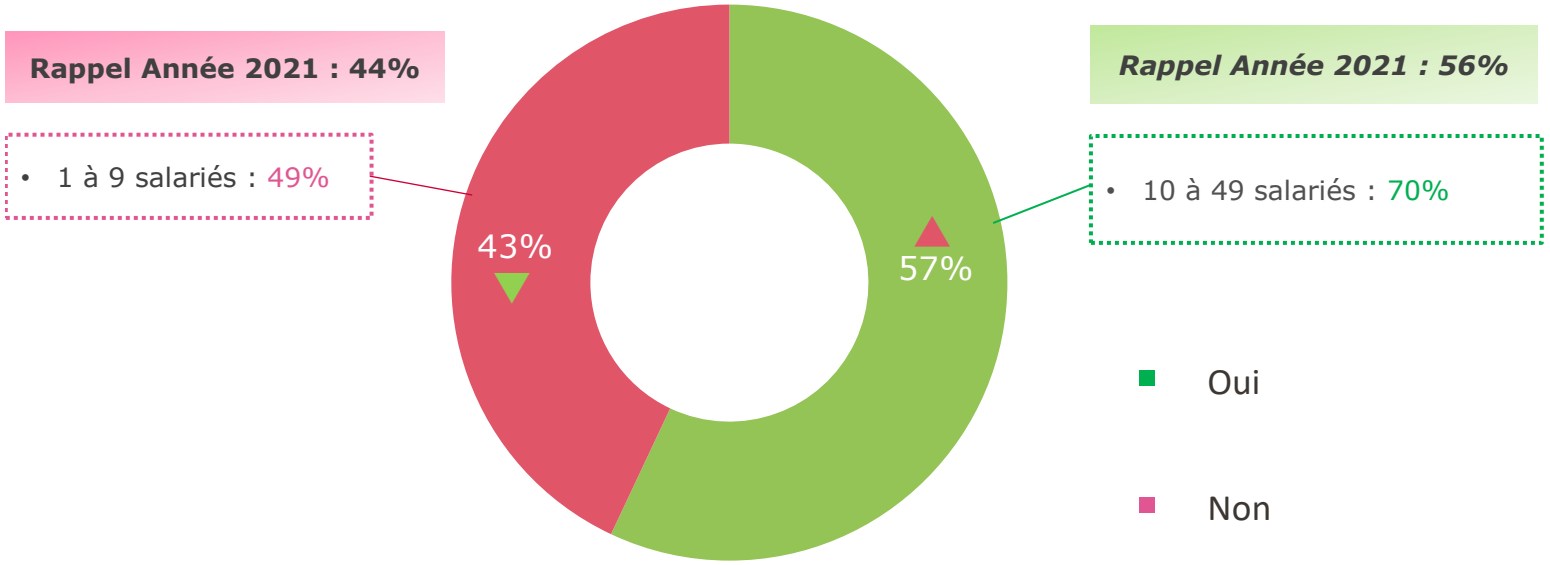
Rappel Année 2021 : 35%

Rappel Année 2021 : 9%

** Item non suggéré*

Près de 6 cabinets sur 10 ont procédé à des recrutements en 2022, situation proche de 2021, et jusqu'à 7 sur 10 parmi les structures de 10 à 49 salariés.

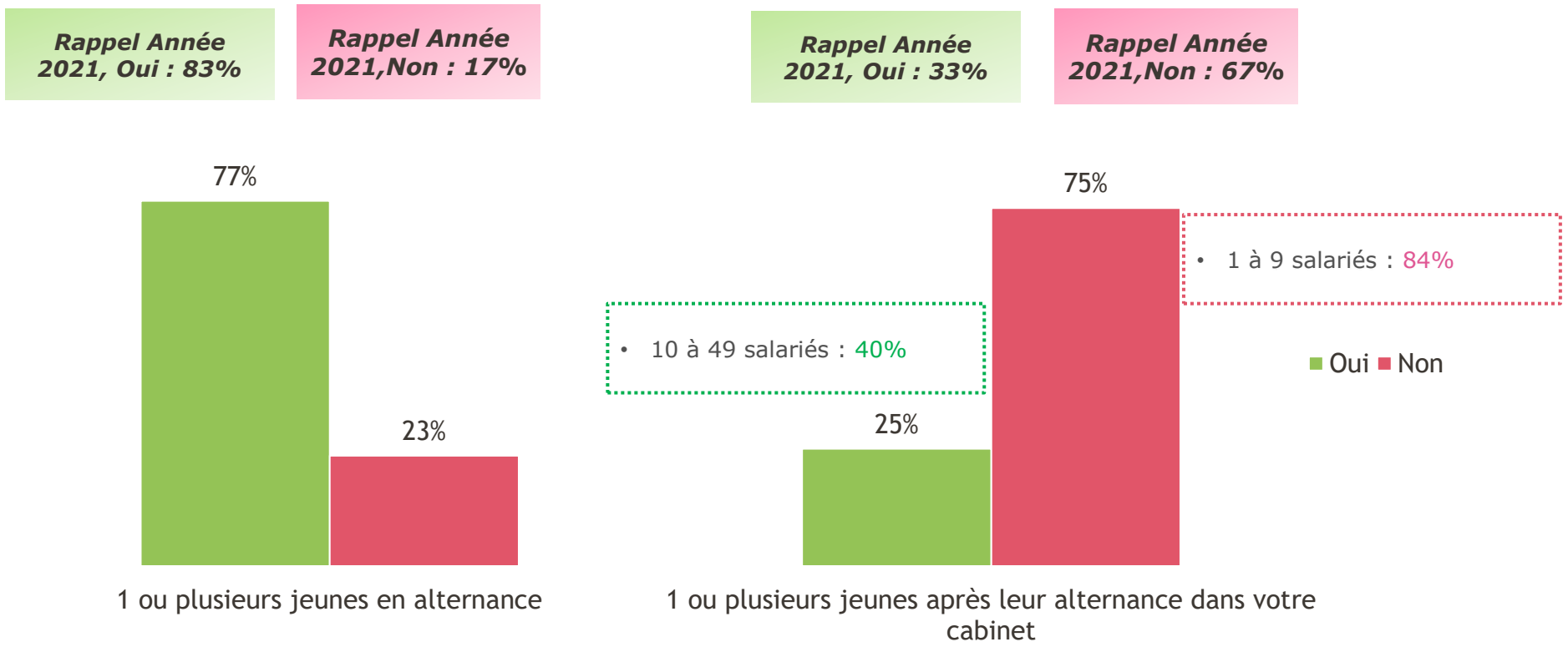
Q4 - Avez-vous procédé à des recrutements en 2022 (CDI, CDD y compris alternants et apprentis) ?
A tous (Base : 301)



En 2022, bien qu'en recul par rapport à 2021, l'alternance reste un levier majeur de formation et de recrutement, avec notamment plus de 8 cabinets sur 10 de moins de 10 salariés ayant recruté 1 ou plusieurs jeunes à l'issue de l'alternance dans leur cabinet

Q5. Et parmi ces recrutements, avez-vous recruté en 2022 ?

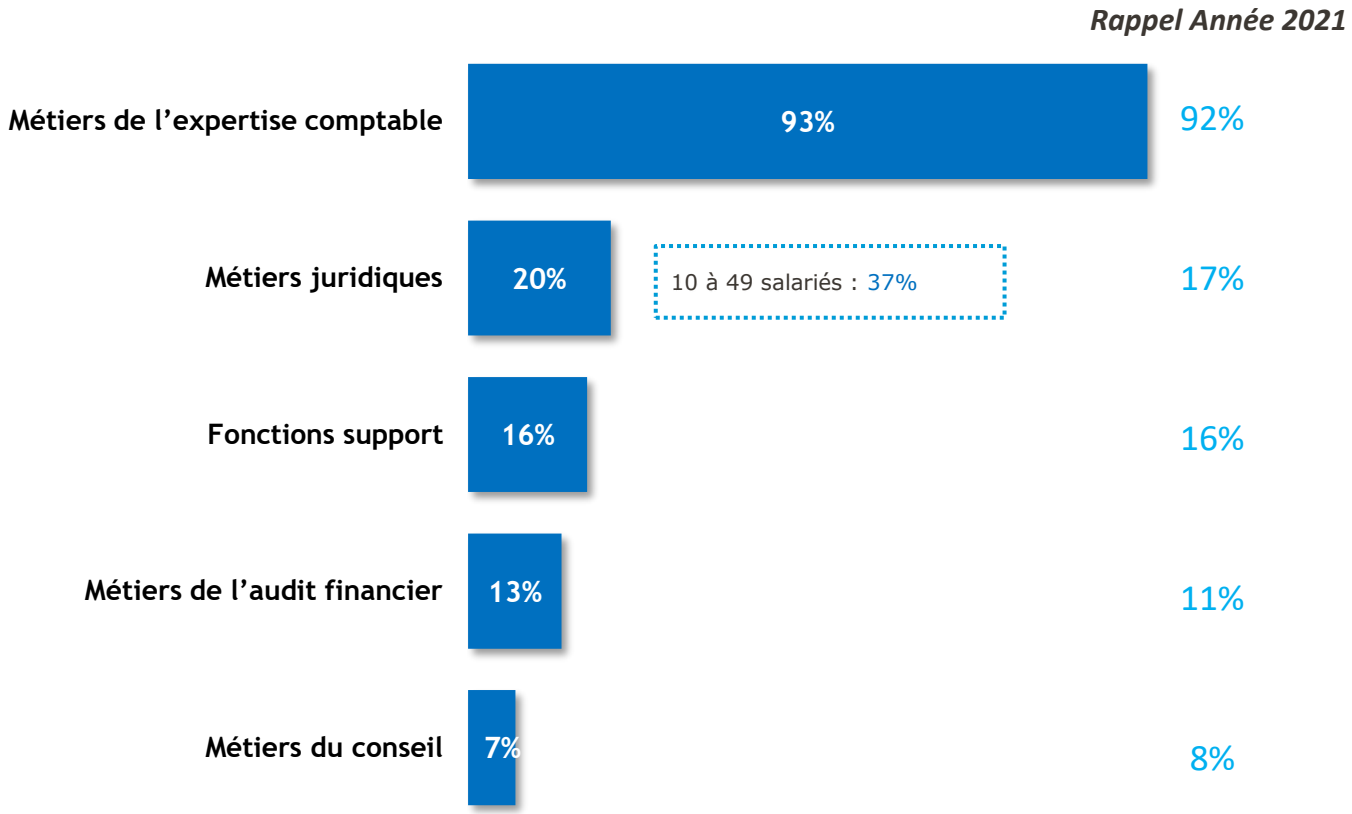
A ceux qui ont procédé à des recrutements en 2022 (Base : 170)



En 2022, les recrutements sont toujours très concentrés sur le cœur de métier de l'expertise comptable, et concernent aussi les métiers juridiques pour plus d'1/3 des cabinets de 10 à 49 salariés

Q7. Sur quels types de métiers avez-vous effectué ces recrutements en 2022 (CDI, CDD y compris alternants et apprentis) ?

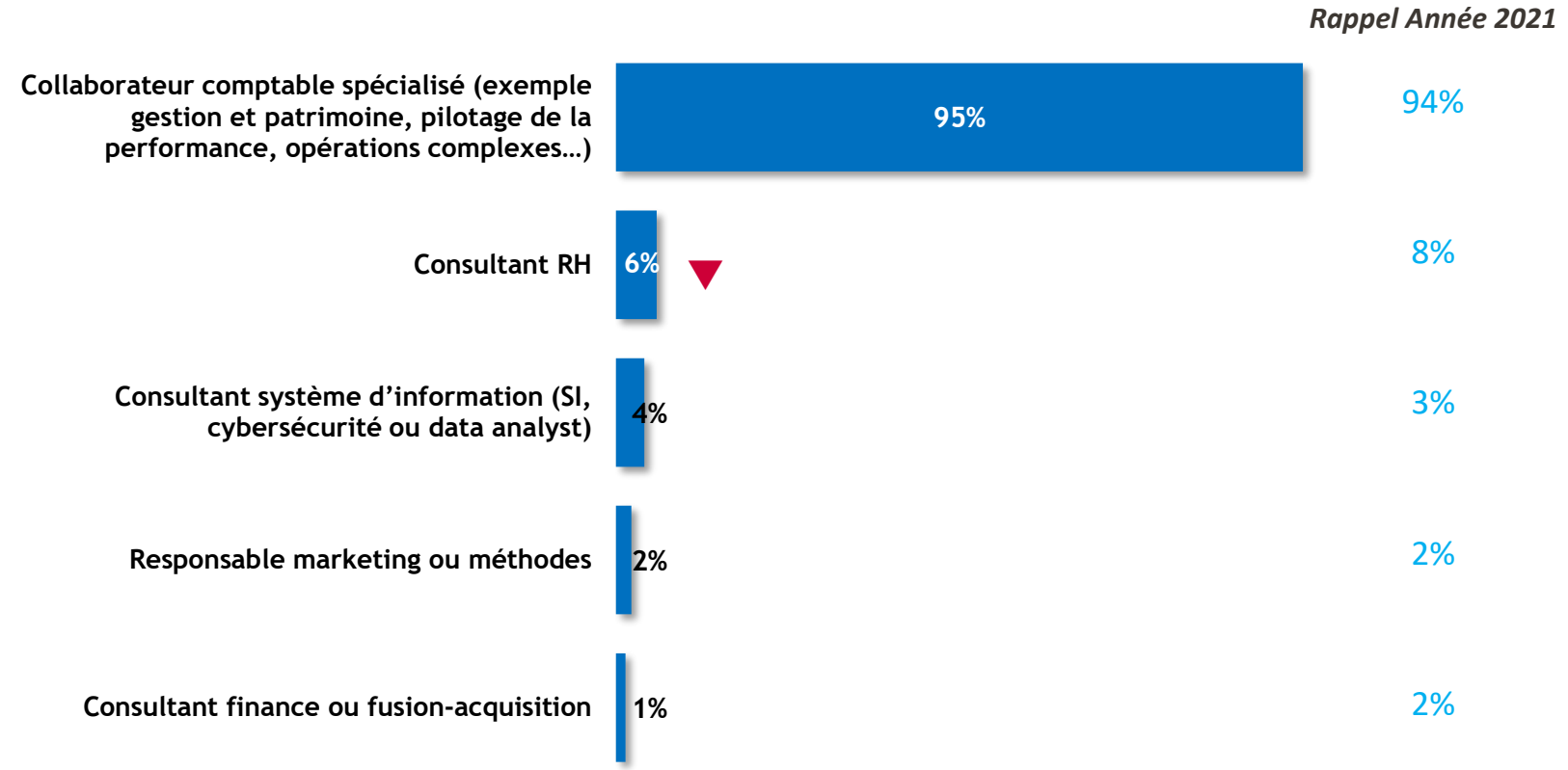
A ceux qui ont procédé à des recrutements en 2022 (Base : 170)



Comme en 2021, les recrutements effectués démontrent un besoin important de collaborateurs comptables spécialisés

Q7BIS. Avez-vous en particulier recruté sur les métiers suivants ?

A ceux qui ont procédé à des recrutements en 2022 (Base : 170)



Les 2/3 des cabinets ayant procédé à des recrutements ont été confrontés à des difficultés, situation proche de 2021. Pour les activités de gestion sociale, ces tensions concernent près des 3/4 des cabinets

Q6. Avez-vous rencontré des difficultés de recrutement ?
A ceux qui ont procédé à des recrutements en 2022 (Base : 170)

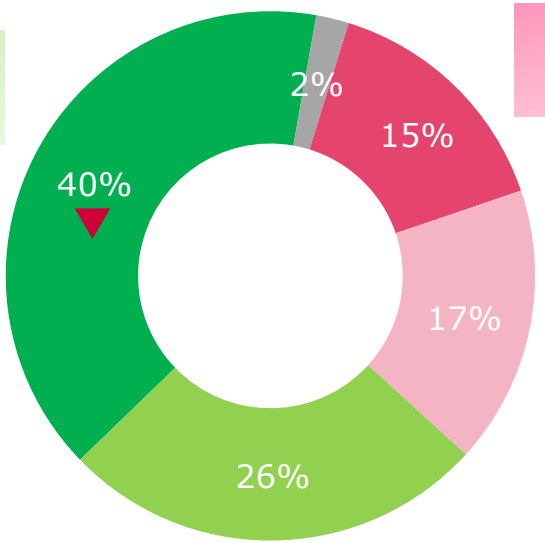
Oui
66%

- Activités Gestion sociale (paie…) : 71%

Rappel Année 2021 : 68%
dont 46% « Tout à fait »

Non
32%

Rappel Année 2021 : 27%
dont 15% « Pas du tout »



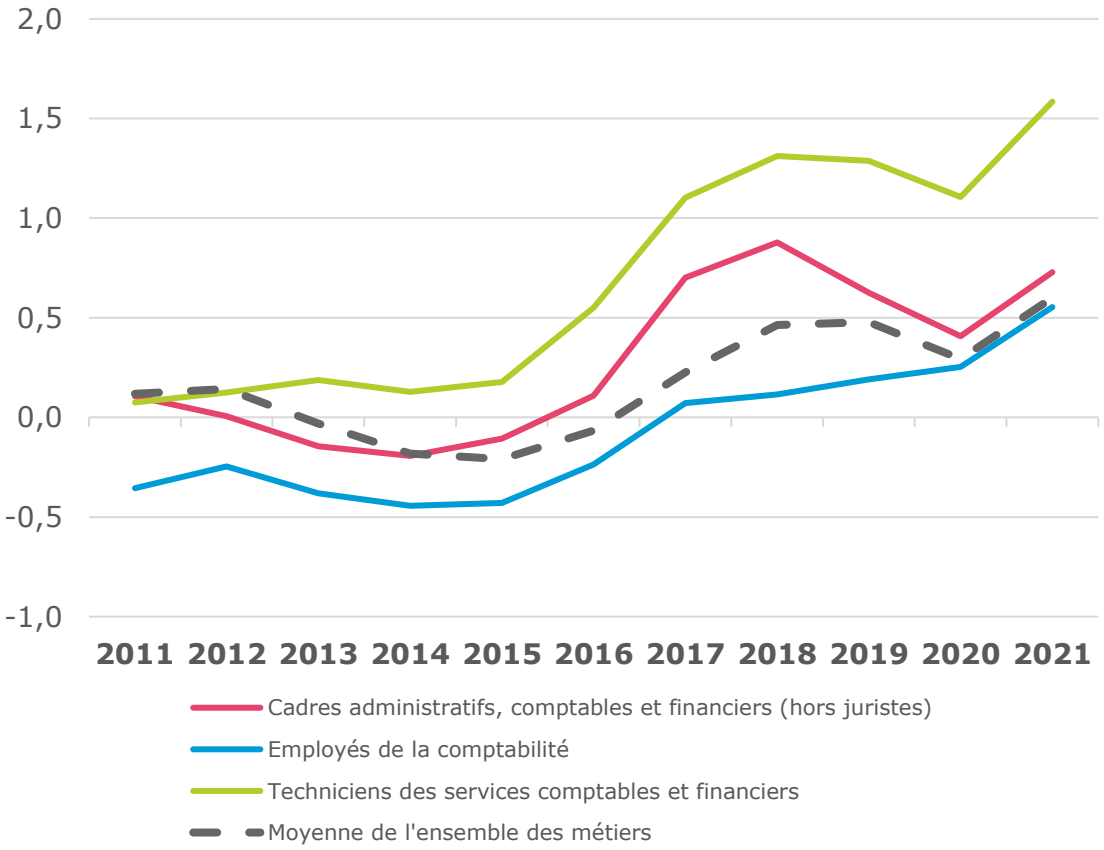
- Oui, tout à fait
- Oui, plutôt
- Non, pas vraiment
- Non, pas du tout
- Ne se prononce pas*

** Item non suggéré*

Tous secteurs confondus, des difficultés de recrutement qui ont augmenté en 2023 pour les employés et cadres comptables ou financiers, légèrement reculé pour les techniciens

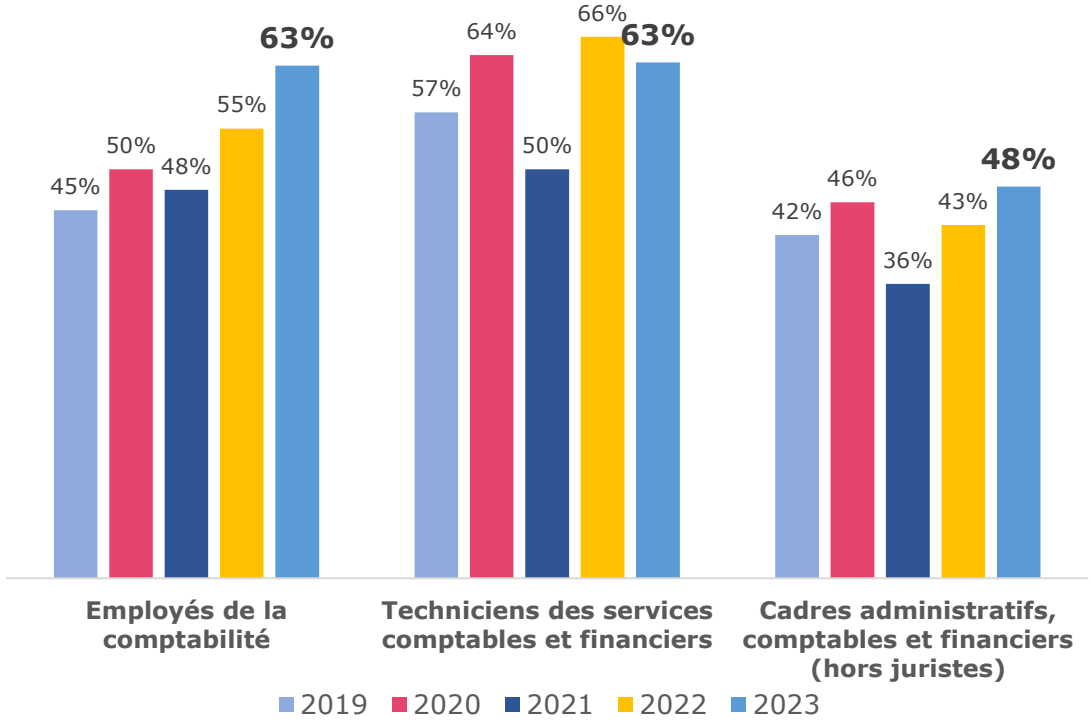
Évolution de l'indice de tension au recrutement sur les métiers des activités comptables

Source DARES 2022



Part de recrutements difficiles par métier

Source BMO Pôle Emploi 2023

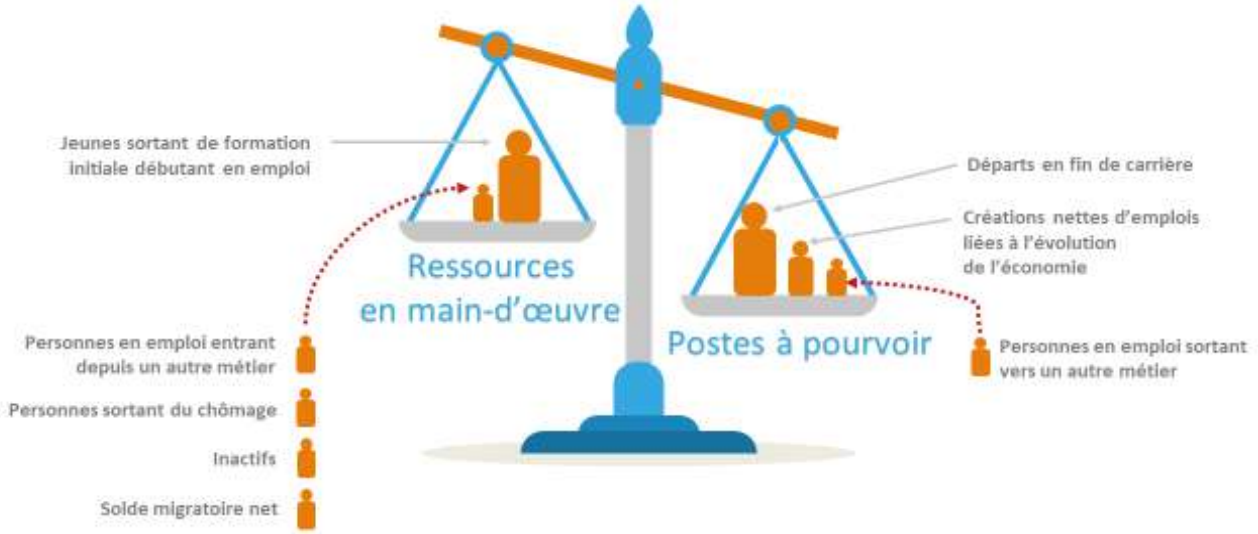


Une forte élévation et des records sur les 5 dernières années de difficultés anticipées au recrutement pour les employés et les cadres dans le champ comptable.

D’importants départs en retraite qui, pour les cadres, risquent de ne pas être compensés par les jeunes issus de la formation initiale

Besoins en recrutements et viviers de jeunes débutants par métier à horizon 2030

Source Dares / France Stratégie 2022



	Créations nettes d'emploi	Départs en fin de carrière	**Besoins de recrutement**	**Jeunes débutants**	**Déséquilibre partiel**
Employés de la comptabilité	-24%	30%	**6%**	28%	-21%
Techniciens des services administratifs, comptables et financiers	11%	24%	**35%**	36%	-1%
Cadres des services administratifs, comptables et financiers	11%	31%	**42%**	25%	16%

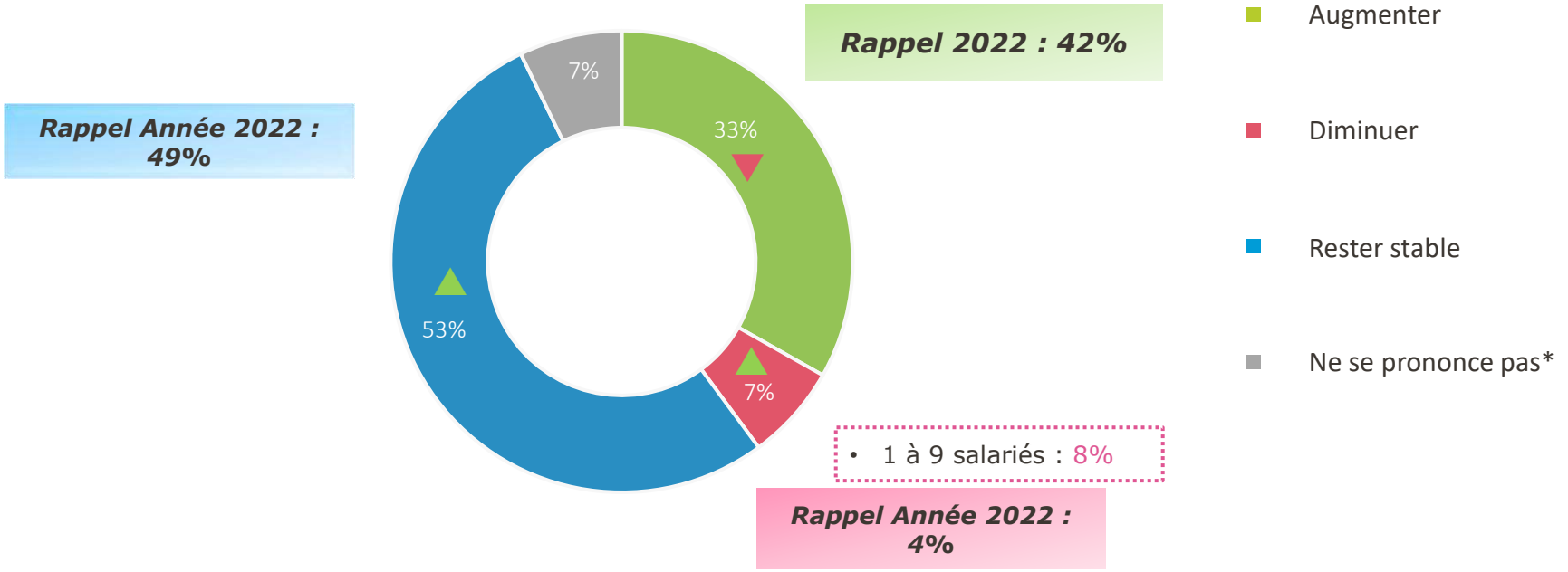
3.

LES PERSPECTIVES,D'EMPLOI ET DE RECRUTEMENT DANS LA BRANCHE EN 2023

omeca
OBSERVATOIRE DES MÉTIERS DE L'EXPERTISE COMPTABLE, DU COMMISSARIAT AUX COMPTES ET DE L'AUDIT

En 2023, les perspectives sont à la stabilité de l'activité pour 1 cabinet sur 2. Seulement 1 sur 3 anticipe une croissance du chiffre d'affaires, en recul par rapport aux projections sur l'exercice 2022.

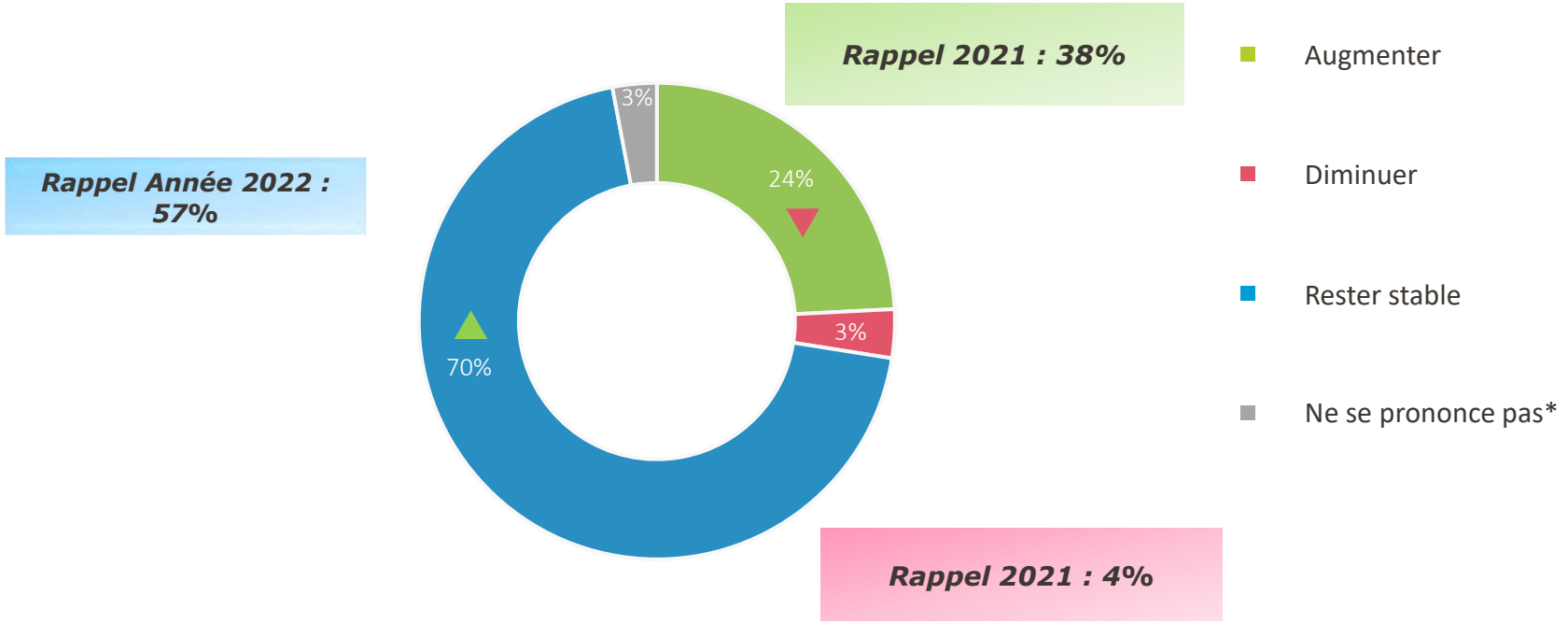
Q8. En 2023 et par rapport à 2022, estimez-vous que l'activité globale (chiffre d'affaires) de votre cabinet va… ?
A tous (Base : 301)



** Item non suggéré*

L’effectif de salariés devrait rester stable en 2023 pour 7 cabinets sur 10 et augmenter pour près d’1 sur 4, part nettement moindre que ce qui avait été projeté sur l’exercice précédent

Q9. Et toujours pour 2023 par rapport à 2022, estimez-vous que le nombre de salariés de votre cabinet va… ?
A tous (Base : 301)

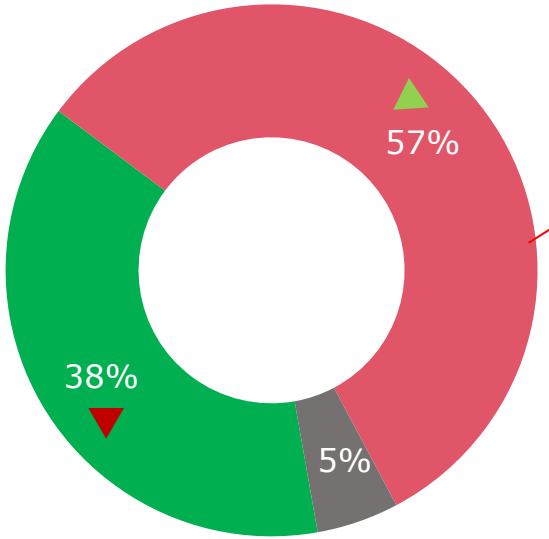


** Item non suggéré*

Seuls 4 cabinets sur 10 ont recruté ou prévoient de le faire en 2023, alors qu'ils étaient 6 sur 10 dans ce cas pour l'exercice précédent

Q10. Et en 2023, avez-vous réalisé ou prévoyez-vous de réaliser des recrutements (CDI, CDD y compris alternance et apprentissage) ?
A tous (Base : 301)

Rappel 2022 : 59%



Rappel 2022 : 37%

- 1 à 9 salariés : 62%

Oui
Non
Ne se prononce pas*

** Item non suggéré*

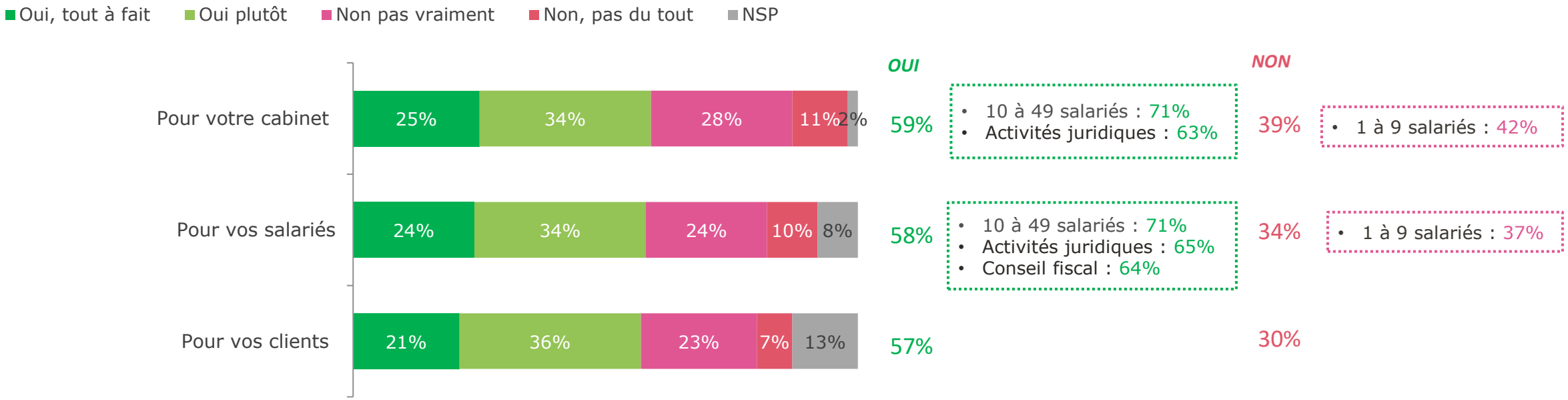
4.

LA TRANSITION ENVIRONNEMENTALE : ENJEUX ET INITIATIVES (volet thématique)

omeca
OBSERVATOIRE DES MÉTIERS DE L'EXPERTISE COMPTABLE, DU COMMISSARIAT AUX COMPTES ET DE L'AUDIT

Près de 6 cabinets sur 10 estiment que la transition environnementale est un enjeu important à 3-5 ans, presque tout autant pour le cabinet, les salariés que les clients. Les cabinets de 10 à 49 salariés apparaissent plus sensibilisés, les moins de 10 salariés sont plus en retrait.

Q12. Estimez-vous que la transition environnementale est un enjeu important à 3–5 ans ?
A tous (Base : 301)

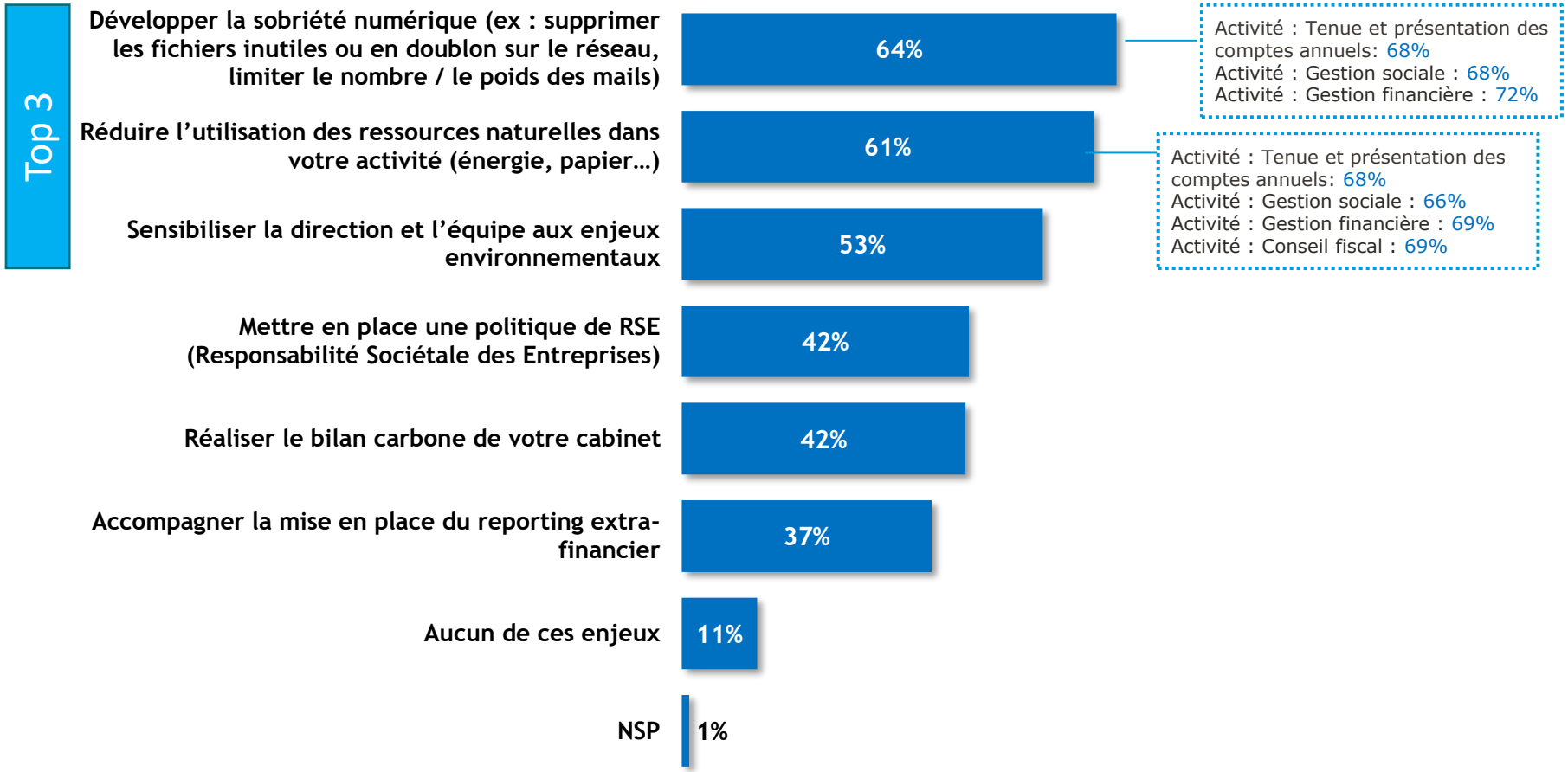


** Item non suggéré*

Les enjeux en lien concret avec la sobriété et la préservation des ressources naturelles sont mis en avant par 6 cabinets sur 10, ainsi que l'importance de sensibiliser les Directions et collaborateurs aux enjeux environnementaux

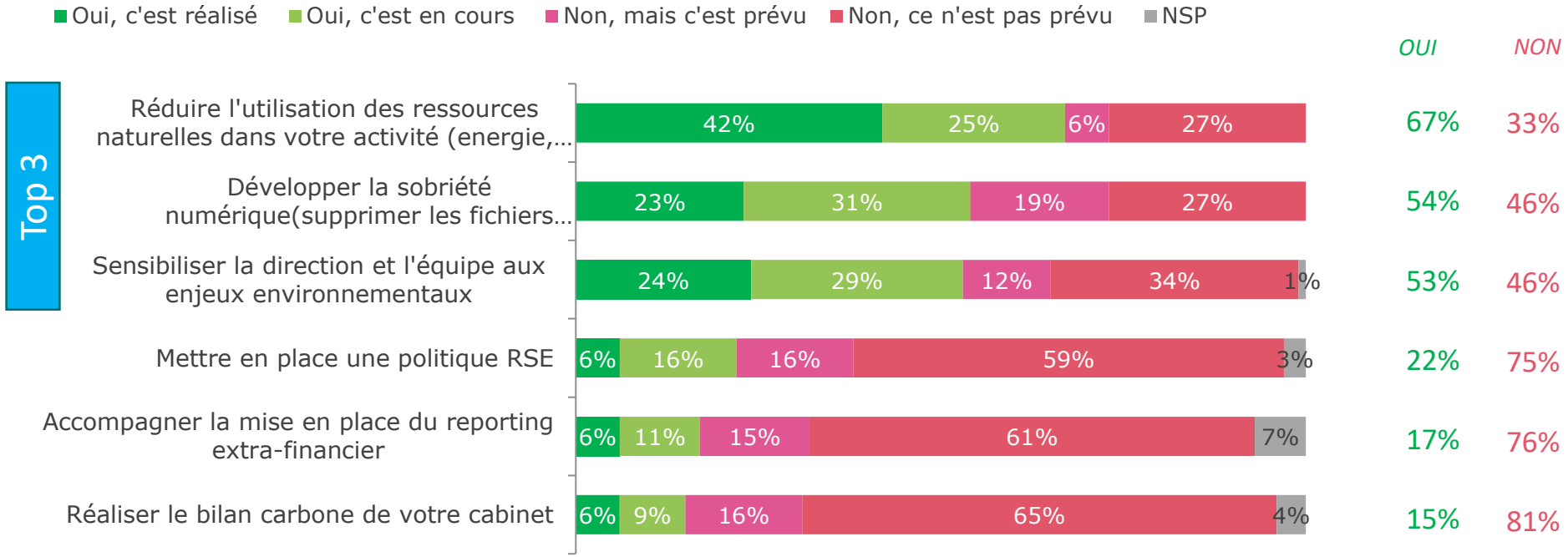
Q13 - Et selon vous, quels enjeux environnementaux sont importants à 3-5 ans pour votre cabinet ?

A tous (Base : 301)



En pratique, c’est dans les 3 enjeux mis en avant que s’inscrivent les actions mises en place par les cabinets, y compris en termes de formation : réduction de l’utilisation des ressources naturelles, sobriété numérique et sensibilisation à la transition environnementale.

Q14. Et sur chacun de ces enjeux, avez -vous déjà mis en place des actions (y compris en termes de formation) ?
A tous (Base : 301)



Présentation de l'OMECA

L'Observatoire des Métiers de l'Expertise comptable, du Commissariat aux comptes et de l'Audit (OMECA)

Créé par les partenaires sociaux de la branche professionnelle des experts comptables et du commissariat aux comptes (IDCC 0787) le 16 janvier 2008, l'OMECA a pour missions de :

Réaliser des travaux d'analyse et de préconisation sur les changements qui affectent ou sont susceptibles d'affecter de manière quantitative ou qualitative les emplois, notamment en termes de contenu et d'exigence de compétences ;

Mettre en œuvre à cet effet les moyens nécessaires à la collecte et à l'analyse des informations quantitatives et qualitatives permettant d'identifier et de mesurer les évolutions des métiers répertoriées dans ce secteur d'activité, ainsi que des compétences et formations nécessaires à leur exercice.

Piloté paritairement par les organisations nationales représentatives des experts-comptables et commissaires aux comptes (ECF et IFEC) et les organisations syndicales représentant les salariés (CFDT, la CFE-CGC, la CFTC, la CGT et la CGT-FO), l'OMECA bénéficie d'un accompagnement financier et technique de l'Opco Atlas pour conduire ses projets.

www.metierscomptabilite.fr

Réalisation de l'étude

Cette étude a été réalisée en collaboration avec les cabinets

olecio
L'INNOVATION POUR L'EMPLOI

22B, rue de la Clef
75005 PARIS

bva People Consulting

123 boulevard de Grenelle
75015 Paris