



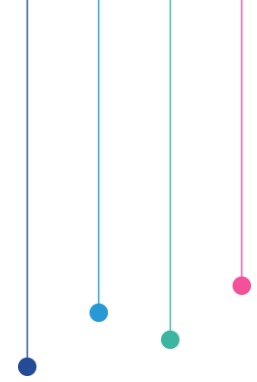
# BAROMETRE DES METIERS

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

Rapport d'étude

1<sup>ÈRE</sup> VAGUE SEMESTRIELLE 2022

JUILLET 2022



Etude réalisée avec le soutien financier de l'OPCO Atlas

---

<b>1. Méthodologie</b>	P.3
<b>2. L'activité, l'emploi et le recrutement en 2021</b>	P.6
<b>3. Les perspectives d'activité, d'emploi et de recrutement en 2022</b>	P.21
<b>4. La fidélisation des salariés (volet thématique)</b>	P.25
<b>5. La synthèse des enseignements du baromètre</b>	P.29
<b>6. La notoriété et quelques mots sur l'OMECA</b>	P. 33



1.

# MÉTHODOLOGIE



## ● 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, 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, Acoess, 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 **23 juin au 8 juillet 2022**.



**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.

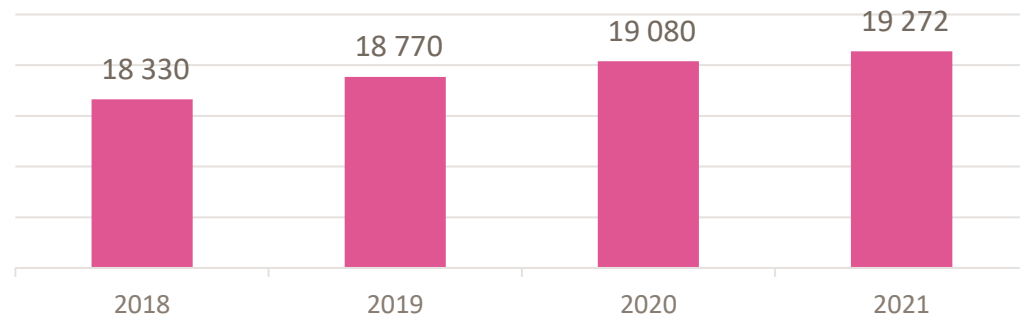
## L'ACTIVITE, L'EMPLOI ET LE RECRUTEMENT EN 2021 DANS LA BRANCHE PROFESSIONNELLE



- **Un secteur constitué aux 3/4 d'entreprises de moins de 10 salariés, avec un nombre d'établissements qui continue à progresser**

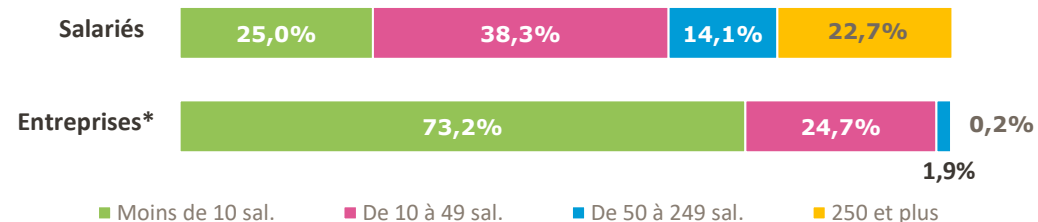
### Évolution du nombre d'établissements

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



### Répartition des effectifs salariés et des entreprises par taille

Source DARES IDCC 787 au 30/12/20



### Chiffres-clés



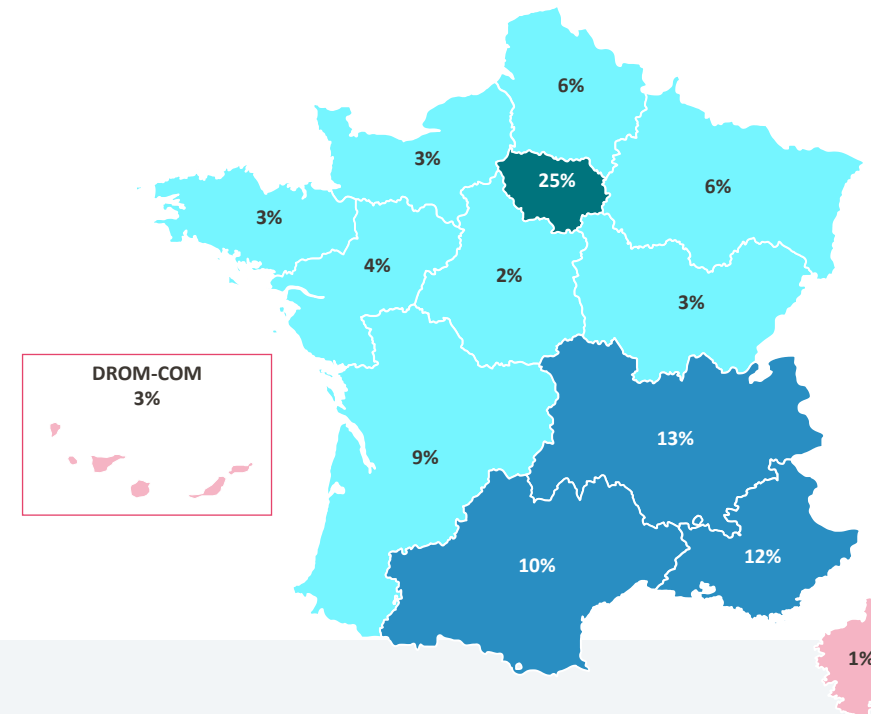
**73% d'entreprises de moins de 10 salariés**



**25% des établissements en Ile-de-France**

### Répartition géographique des établissements

Source AcoSS NAF 6920Z au 31/12/2021

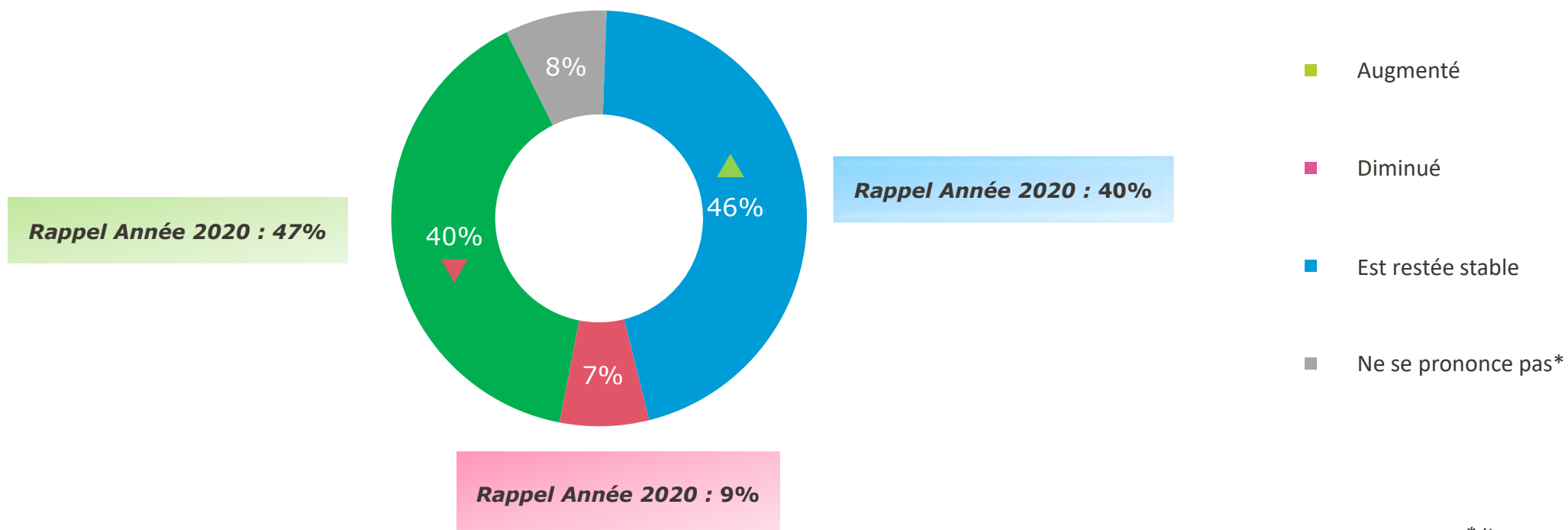


## 4 cabinets sur 10 font part d'un chiffre d'affaires 2021 en hausse par rapport à 2020, une part légèrement plus faible que dans la comparaison 2020 / 2019



Q1. En 2021, l'activité globale (chiffre d'affaires) de votre cabinet par rapport à 2020 a-t-elle globalement ... ?

A tous (Base : 301)



\* Item non suggéré

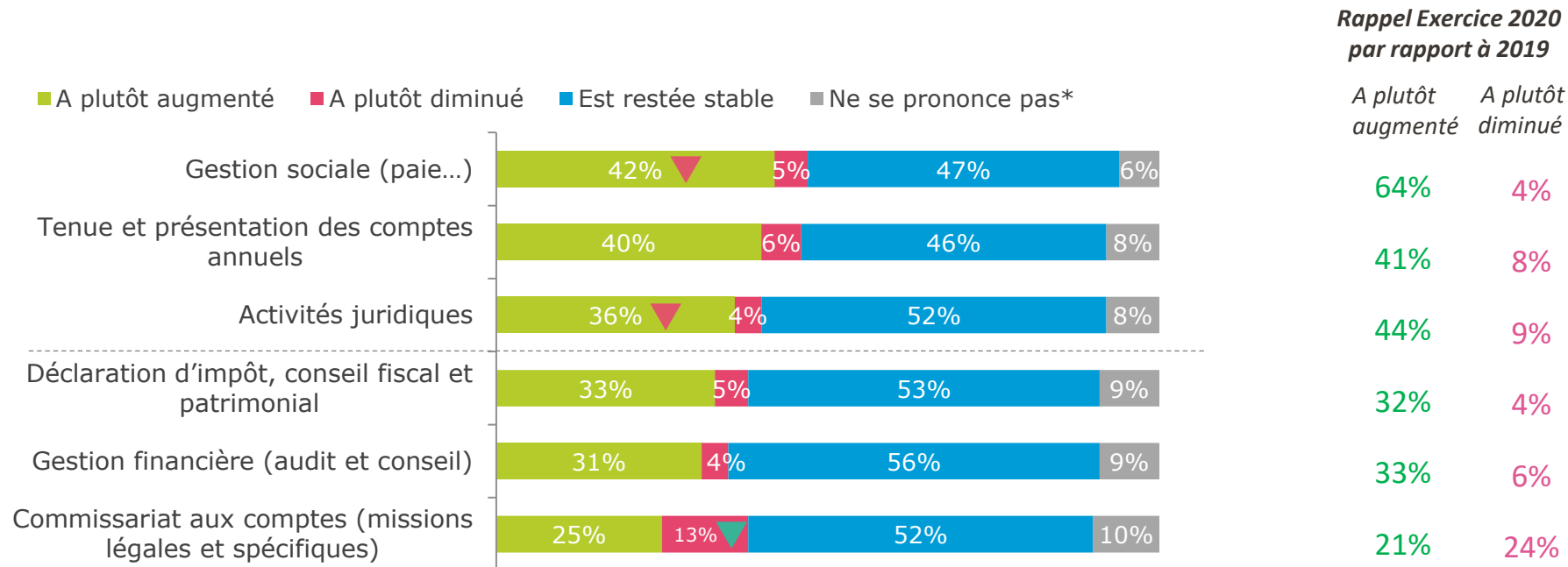


• **La gestion sociale, la tenue et présentation des comptes annuels et les activités juridiques continuent à progresser pour 4 cabinets sur 10. L'effet « crise sanitaire » sur la gestion sociale semble s'atténuer, de même que l'impact des nouvelles dispositions réglementaire sur les missions de commissariat aux comptes.**



**Q2. Toujours pour l'exercice 2021, comment ont évolué ces activités de votre cabinet par rapport à l'exercice 2020 ?**

*Pour chaque domaine d'activité exercé dans le cabinet*



\* Item non suggéré

- **La branche continue à être fortement créatrice d'emploi, avec une implantation des salariés en ligne avec celle de l'emploi en France**

## Chiffres-clés



**170 100 salariés**  
en 2021\*



**14 550 entreprises**  
en 2020

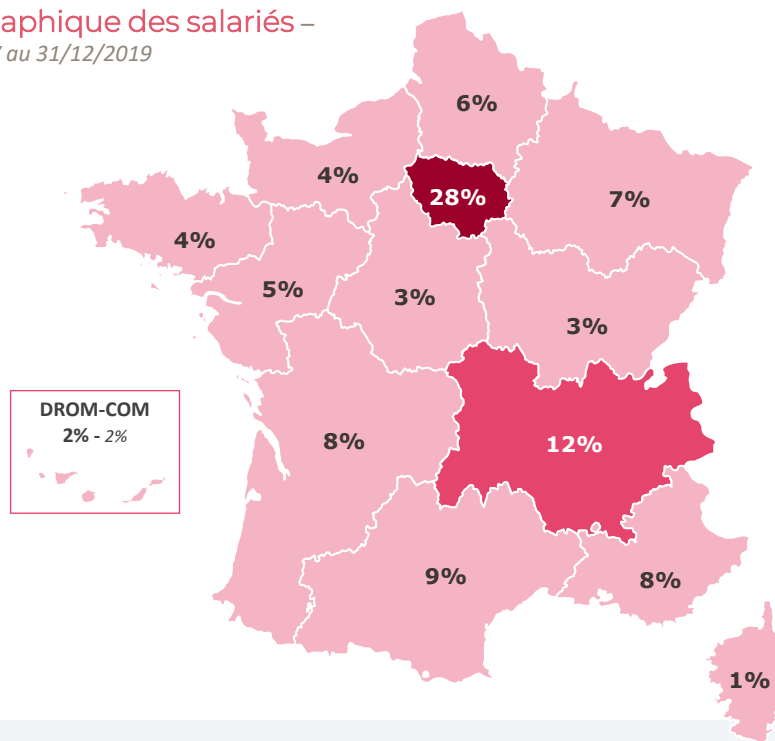


**19 270 établissements**  
en 2021\*

(\*) Source DARES IDCC 787 au 30/12/2020, extrapolation Acoess NAF 6920Z au 31/12/2021

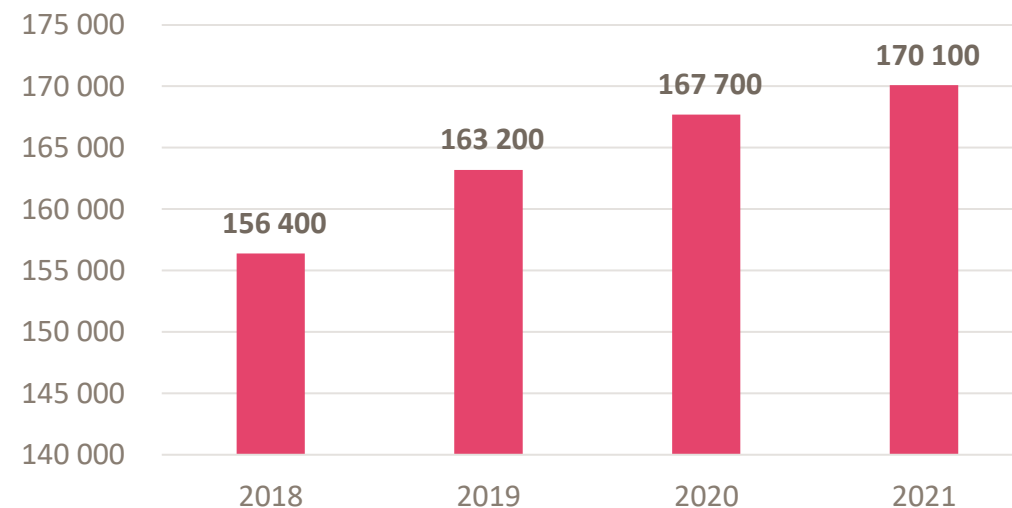
### Répartition géographique des salariés –

Source INSEE BTS IDCC 787 au 31/12/2019



### Évolution de l'effectif salarié

(\*) Source DARES IDCC 787 au 30/12/2020, extrapolation Acoess NAF 6920Z au 31/12/2021

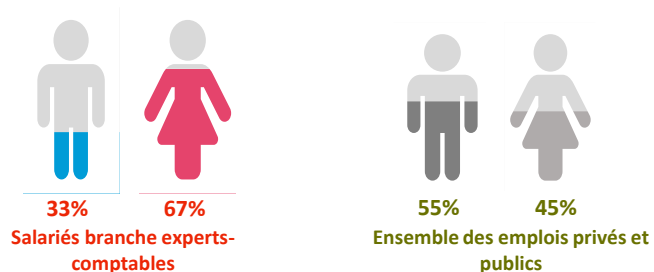


Nota : évolution du périmètre de la Branche entre 2018 et 2019

# • Une nette surreprésentation des femmes, des jeunes de moins de 35 ans et des profils qualifiés

## Répartition des salariés par sexe

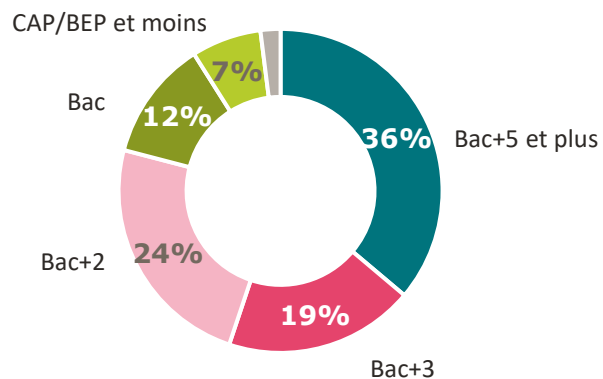
Source DARES IDCC 787 au 30/12/2020



A noter : la part des hommes est restée inchangée alors qu'elle a progressé de 2 points dans l'emploi global. La part des femmes est significativement plus élevée chez les employés (78%) que chez les cadres (54%).

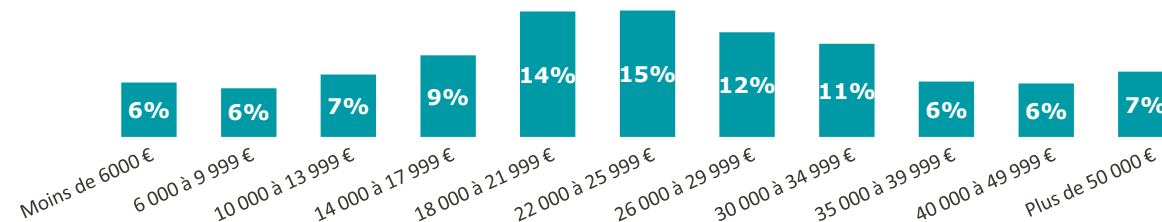
## Répartition des salariés par niveau de qualification

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



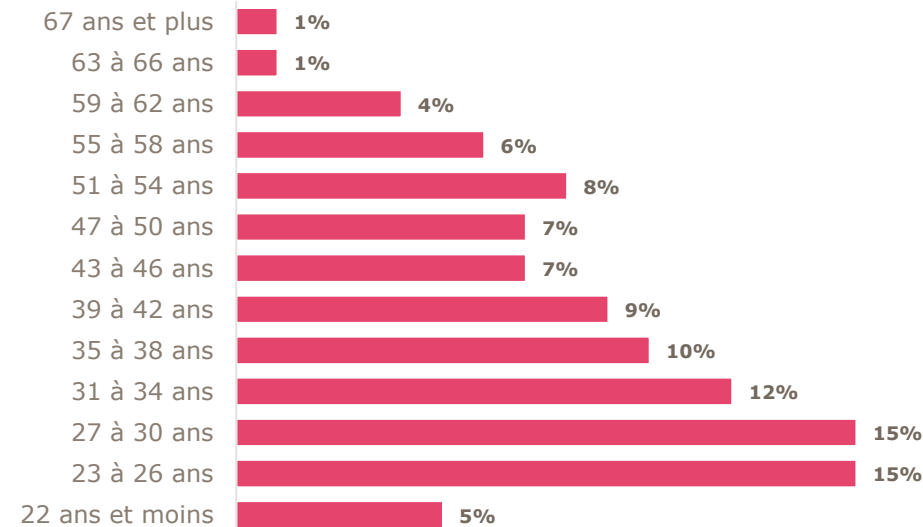
## Répartition des salariés par tranche de salaire net total

Source INSEE BTS IDCC 787 au 31/12/2019



## Pyramide des âges des salariés

Source INSEE BTS IDCC 787 au 31/12/2019



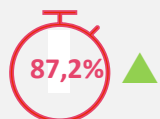
A noter : en dehors d'une légère surreprésentation des femmes chez les 35-38 ans (+3 points), la proportion d'hommes et de femmes par classe d'âge est homogène.

# Une qualité d'emploi toujours très forte avec un recours restreint au temps partiel et plus encore au CDD – Une légère progression des professions intermédiaires

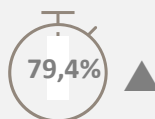
## Part de contrats à temps complet

Source DARES IDCC 787 au 30/12/2020

Salariés branche experts-comptables



Ensemble des convention collectives de branche



## Part des CDD

Source DARES IDCC 787 au 30/12/2020

Salariés branche experts-comptables

2,1 %

2,2 % chez les femmes

Un taux décroissant avec la taille d'entreprise

Ensemble des conventions collectives de branche

7,6 %

9,4 % chez les femmes

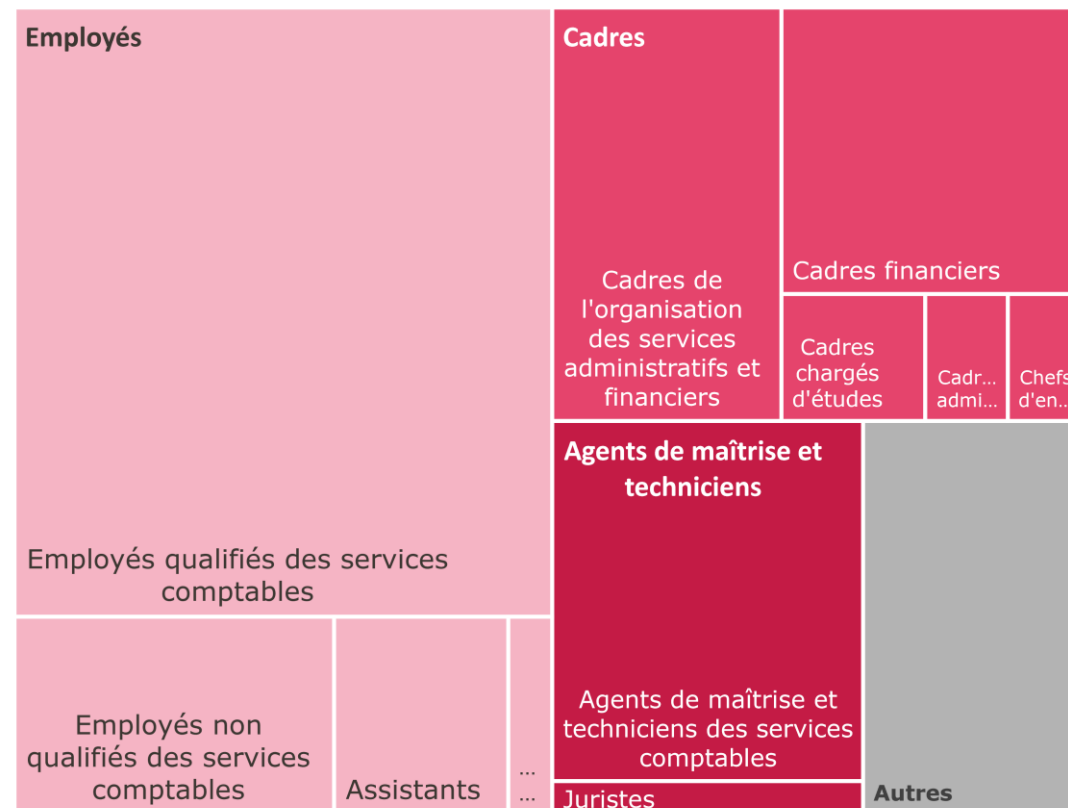
## Répartition des salariés par CSP

Source DARES IDCC 787 au 30/12/2020

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

## Répartition des effectifs par métier (PCS)

Source INSEE BTS IDCC 787 au 31/12/2019

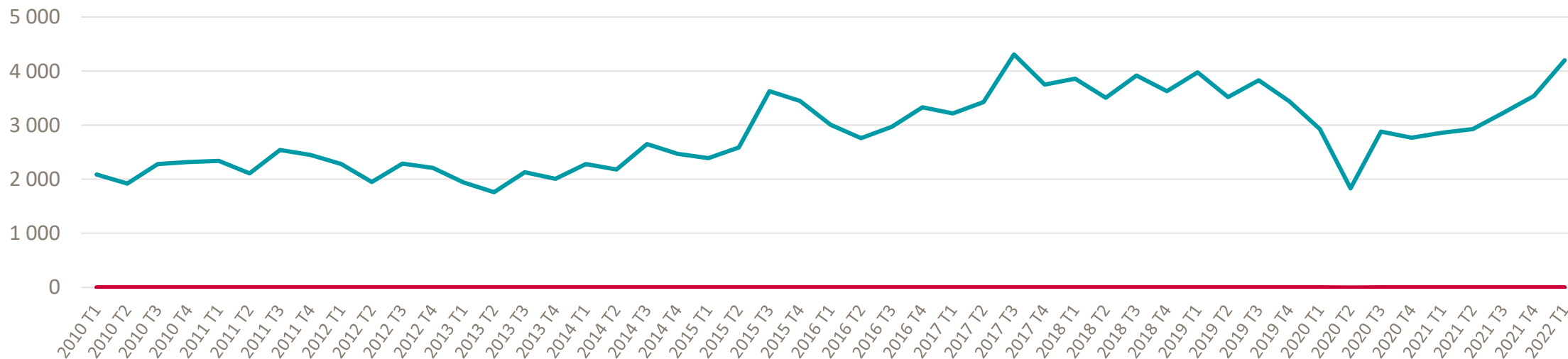


A noter : les experts-comptables inscrits au conseil de l'ordre sont 21 000 dont près de 18 000 en libéral. Les experts-comptables salariés (ou en recherche d'emploi) sont par conséquent près de 3 000 et font partie des cadres financiers dans le graphique ci-dessus.

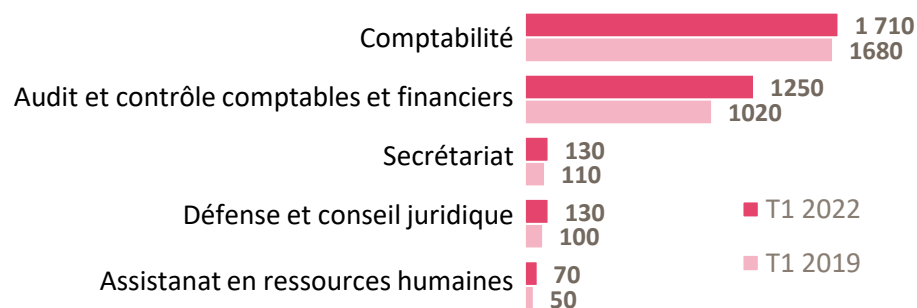
A noter : baisse d'1 pt du taux respectif des cadres et des employés de la Branche, au profit des professions intermédiaires (hausse d'1,9 pts).

# Des besoins de recrutement en forte hausse depuis le 2ème trimestre 2021, avec une part d'offre en CDI encore plus élevée qu'avant la crise sanitaire

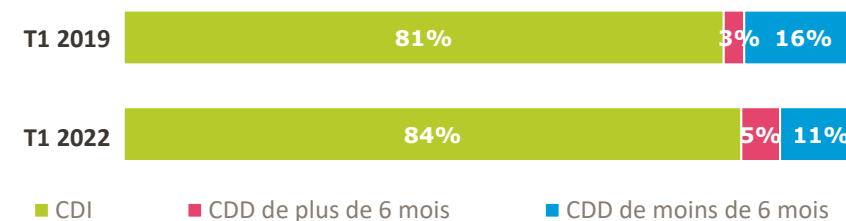
Évolution du nombre d'offres d'emploi diffusées par des entreprises du secteur des activités comptables\*



Top 5 des familles de métiers les plus présentes parmi les offres d'emploi\* - en nombre d'offres



Types de contrats de travail proposés\*



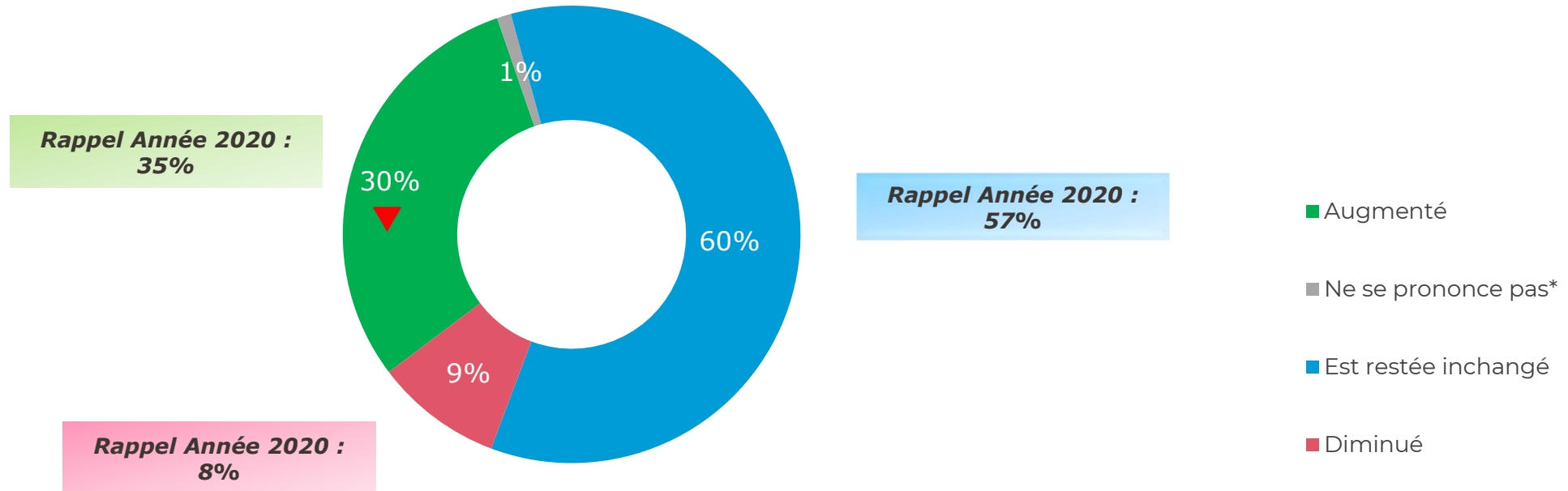
\*Source Pôle Emploi ; Offres collectées par PE ou des partenaires

- **En 2021, le nombre de salariés est resté inchangé dans 6 cabinets sur 10, tandis que 3 sur 10 ont vu leur effectif augmenter, situation proche de celle de l'année 2020**



**Q3. Et à fin 2021, le nombre de salariés de votre cabinet par rapport à fin 2020 a-t-il ... ?**

*A tous (Base : 301)*



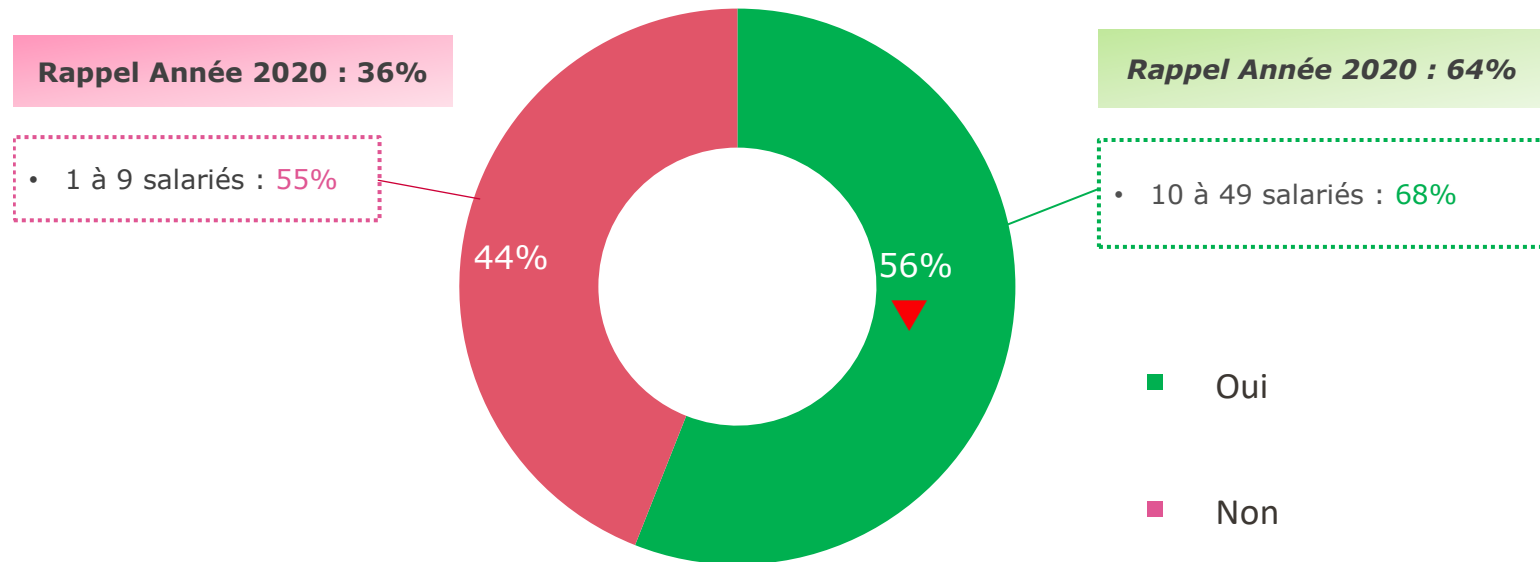
\* Item non suggéré

- **Près de 6 cabinets sur 10 ont procédé à des recrutements en 2021, situation proche de celle de 2020, et jusqu'à 7 sur 10 parmi les structures de 10 à 49 salariés.**



#### Q4. Avez-vous procédé à des recrutements en 2021 (CDI, CDD y compris alternants et apprentis) ?

A tous (Base : 301)

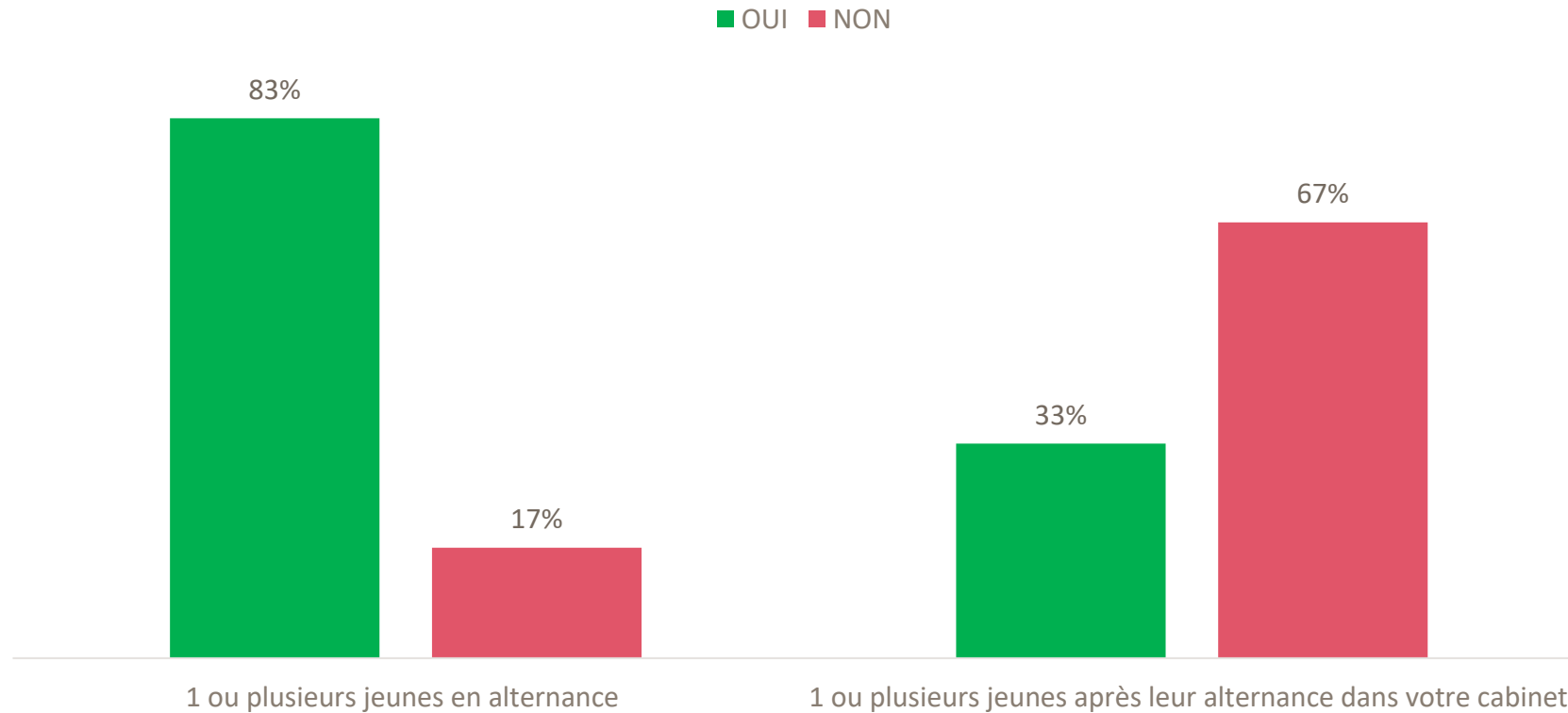


- **En 2021, l'alternance a été un levier majeur de formation et de recrutement, avec plus de 8 cabinets sur 10 ayant recruté 1 ou plusieurs jeunes en alternance et 1/3 ayant recruté au moins 1 jeune à l'issue de l'alternance dans leur cabinet**



**Q5. Et parmi ces recrutements, avez-vous recruté en 2021 ? *(question nouvelle)***

*A tous (Base : 301)*

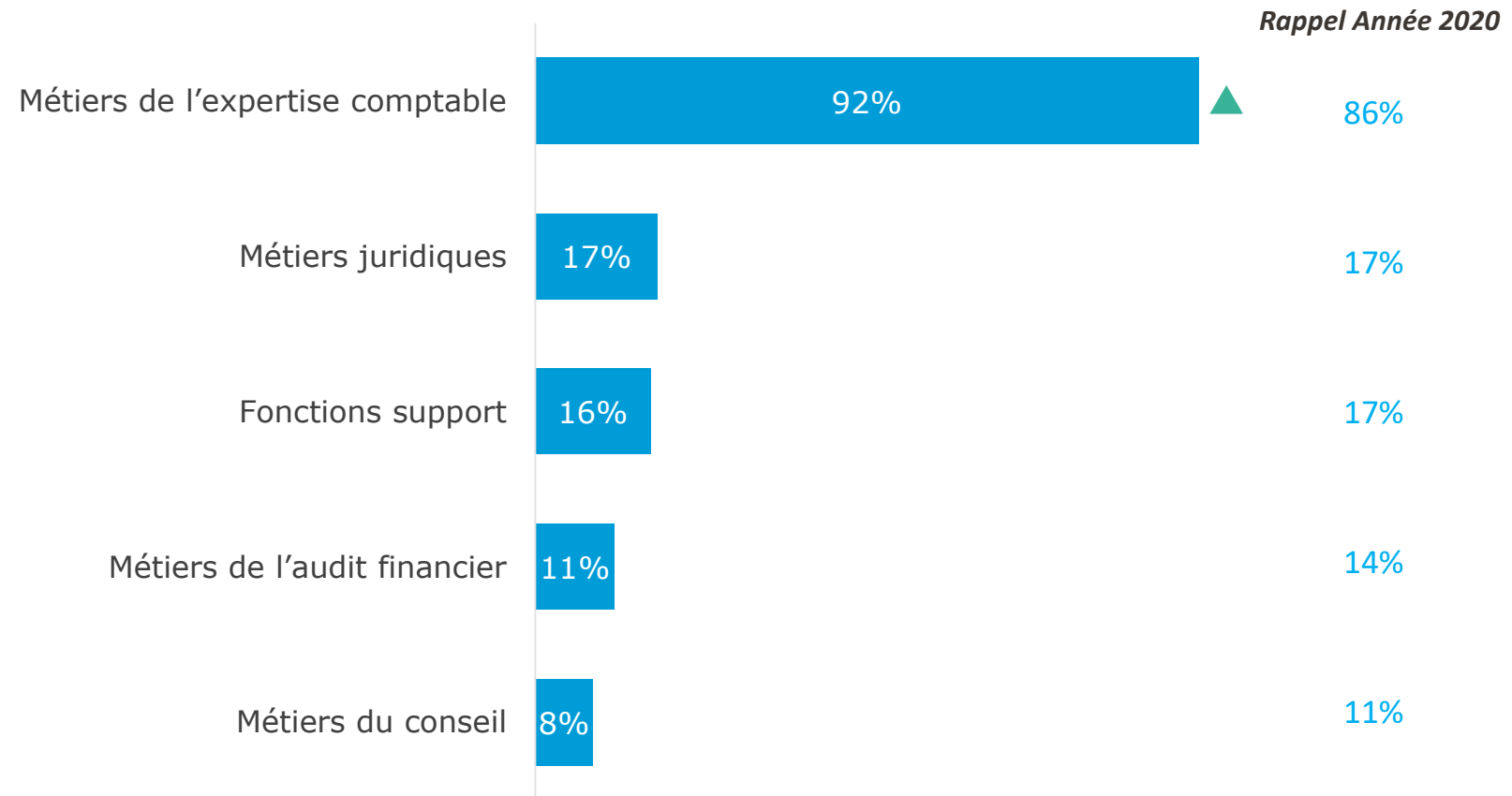




- **En 2021, les recrutements sont encore plus concentrés sur le cœur de métier de l'expertise comptable**



**Q7. Sur quels types de métiers avez-vous effectué ces recrutements en 2021 (CDI, CDD y compris alternants et apprentis) ?**  
*A ceux qui ont procédé à des recrutements en 2021 (Base : 301)*

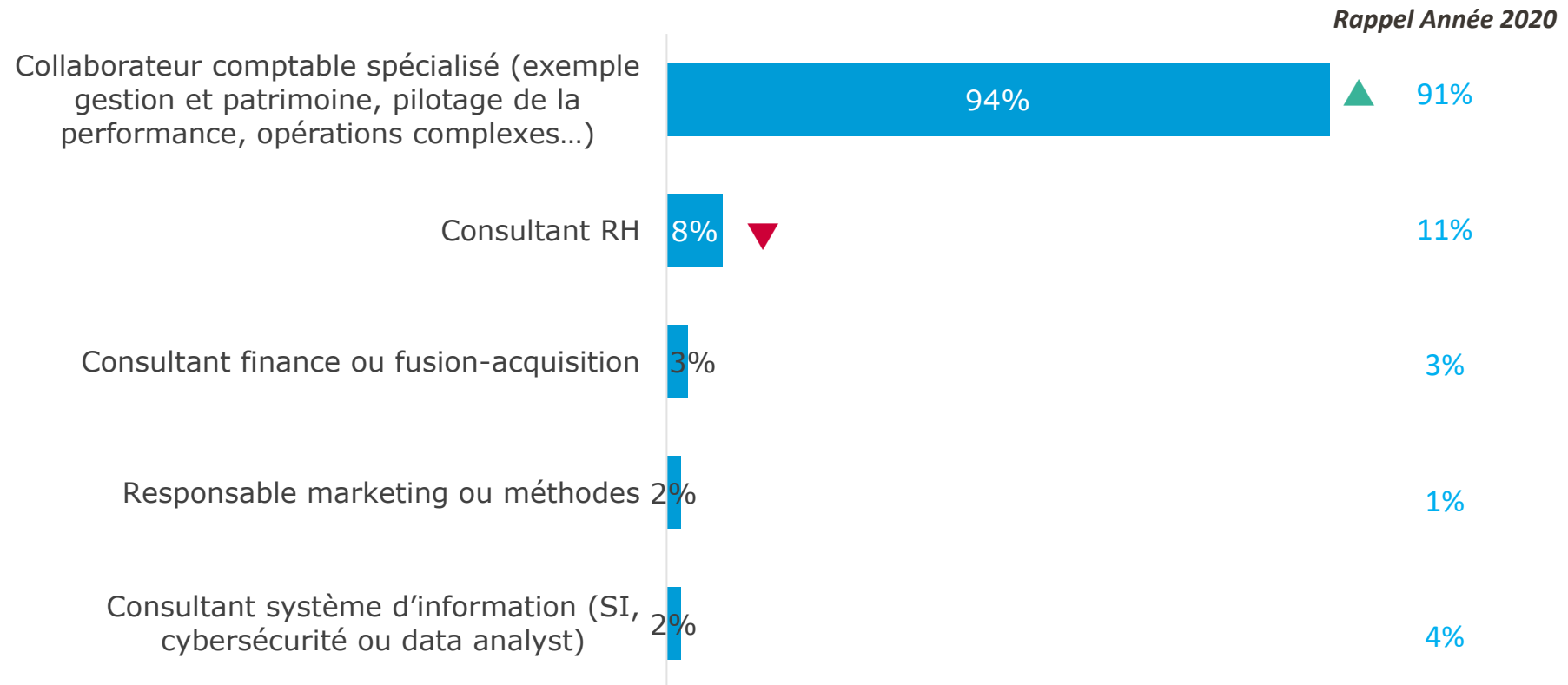


## • Comme en 2020, les recrutements effectués démontrent un besoin important de collaborateurs comptables spécialisés



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

A ceux qui ont procédé à des recrutements en 2021 (Base : 301)



- **Les 2/3 des cabinets ayant procédé à des recrutements ont été confrontés à des difficultés, plus marquées qu'en 2020**



**Q6. Avez-vous rencontré des difficultés de recrutement ?**

A ceux qui ont procédé à des recrutements en 2021 (Base : 301)

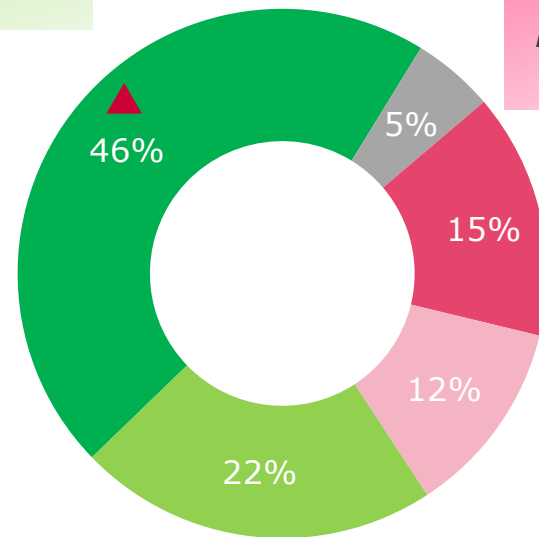
Oui  
68%

**Rappel Année 2020 : 66%**  
dont 37% « Tout à fait »

Non  
27%

• 1 à 9 salariés : 38%

**Rappel Année 2020 : 33%**  
dont 17% « Pas du tout »



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

\* Item non suggéré

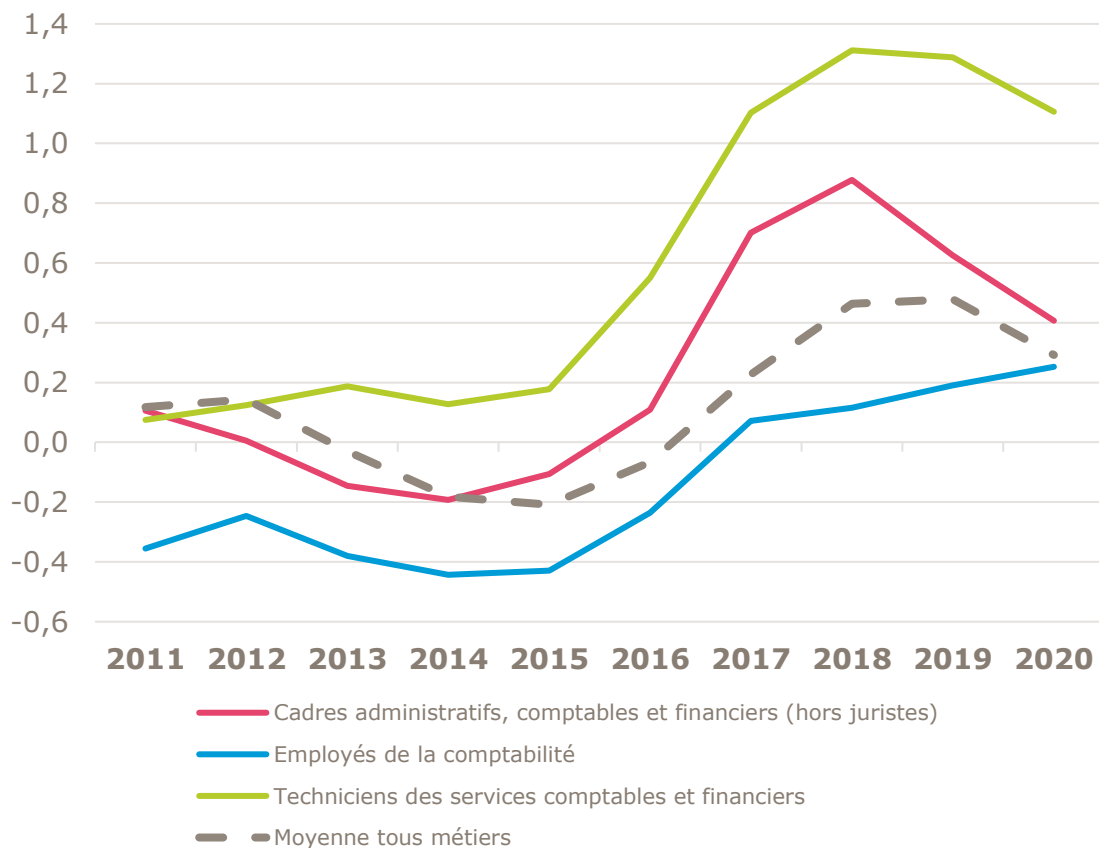
\*\* Lors de la vague 1, la question était posée pour ceux ayant procédé des recrutements lors de l'année 2020

\*\* Lors de la vague 2, la question était posée pour ceux ayant procédé à des recrutements lors du 1<sup>er</sup> semestre 2021

# Malgré le recul des tensions durant la crise sanitaire, les entreprises ont anticipé de fortes difficultés de recrutement durant l'année 2022, plus marquées qu'avant la crise pour les employés et techniciens des services comptables et financiers

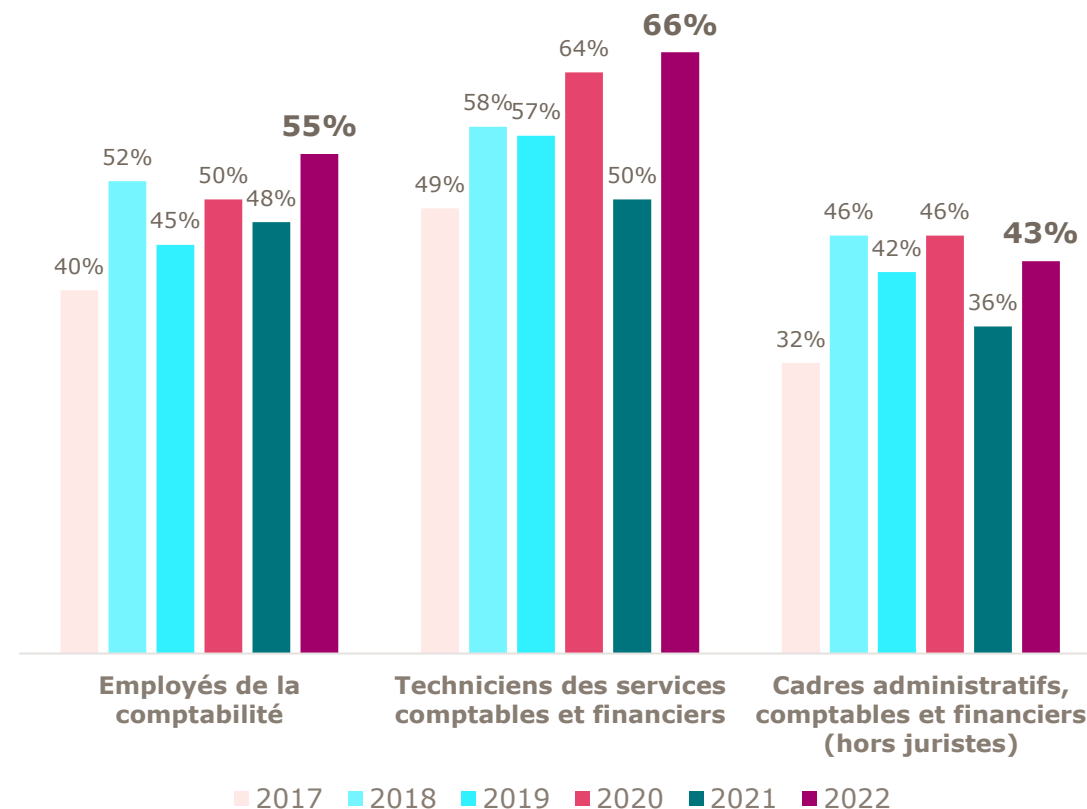
Évolution de l'indice de tension au recrutement sur les métiers des activités comptables

Source DARES 2021



Part de recrutements anticipés comme difficiles par métier

Source BMO Pôle Emploi 2021





# 3.

## LES PERSPECTIVES, D'EMPLOI ET DE RECRUTEMENT DANS LA BRANCHE EN 2022

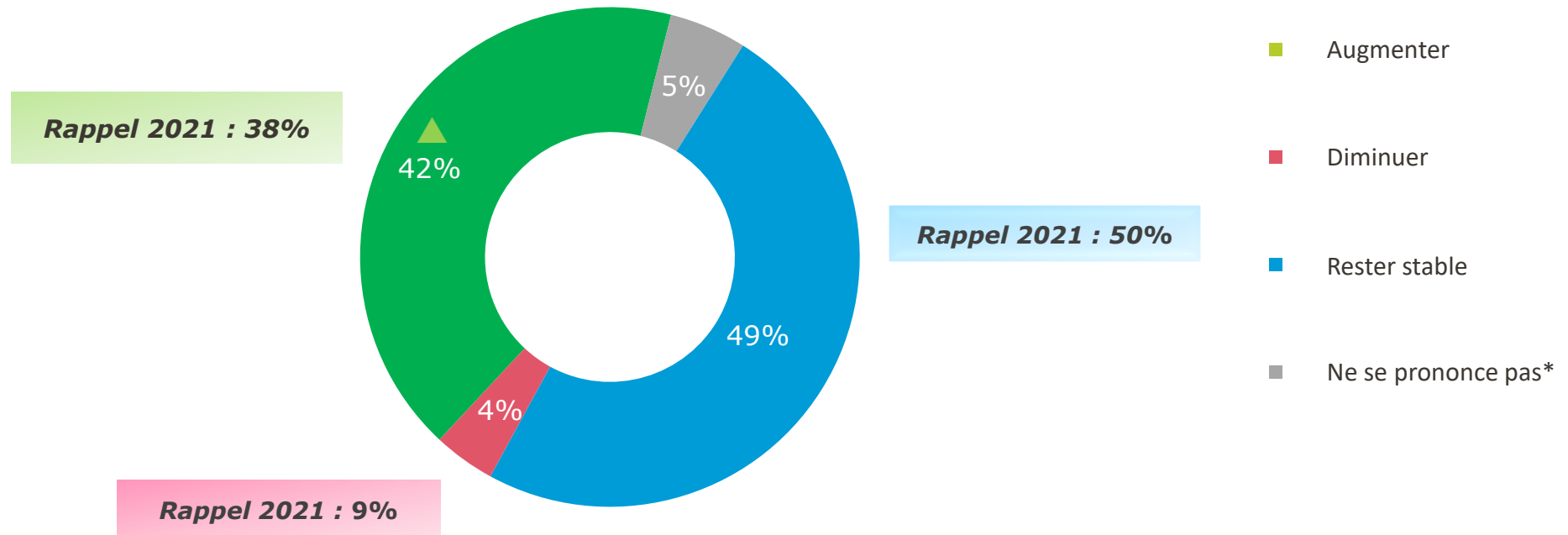


- **Pour 2022, des perspectives favorables pour l'activité des cabinets, avec 4 cabinets sur 10 qui anticipent une croissance de leur chiffre d'affaires et 5 sur 10 une stabilité, tendance dans la continuité de l'année 2021**



**Q8. En 2022 et par rapport à 2021, estimez-vous que l'activité globale (chiffre d'affaires) de votre cabinet va... ?**

*A tous (Base : 301)*



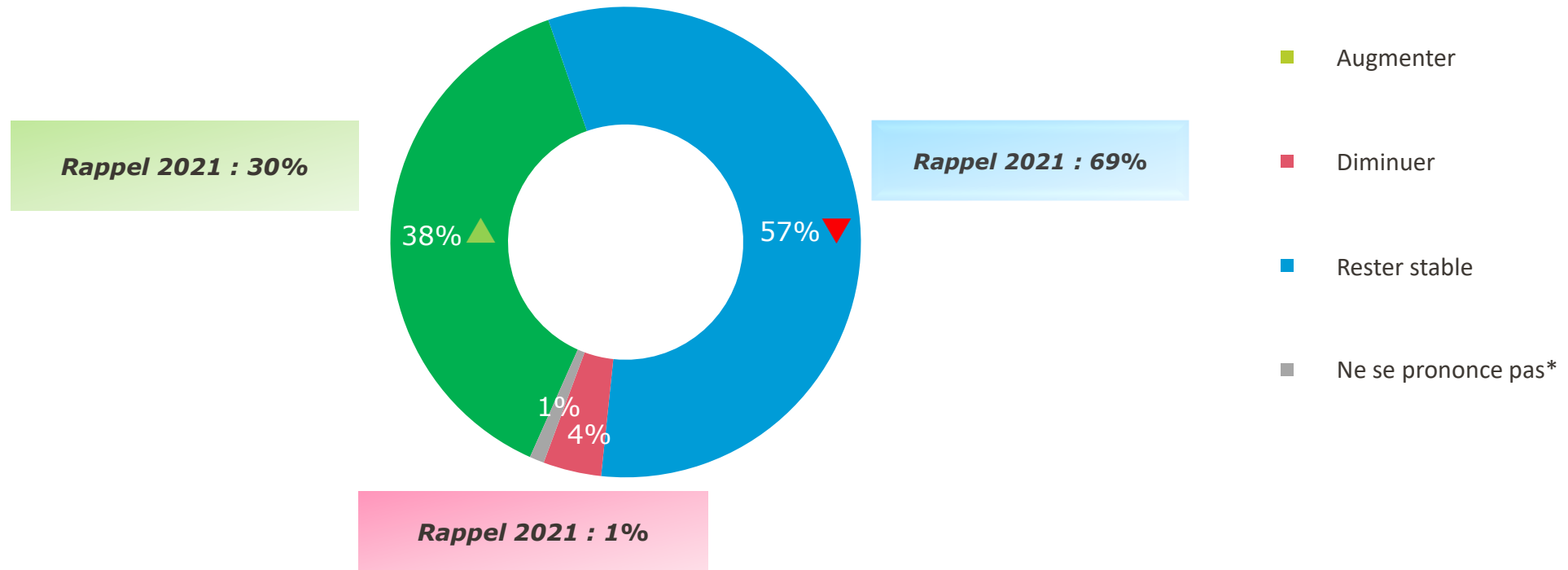
\* Item non suggéré

- **Un effectif de salariés qui devrait rester stable pour 6 cabinets sur 10 et augmenter pour près de 4 sur 10, anticipation légèrement plus favorable que lors de la projection sur l'année 2021**



**Q9. Et toujours pour 2022 par rapport à 2021, estimez-vous que le nombre de salariés de votre cabinet va... ?**

*A tous (Base : 301)*



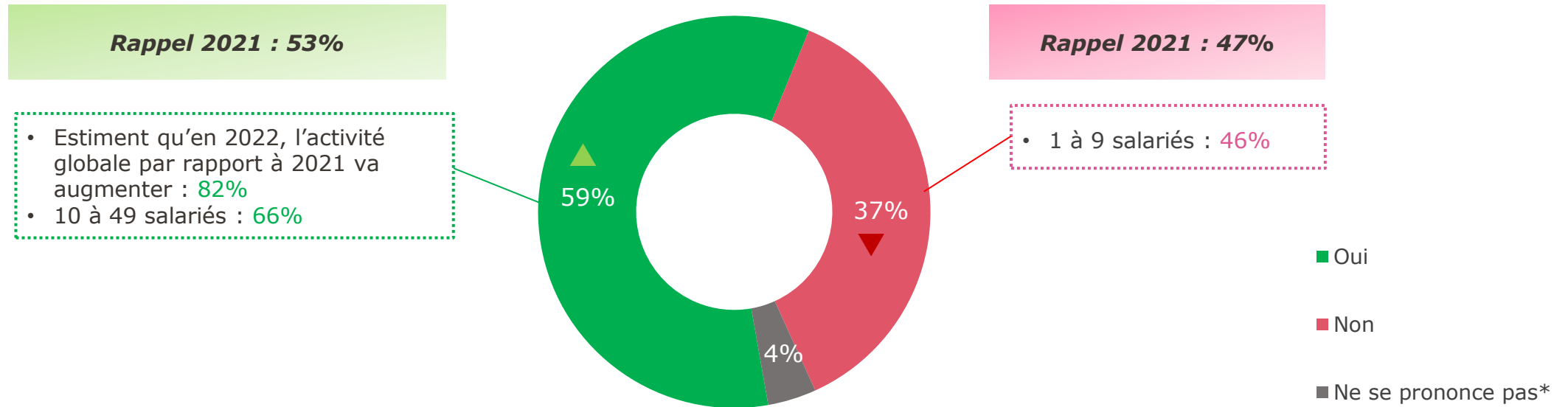
\* Item non suggéré

- **6 cabinets sur 10 ont déjà recruté ou le prévoient en 2022, avec des intentions plus marquées chez ceux qui anticipent une hausse d'activité et pour les cabinets de 10 à 49 salariés.**



**Q10. Et en 2022, avez-vous réalisé ou prévoyez-vous de réaliser des recrutements (CDI, CDD y compris alternance et apprentissage) ?**

*A tous (Base : 301)*



\* Item non suggéré





4.

# LA FIDELISATION DES SALARIES DANS LA BRANCHE (volet thématique)

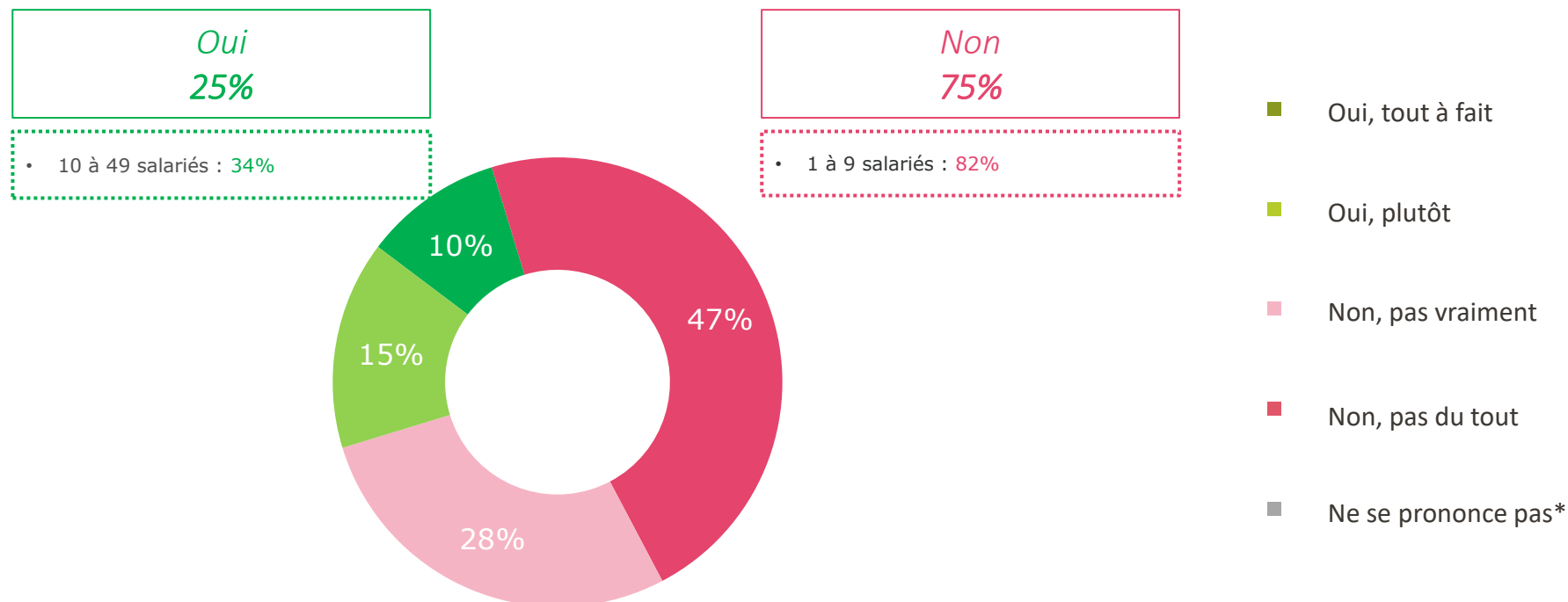


- **Seul 1/4 des cabinets estime rencontrer des difficultés à fidéliser ses salariés, 1/3 chez les 10 à 49 salariés, plus impactés par cet enjeu de fidélisation**



**Q12. Au sein de votre cabinet, rencontrez-vous des difficultés à fidéliser vos salariés ?**

A tous (Base : 301)

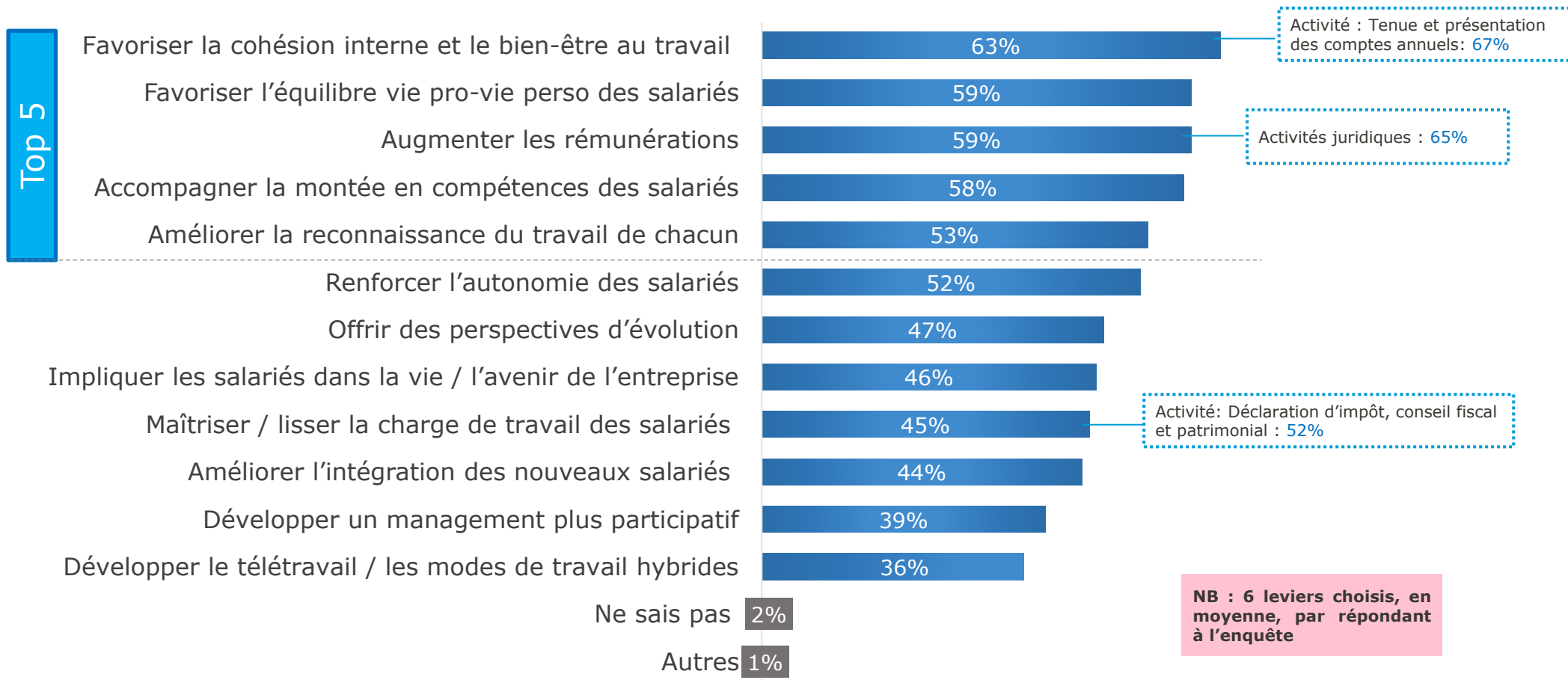


\* Item non suggéré

# La fidélisation des salariés est perçue comme multifactorielle : elle passe à la fois par la cohésion et le bien-être au travail, l'attention à l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle, la rémunération et la montée en compétences

**Q13. Pour fidéliser les salariés au sein de votre cabinet, quels sont, selon vous, les principaux leviers ?**

A tous (Base : 301)

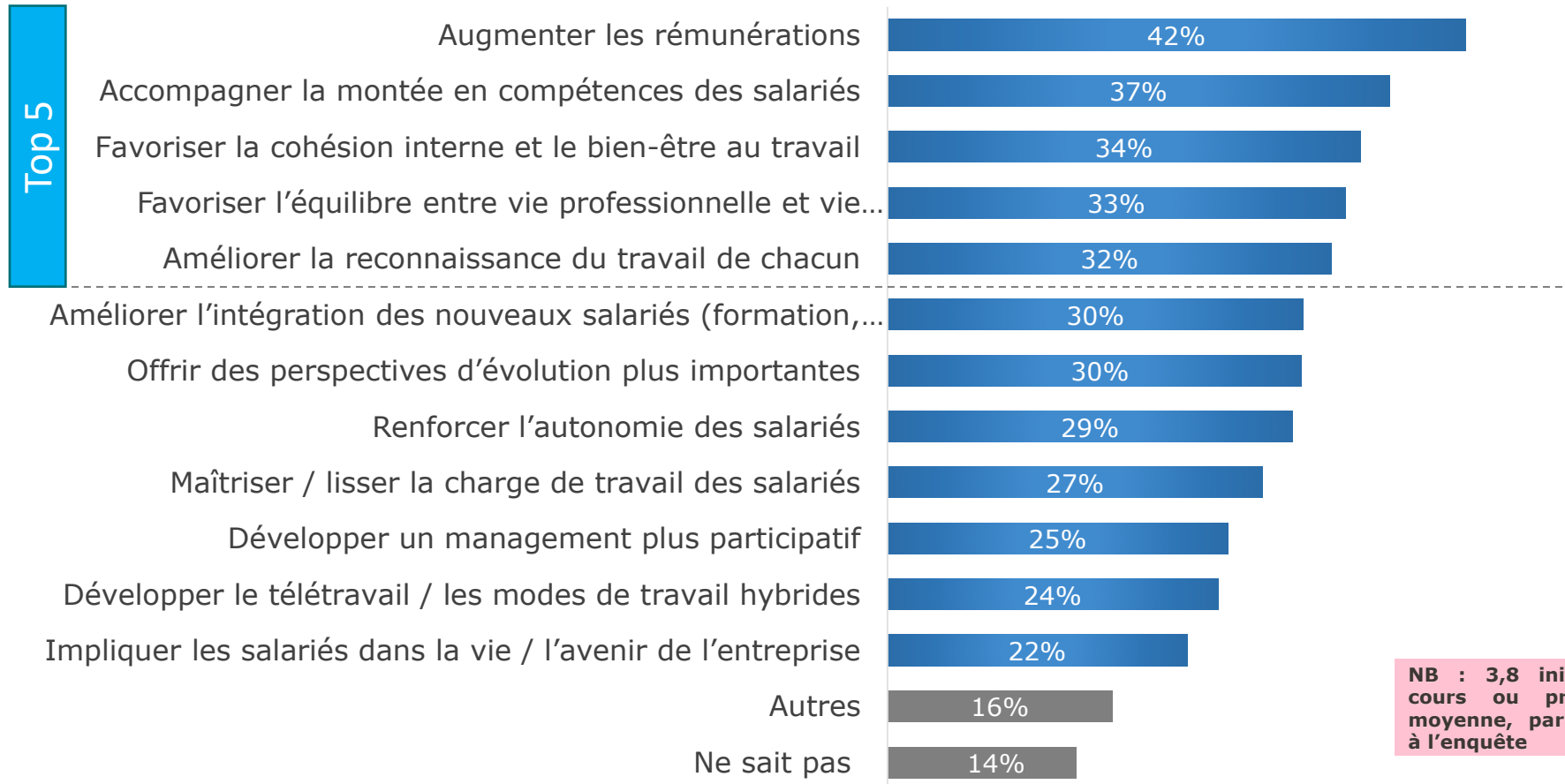


- **En pratique, la hausse des rémunérations, puis la formation sont les initiatives les plus partagées, devant les actions en faveur de la QVT et de l'équilibre pro/perso**



**Q14. Et sur ces différents leviers, avez-vous des initiatives en cours ou prévues dans votre cabinet en 2022 ?**

A tous (Base : 301)



**NB : 3,8 initiatives en cours ou prévues, en moyenne, par répondant à l'enquête**



5.

# LA SYNTHÈSE DES ENSEIGNEMENTS



## • Synthèse des enseignements - 1

*Note méthodologique : élaboré par l'Observatoire des métiers de l'expertise comptable, du commissariat aux comptes et de l'audit (OMECA) depuis 2014, le baromètre des métiers combine une enquête téléphonique semestrielle auprès d'un panel représentatif de 300 cabinets et l'analyse de données Emploi-Formation fournies par l'OPCO Atlas et la statistique publique (Dares, INSEE, ACOSS...). La présente vague a été réalisée sur la base d'une enquête menée entre le 23 juin et le 8 juillet 2022 et d'une analyse réalisée par BVA et son partenaire Olecio.*

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

Constituée aux  $\frac{3}{4}$  d'entreprises de moins de 10 salariés, la branche de l'expertise comptable, du commissariat aux comptes et de l'audit poursuit son développement et compte désormais plus de 19 000 établissements. Forte de plus de 167 000 salariés fin 2020, la branche est caractérisée par une part importante de jeunes de moins de 35 ans (47%) et plus encore de salariés qualifiés, avec 55% de Bac+3 et plus. La typologie des contrats de travail est caractérisée par la stabilité, avec un recours massif au CDI et extrêmement restreint au CDD (2,1% contre 7,6% en moyenne toutes Branches confondues). La branche continue à être fortement créatrice d'emplois avec, en particulier, 4 500 emplois net créés de 2019 à 2020, dans un contexte de forte demande d'appui de la part des entreprises clientes, confrontées à la crise sanitaire.

Interrogés sur l'exercice 2021, près de la moitié des cabinets font part d'une stabilité de leur activité et 4 sur 10 d'une croissance par rapport à 2020. La gestion sociale (42% des cabinets), la tenue et présentation des comptes annuels (40%) ou encore les activités juridiques (36%) sont les domaines pour lesquels la croissance est la plus élevée. L'effet « crise sanitaire » sur la gestion sociale semble toutefois s'atténuer, de même que l'impact des nouvelles dispositions réglementaires (loi Pacte) sur les missions de commissariat aux comptes.

Le volume d'offres d'emploi publié par les entreprises du secteur montre une hausse nette des besoins de recrutement depuis le 2<sup>ème</sup> trimestre 2021. 56% des cabinets ont procédé à des recrutements durant l'année 2021 (contre 64% en 2020), tout particulièrement les « 10 à 49 salariés » (68%). Ces cabinets ont été largement confrontés à des difficultés de recrutement (2/3 de ceux qui ont recruté). Les recrutements se sont concentrés, plus encore qu'en 2020, sur les métiers de l'expertise comptable (92%) et, tout particulièrement, sur les collaborateurs comptables spécialisés.

En 2021, l'alternance a constitué un levier majeur de formation et de recrutement dans la branche. Plus de 8 cabinets sur 10 ont embauché un ou plusieurs jeunes en alternance et 1/3 d'entre eux a recruté au moins un jeune à l'issue de son alternance dans leur cabinet.

## • Synthèse des enseignements - 2

### LES PERSPECTIVES D'ACTIVITE, D'EMPLOI ET DE RECRUTEMENT EN 2022 DANS LA BRANCHE

Concernant les perspectives 2022, les professionnels sont **optimistes** : 4 cabinets sur 10 anticipent une hausse de leur activité et 5 sur 10 une **stabilité**, tendance dans la continuité de 2021.

L'effectif devrait augmenter pour près de 4 cabinets sur 10, anticipation légèrement plus favorable que lors de la projection sur l'année 2021.

6 cabinets sur 10 ont déjà recruté ou le prévoient en 2022, avec des intentions plus marquées chez ceux qui anticipent une hausse d'activité et pour les cabinets de 10 à 49 salariés.

### LA FIDELISATION DES SALARIES (volet thématique du baromètre)

Face aux difficultés de recrutement qui touchent très largement les cabinets de la branche, la **problématique de fidélisation des salariés apparaît comme un enjeu plus ciblé**. Elle concerne un quart des cabinets, voire un tiers pour les 10 à 49 salariés, profil d'entreprise plus concerné par cet enjeu.

La fidélisation est perçue comme **multifactorielle** par les dirigeants et responsables ; en moyenne, 6 leviers de fidélisation sont retenus par chaque personne interviewée. De leur point de vue, elle passe avant tout par **la cohésion interne et le bien-être au travail, le respect de l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle, la rémunération et la montée en compétences**. Et de nombreux autres leviers sont cités : amélioration de la reconnaissance du travail, de l'intégration des nouveaux salariés, des perspectives d'évolution...

En pratique, 3 à 4 leviers sont activés ou en passe de l'être dans les cabinets : en premier lieu la **hausse des rémunérations (42% des cabinets)**, puis pour un tiers des cabinets environ, **l'accompagnement de la montée en compétences des salariés (37%)**, les actions en faveur de la cohésion et du bien-être au travail (34%) ou de l'équilibre pro-perso (33%).

Des pistes d'actions émergent dans le rapprochement entre les leviers de fidélisation identifiés par les dirigeants et la réalité des initiatives menées, ainsi que dans leur mise en regard avec les attentes nouvelles des salariés, jeunes ou moins jeunes, vis-à-vis de leur emploi.

# • Pistes de réflexion en matière de fidélisation des salariés







6.

# NOTORIETE ET QUELQUES MOTS SUR L'OMECA



• **21% des interlocuteurs connaissent l'OMECA, dont plus de la moitié a déjà consulté une production de l'observatoire**



**Q15. Connaissez-vous l'OMECA, l'Observatoire des Métiers de l'Expertise comptable, du Commissariat aux comptes et de l'Audit ?**

A tous (Base : 301)

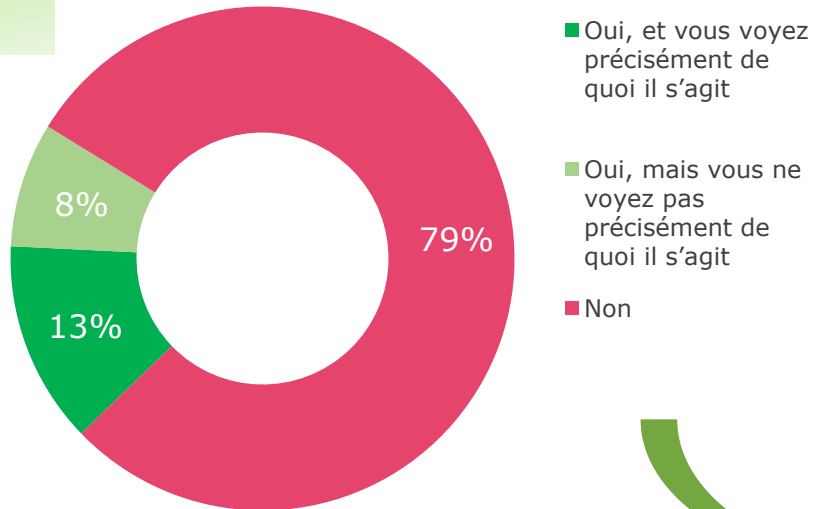
Oui  
21%

• DRH ou RRH : 10%

Rappel 2021 : 23%

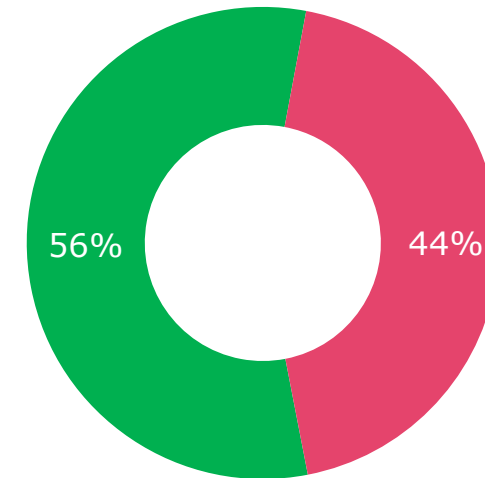
Non  
79%

Rappel 2021 : 77%



**Q15.1. Avez-vous déjà consulté une production de l'OMECA (site web, étude, fiche-métier...) ?**

A ceux qui connaissent l'OMECA (Base : 301)



Oui

Non

## ● 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 répertoriés 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](http://www.metierscomptabilite.fr)

### Réalisation de l'étude

Cette étude a été réalisée en collaboration avec les cabinets



22B, rue de la Clef  
75005 PARIS



27 Rue du Colonel Pierre Avia  
75015 Paris