

L'Observatoire des Métiers
de l'Expertise Comptable,
du Commissariat aux
Comptes et de l'Audit



Baromètre Emploi – Formation

Vague 5 - janvier 2016

ACTIVITÉ, EMPLOI ET FORMATION PROFESSIONNELLE AU SEIN DES CABINETS
D'EXPERTISE COMPTABLE ET DE COMMISSARIAT AUX COMPTES

SOMMAIRE

- 01** Objectifs et méthodologie de l'étude
- 02** Activité et Emploi : Bilan du 2^{ème} semestre 2015
- 03** Activité et Emploi : Prévisions 1^{er} semestre 2016
- 04** Volet thématique : l'égalité professionnelle

OBJECTIFS ET METHODE

Méthode



ECHANTILLON

- **Tirage de l'échantillon et fichier sources** : Tirage aléatoire dans un fichier de N° fourni par client
- **Sélection de l'interviewé** : Désignation de la personne interrogée de manière aléatoire avec toutefois une priorité sur les membres du panel.
- **Cible** : entreprises relevant de la branche professionnelle de l'Expertise comptables, du Commissariat aux comptes et de l'Audit.
 - Petits cabinets : dirigeants ou leurs représentants (experts-comptables, gérants...),
 - Cabinets de grosse ou moyenne taille : Responsables du personnel/ DRH, PDG/ DG...



COLLECTE DES DONNÉES

- **Dates de terrain**: du 14 au 29 janvier 2016
- **Echantillon réalisé** : **301** cas
 - 158 petits cabinets (de 1 à 9 salariés)
 - 118 moyens cabinets (de 10 à 49 salariés)
 - 25 gros cabinets (50 salariés et plus)
- **Mode de recueil** : téléphone CATI,
- **Questionnaire de 9 mn**
 - 1 bloc récurrent (mesure barométrique)
 - et 1 bloc spécifique lié à 1 thème d'actualité



TRAITEMENTS DES DONNÉES

- Echantillon pondéré sur la base du poids de chaque tranche de cabinet (chiffres fournis par l'OMECA)

OBJECTIFS ET METHODE

Rappel des précédentes vagues

1

VAGUE 1

Du 04 au 20 Février 2014

- Activité
- Emploi

Volet spécifique

- Politique de rémunération
- Plan de formation
- Information / communication

2

VAGUE 2

Du 23 Juin au 11 Juillet 2014

- Activité
- Emploi

Volet spécifique

- Choix des formations
- Emploi de travailleurs handicapés
- Travail à temps partiel

3

VAGUE 3

Du 19 Janv. au 02 Fév. 2015

- Activité
- Emploi

Volet spécifique

- Notoriété de la loi sur la FPC
- CPF
- Entretien prof
- Impact de la loi sur l'activité formation
- Intégration des nouveaux diplômés

4

VAGUE 4

Du 07 au 17 Juillet 2015

- Activité
- Emploi

Volet spécifique

- Formation professionnelle (réforme et budget)
- Forfait jour / Forfait heure

5

VAGUE 5

Du 14 au 29 janvier 2016

- Activité
- Emploi

Volet spécifique

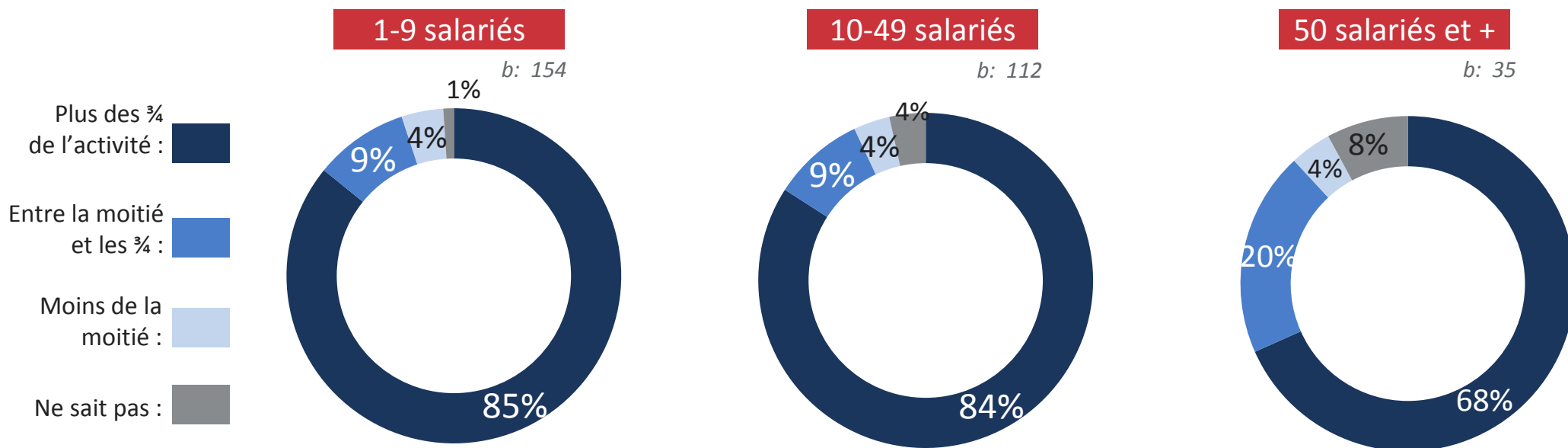
- Egalité professionnelle

L'Observatoire des Métiers
de l'Expertise Comptable,
du Commissariat aux
Comptes et de l'Audit



02 **ACTIVITÉ ET EMPLOI**
Bilan du 2^{ème} semestre
2015

Les gros cabinets sont plus aptes à générer de nouvelles activités (exceptionnelles), en parallèle, pour la majorité, la part récurrente a pesé pour plus des ¾ de l'activité

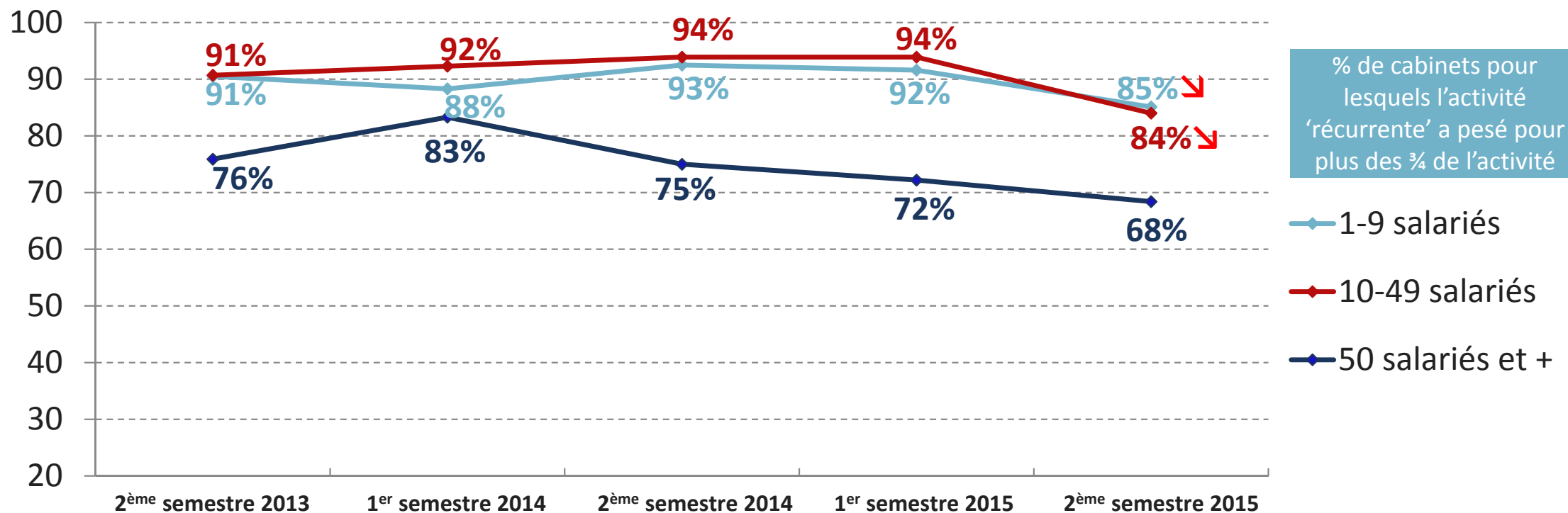


Bases : ensemble

Q1a. Pour le deuxième semestre 2015 (juillet à décembre), j'aimerais connaître la part respective de l'activité « récurrente » et de l'activité « exceptionnelle » dans votre cabinet ? Diriez-vous que l'activité récurrente a pesé pour...

PART DE L'ACTIVITÉ RÉCURRENTÉ – LECTURE EN DYNAMIQUE

Moins nombreux sont les cabinets à considérer réaliser $\frac{3}{4}$ d'activité récurrente



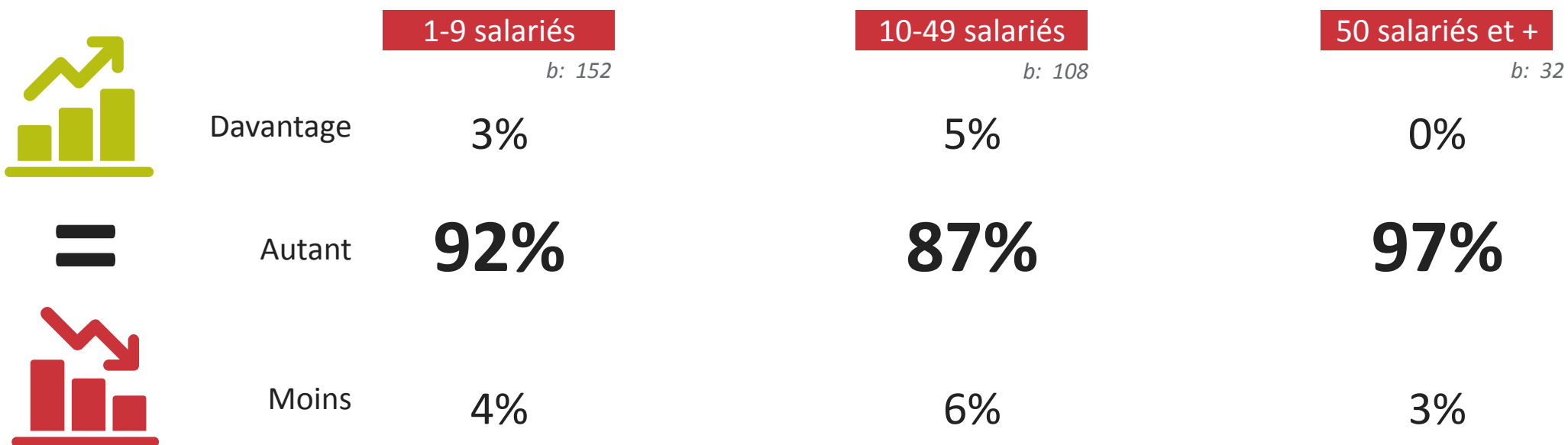
% de cabinets pour lesquels l'activité 'récurrente' a pesé pour plus des $\frac{3}{4}$ de l'activité

- 1-9 salariés
- 10-49 salariés
- 50 salariés et +

↘ ↗ : variations significatives vs la vague précédente

Q1a. Pour le deuxième semestre 2015 (juillet à décembre), j'aimerais connaître la part respective de l'activité « récurrente » et de l'activité « exceptionnelle » dans votre cabinet ? Diriez-vous que l'activité récurrente a pesé pour...

En dépit de l'observation précédente (moins de cabinets jugent leur activité à ¼ récurrente), pour la très grande majorité la part de cette activité est inchangée.

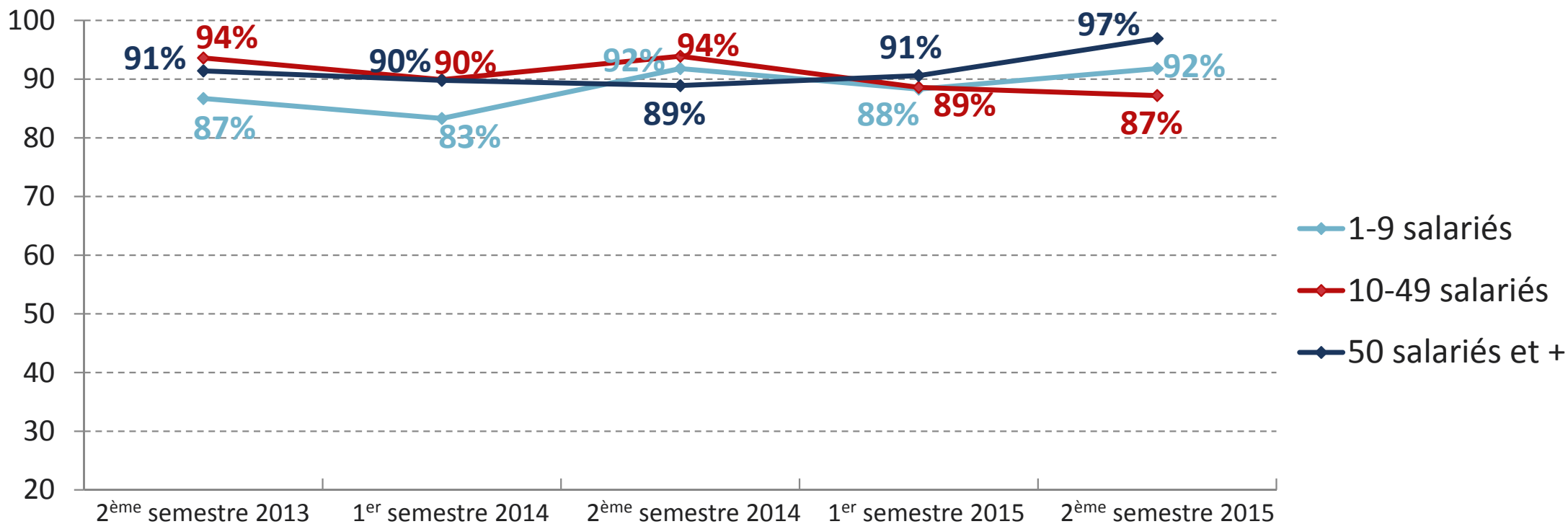


Bases : connaît l'activité récurrente du cabinet

Q1b. Vous me dites que pour le deuxième semestre 2015 (juillet à décembre), votre activité «récurrente» a pesé X%. Est-ce que cette activité récurrente pèse habituellement autant, moins ou davantage dans l'activité globale de votre cabinet ?

VARIATION DU POIDS DE L'ACTIVITÉ RÉCURRENTÉ – LECTURE EN DYNAMIQUE

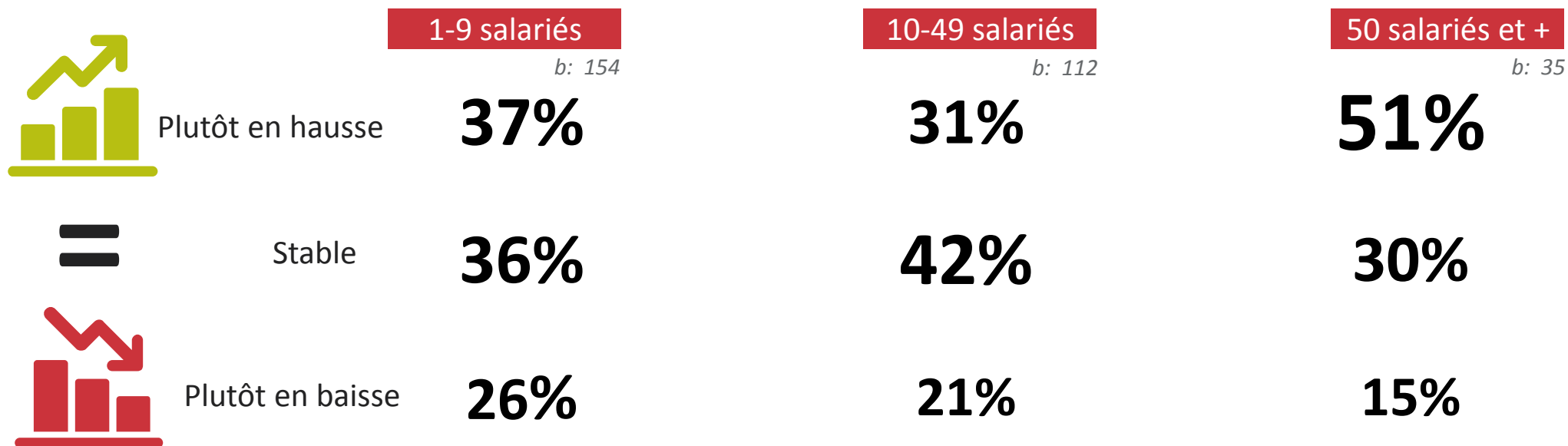
% de cabinets pour lesquels l'activité 'récurrente' a pesé autant que d'ordinaire



↘↗ : variations significatives vs la vague précédente

Q1b. Vous me dites que pour le deuxième semestre 2015 (juillet à décembre), votre activité «récurrente» a pesé X%. Est-ce que cette activité récurrente pèse habituellement autant, moins ou davantage dans l'activité globale de votre cabinet ?

La balance « hausse – baisse » du portefeuille client est globalement positive pour l'ensemble des cabinets. Les gros cabinets ont connu un très bon 2^{ème} semestre 2015.



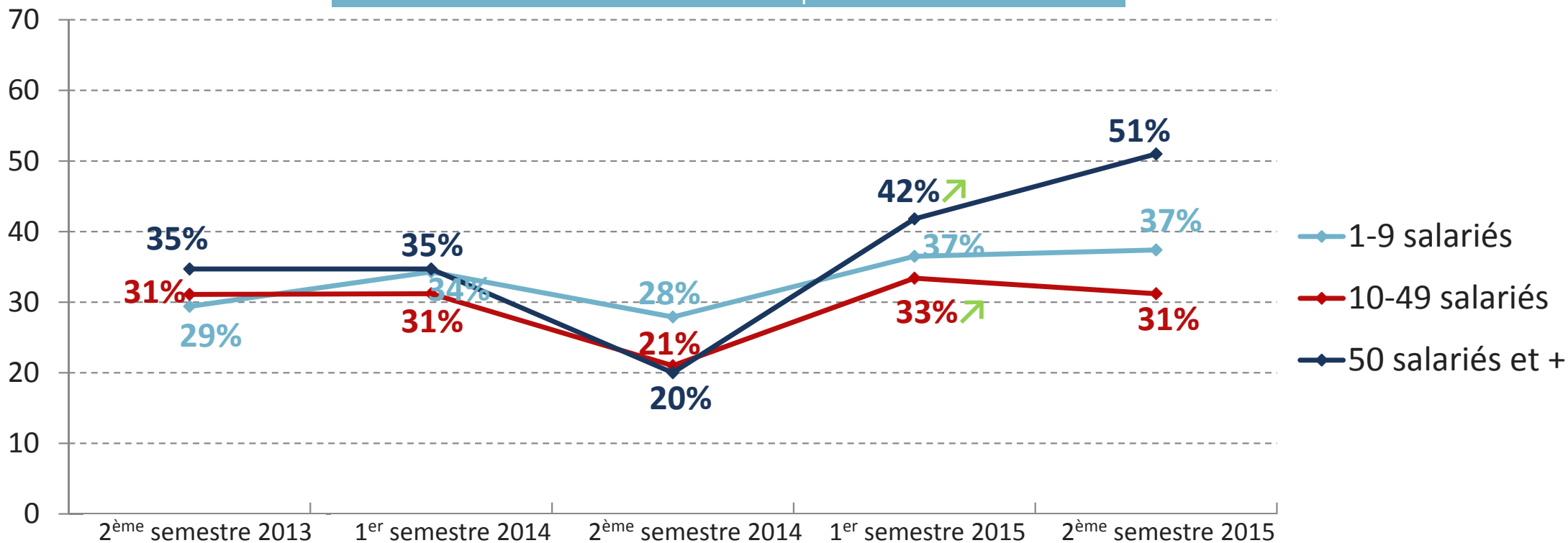
Bases : ensemble

Q2. Selon vous, le portefeuille client (ou nombre de clients) de votre cabinet pour le deuxième semestre 2015 (juillet à décembre) par rapport au deuxième semestre 2014 est-il ... ?

BILAN DE L'ACTIVITÉ PAR RAPPORT AU SEMESTRE PASSÉ

VARIATIONS DU PORTEFEUILLE CLIENT – LECTURE EN DYNAMIQUE

% de cabinets dont le portefeuille de client a augmenté par rapport au même semestre l'année précédente

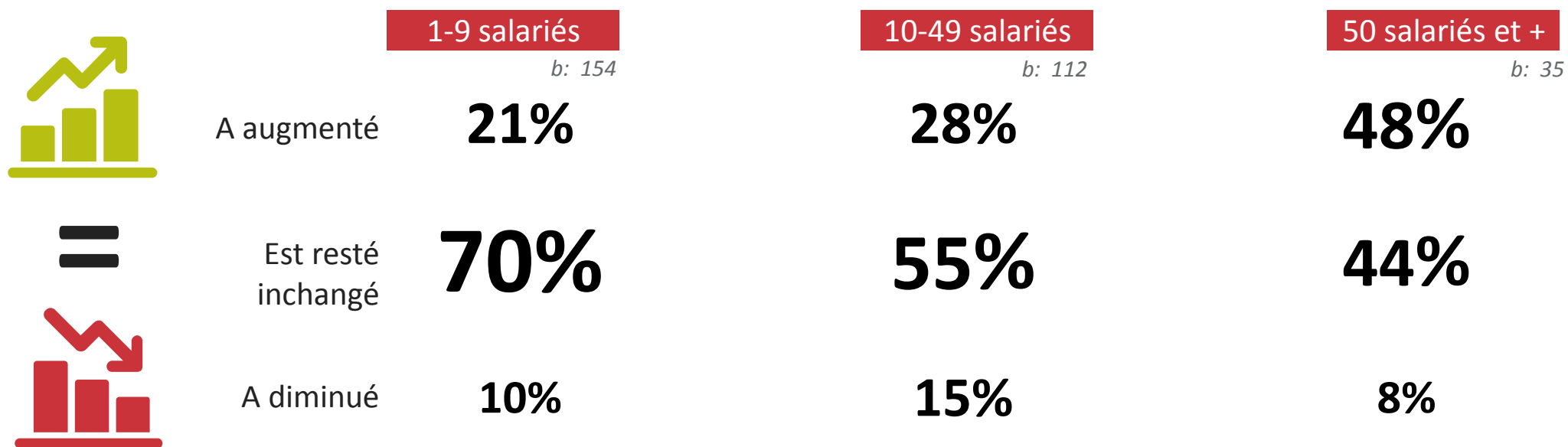


↗ : variations significatives vs la vague précédente

Q2. Selon vous, le portefeuille client (ou nombre de clients) de votre cabinet pour le deuxième semestre 2015 (juillet à décembre) par rapport au deuxième semestre 2014 est-il ... ?

BILAN DE L'ACTIVITÉ POUR LE DEUXIÈME SEMESTRE 2015
VARIATION DES EFFECTIFS – VAGUE JANVIER 2016

Au global, la tendance est à la hausse des effectifs. En lien avec la forte hausse de leur portefeuille clients, les gros cabinets sont très nombreux à avoir recruté au 2^{ème} semestre 2015.



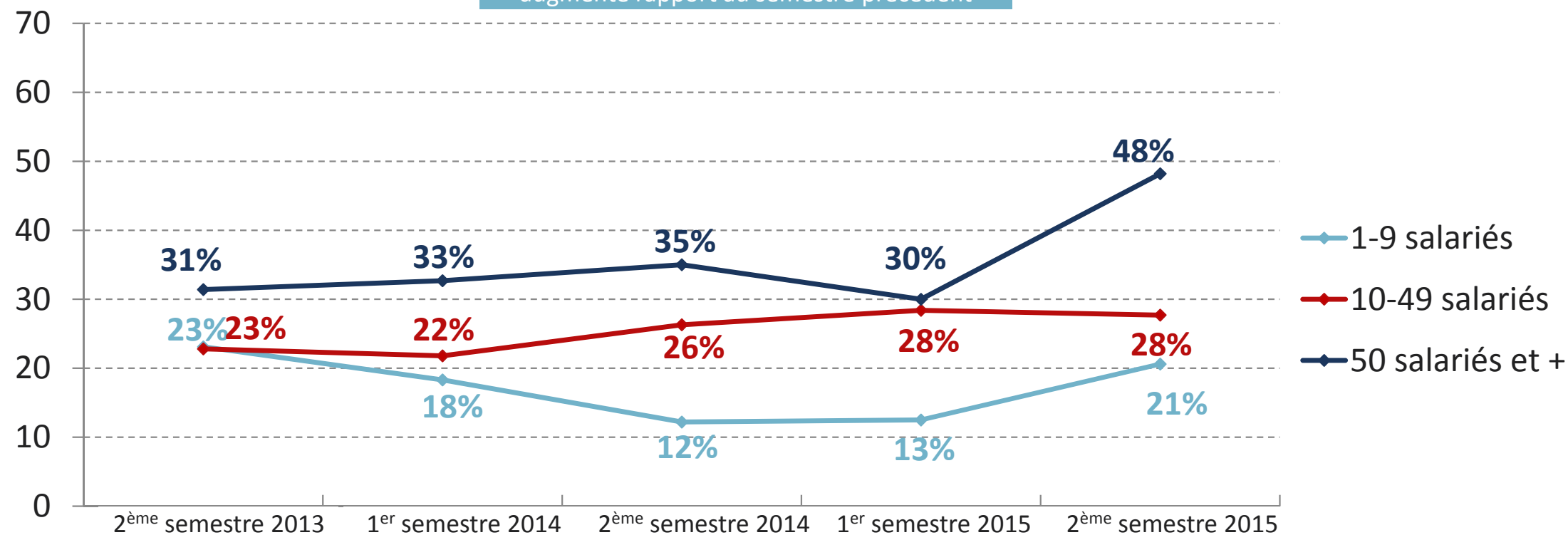
Bases : ensemble

Q3. Toujours pour le deuxième semestre 2015, le nombre de salariés dans votre cabinet par rapport au deuxième semestre 2014 a-t-il augmenté ou diminué, ou est resté inchangé ?

BILAN DE L'ACTIVITÉ PAR RAPPORT AU SEMESTRE PASSÉ

VARIATION DES EFFECTIFS – LECTURE EN DYNAMIQUE

% de cabinets dont le nombre de salariés a augmenté rapport au semestre précédent



↗ ↘ : variations significatives vs la vague précédente

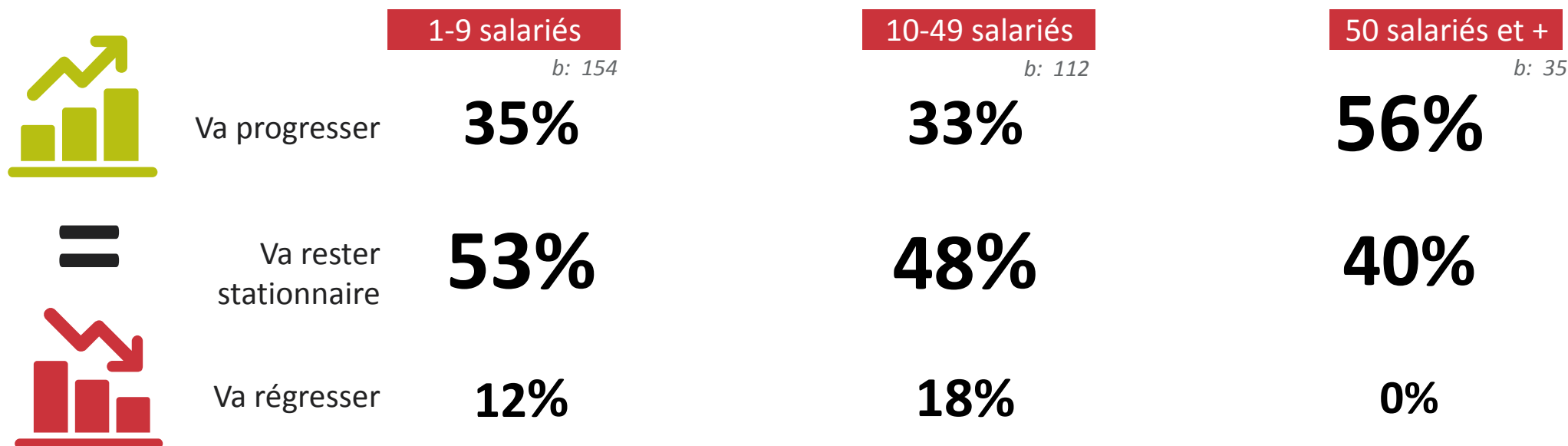
Q3. Toujours pour le deuxième semestre 2015, le nombre de salariés dans votre cabinet par rapport au deuxième semestre 2014 a-t-il augmenté ou diminué, ou est resté inchangé ?

L'Observatoire des Métiers
de l'Expertise Comptable,
du Commissariat aux
Comptes et de l'Audit



03 **ACTIVITÉ ET EMPLOI :**
Prévisions 1^{er} semestre
2016

Le moral des experts-comptables est au beau fixe : 1/3 des petits et moyens cabinets envisage une progression du portefeuille clients au 1^{er} semestre 2016, optimisme partagé par 56% des gros cabinets !

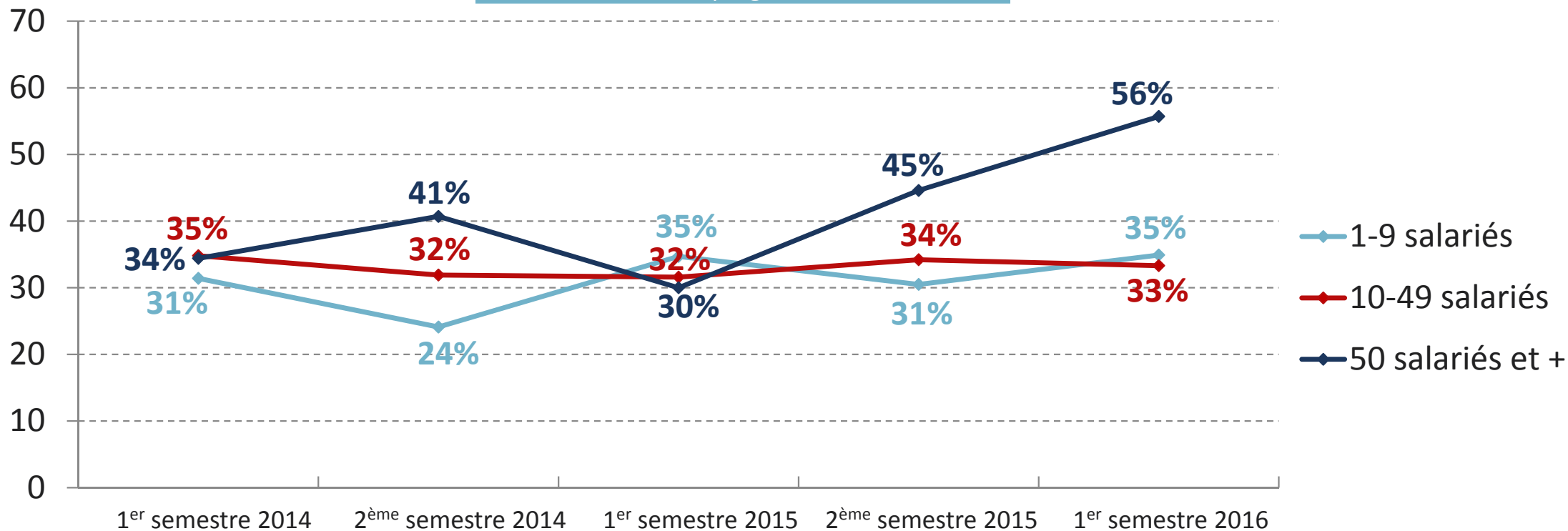


Bases : ensemble

Q4. Concernant le premier semestre 2016 (janvier à juin), estimez-vous que le portefeuille client de votre cabinet est amené plutôt à... ?

PERSPECTIVES D'ÉVOLUTION DU PORTEFEUILLE CLIENT – LECTURE EN DYNAMIQUE

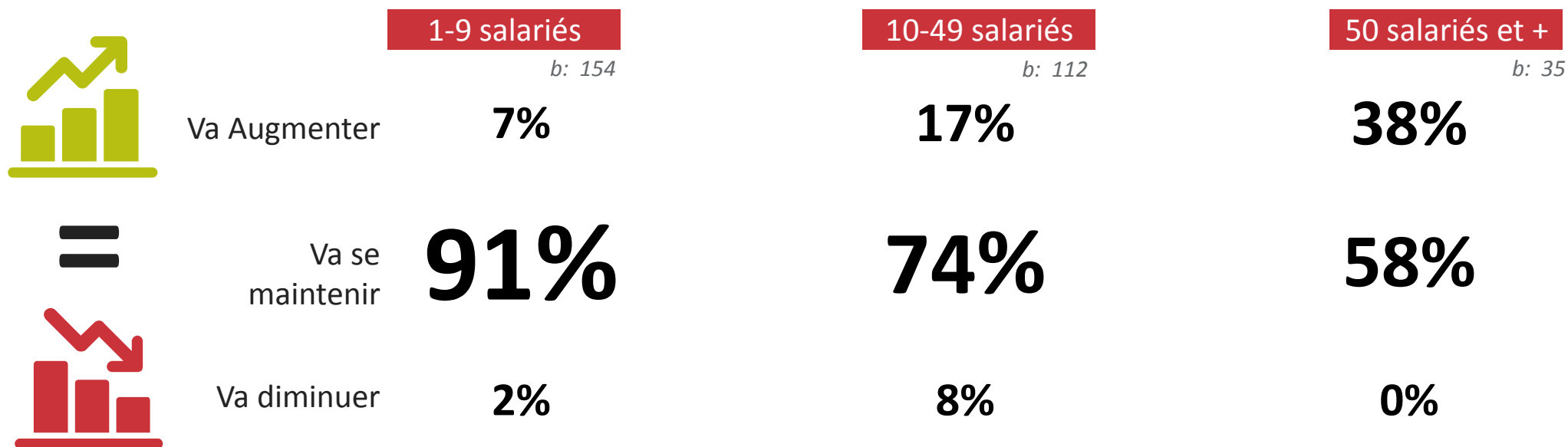
% de cabinets qui estiment que leur portefeuille client progressera



↗ ↘ : variations significatives vs la vague précédente

Q4. Concernant le premier semestre 2016 (janvier à juin), estimez-vous que le portefeuille client de votre cabinet est amené plutôt à... ?

Les perspectives de recrutement diffèrent selon la taille des cabinets : statut quo majoritairement pour les petites structures, augmentation des effectifs pour une minorité des cabinets de taille moyenne mais pour près de 4 gros cabinets sur 10.



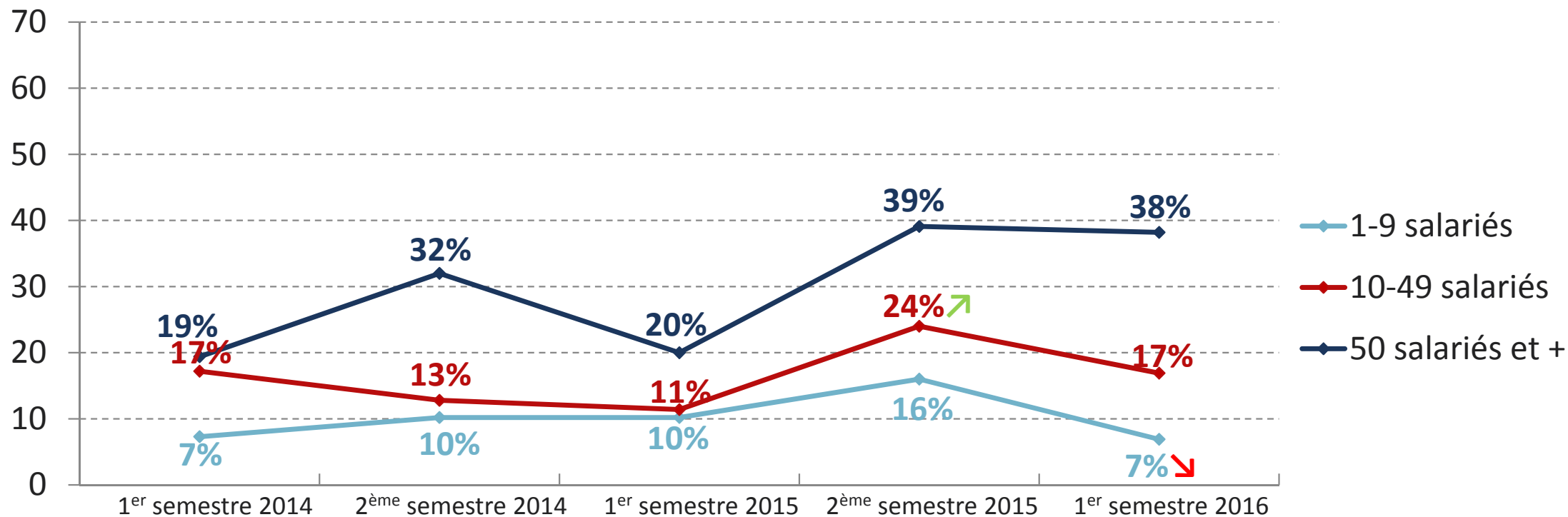
Bases : ensemble

Q5. Et toujours pour le premier semestre 2016 (janvier à juin), estimez-vous que le nombre de salariés dans votre entreprise va plutôt ... ?

PRÉVISIONS POUR LE SEMESTRE À VENIR

PERSPECTIVE D'ÉVOLUTION DES EFFECTIFS – LECTURE EN DYNAMIQUE

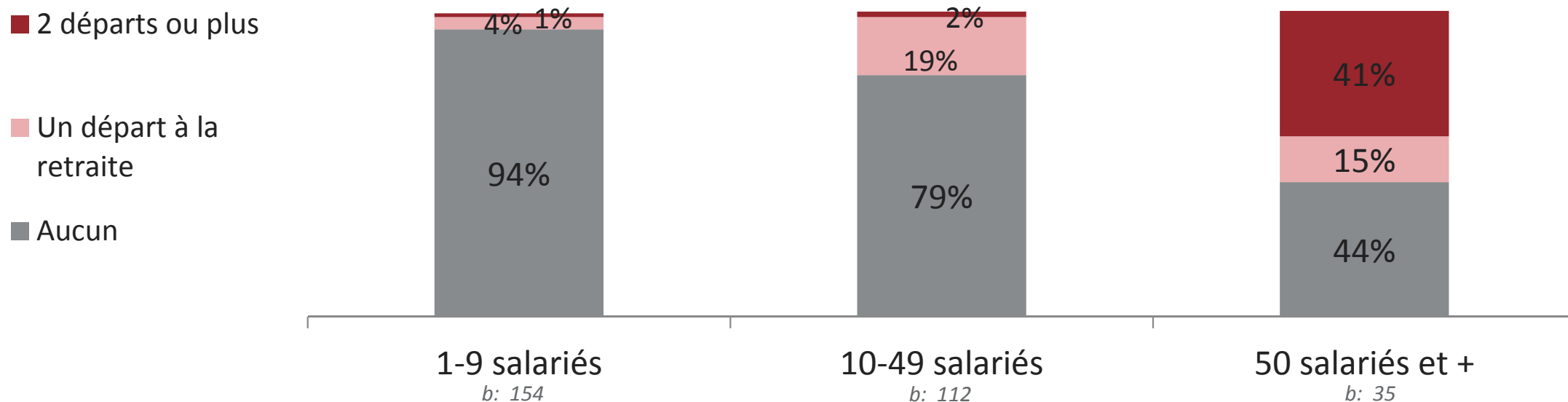
% de cabinets qui estiment que leur nombre de salariés progressera au prochain semestre



↗ ↘ : variations significatives vs la vague précédente

Q5. Et toujours pour le premier semestre 2016 (janvier à juin), estimez-vous que le nombre de salariés dans votre entreprise va plutôt ... ?

La proportion des cabinets concernés par un départ à la retraite est fortement corrélée à leur taille.



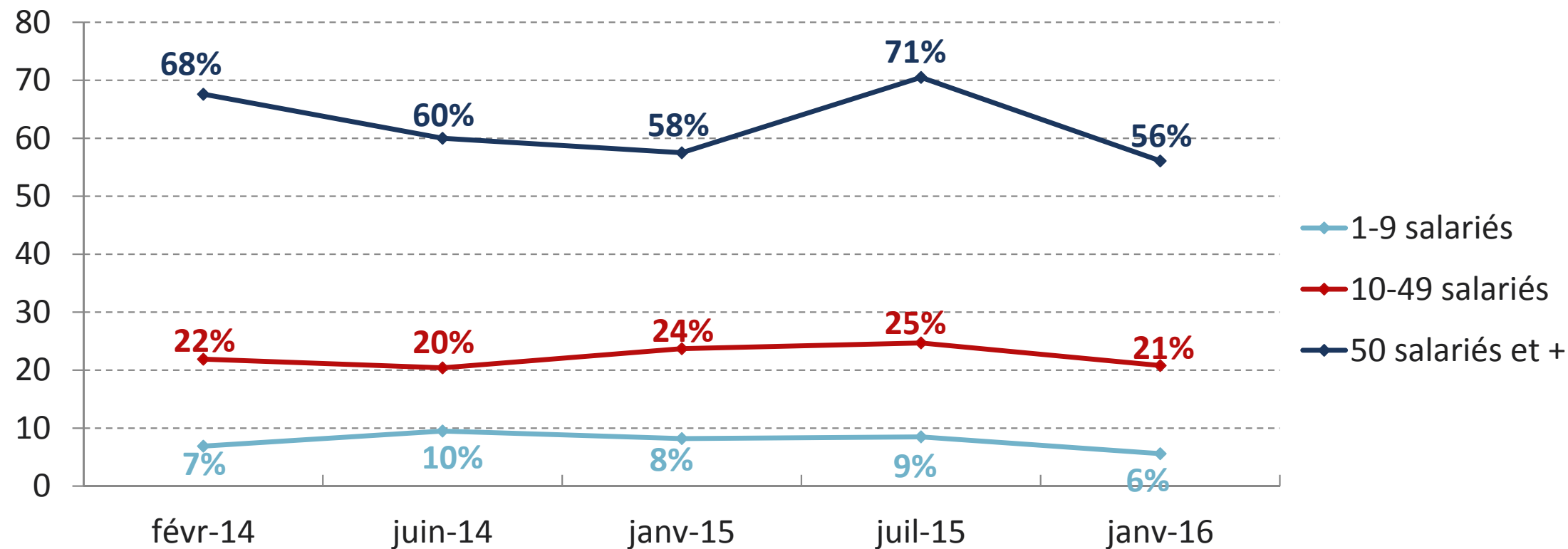
Q7a. Parmi les collaborateurs de votre cabinet, combien sont concernés par un éventuel départ à la retraite dans les 12 prochains mois ?

Bases : ensemble

PRÉVISIONS POUR LE SEMESTRE À VENIR

NOMBRE DE DÉPART À LA RETRAITE ANTICIPÉS – LECTURE EN DYNAMIQUE

% de cabinets concernés par *au moins un* départ
à la retraite dans les 12 prochains mois



↗ ↘ : variations significatives vs la vague précédente

Q7a. Parmi les collaborateurs de votre cabinet, combien sont concernés par un éventuel départ à la retraite dans les 12 prochains mois ?

L'Observatoire des Métiers
de l'Expertise Comptable,
du Commissariat aux
Comptes et de l'Audit



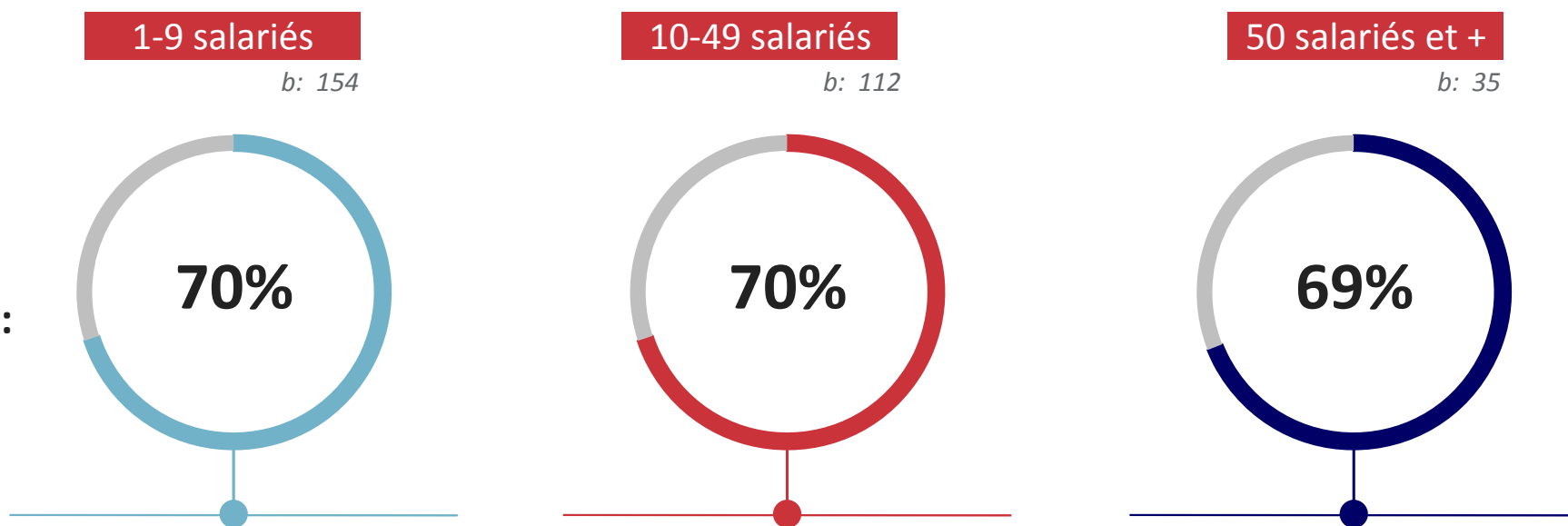
04 VOLET THÉMATIQUE :

L'égalité professionnelle

PART EFFECTIF FEMME

L'univers des cabinets d'expertise-comptable est majoritairement féminin, la part de l'effectif féminin est identique quelle que soit la taille du cabinet.

Part des femmes dans l'effectif total :

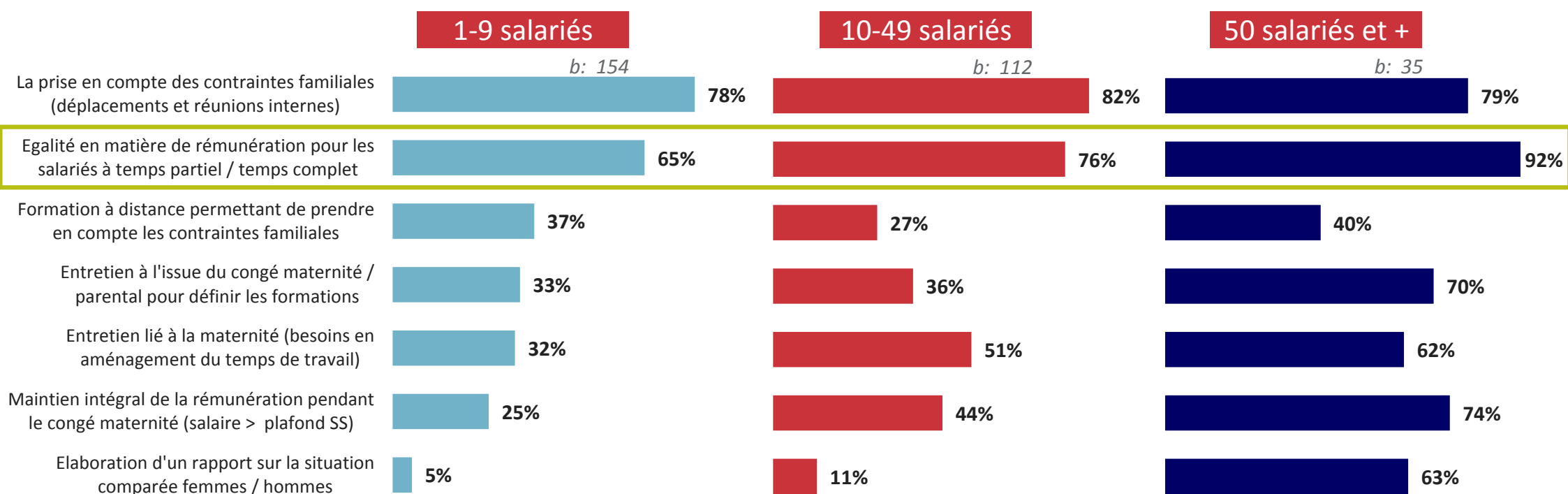


Bases : ensemble

Q40. Pouvez-vous indiquer dans l'effectif de votre cabinet, quelle part représentent les femmes (en pourcentage par rapport à l'effectif total) ?

MESURES APPLIQUÉES

Les cabinets de 50 salariés et + sont plus nombreux à mettre en place des aménagements dédiés aux femmes. L'égalité de salaire n'est appliquée que par deux tiers des petits cabinets et trois quarts des cabinets de taille moyenne.



Q41. Parmi les mesures suivantes, lesquelles s'appliquent déjà dans votre cabinet ?

Bases : ensemble

NIVEAU D'ÉTUDE DES COLLABORATRICES

En toute logique, la probabilité d'avoir une collaboratrice ayant réussi le DEC ou le préparant augmente avec l'effectif des cabinets.

A parmi ses salariées...

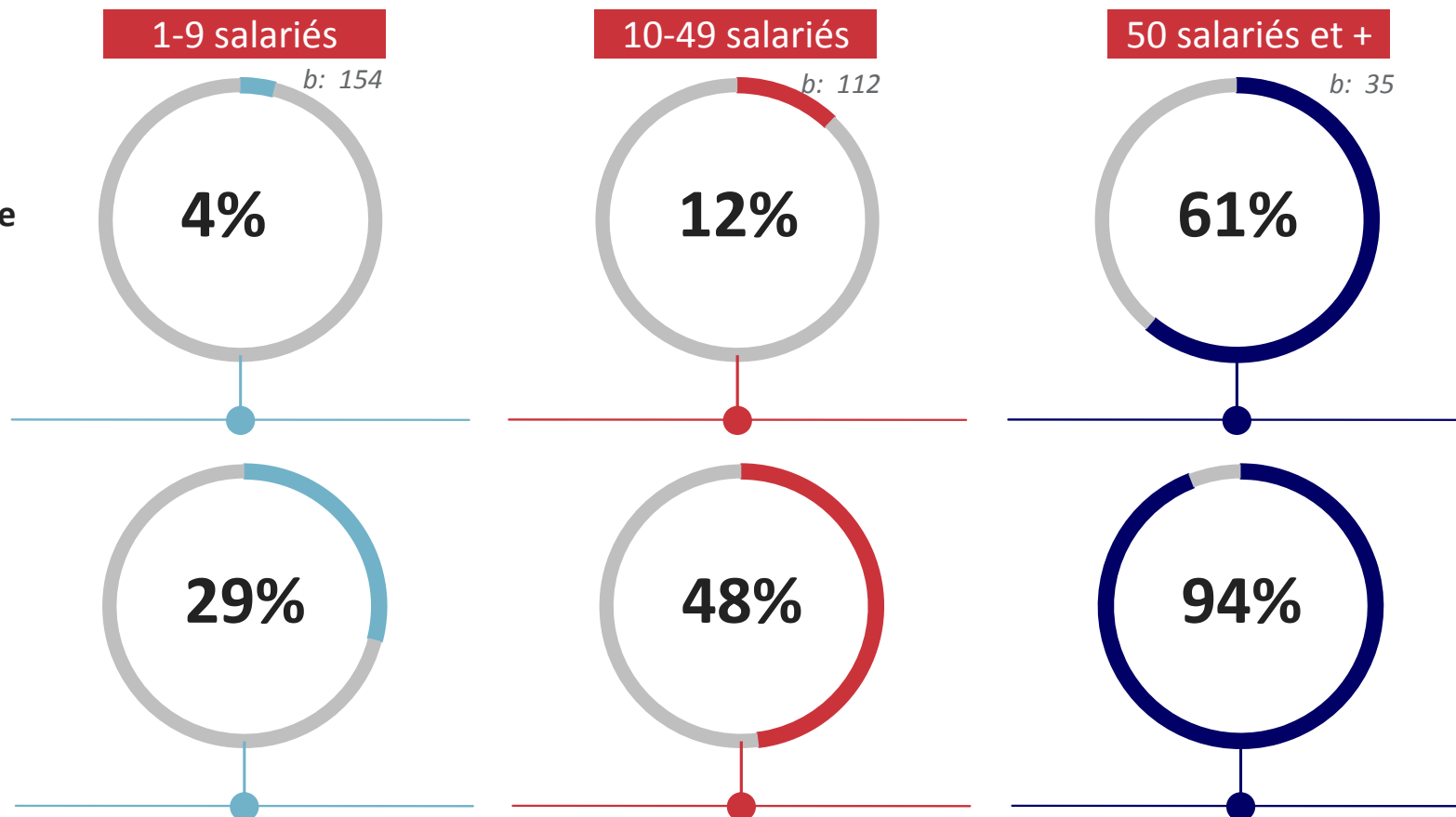
... une collaboratrice ayant réussi le Diplôme d'Expertise Comptable (DEC) en 2014 ou en 2015



... une collaboratrice qui sera amenée dans les prochaines années à préparer le Diplôme d'Expertise Comptable (DEC)



Q42a. Avez-vous, parmi vos salariées... ?



Bases : ensemble

PROMOTION & ASSOCIATION AU CAPITAL

L'obtention du DEC par une salariée déclenche des actions sensiblement similaires dans tous les cabinets.

Promotion de la salariée
ayant réussi le DEC



Association au capital
de la salariée ayant réussi le DEC

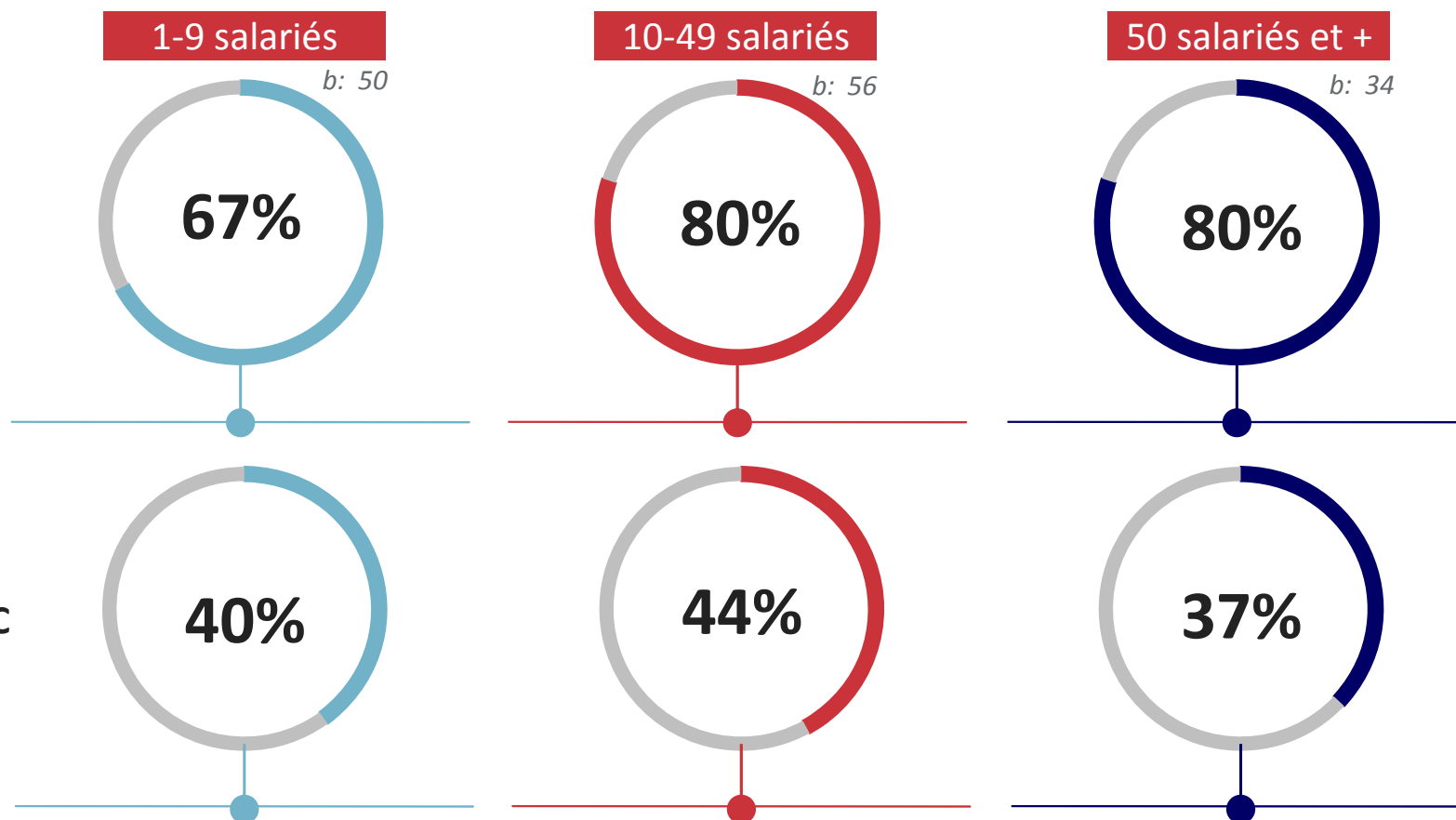


Base : collaboratrice ayant le DEC ou
le préparant

Q42b. Cette collaboratrice a-t-elle ou va-t-elle bénéficier d'une promotion dans votre cabinet ?

Q42c. Et envisagez-vous de l'associer au capital du cabinet ?

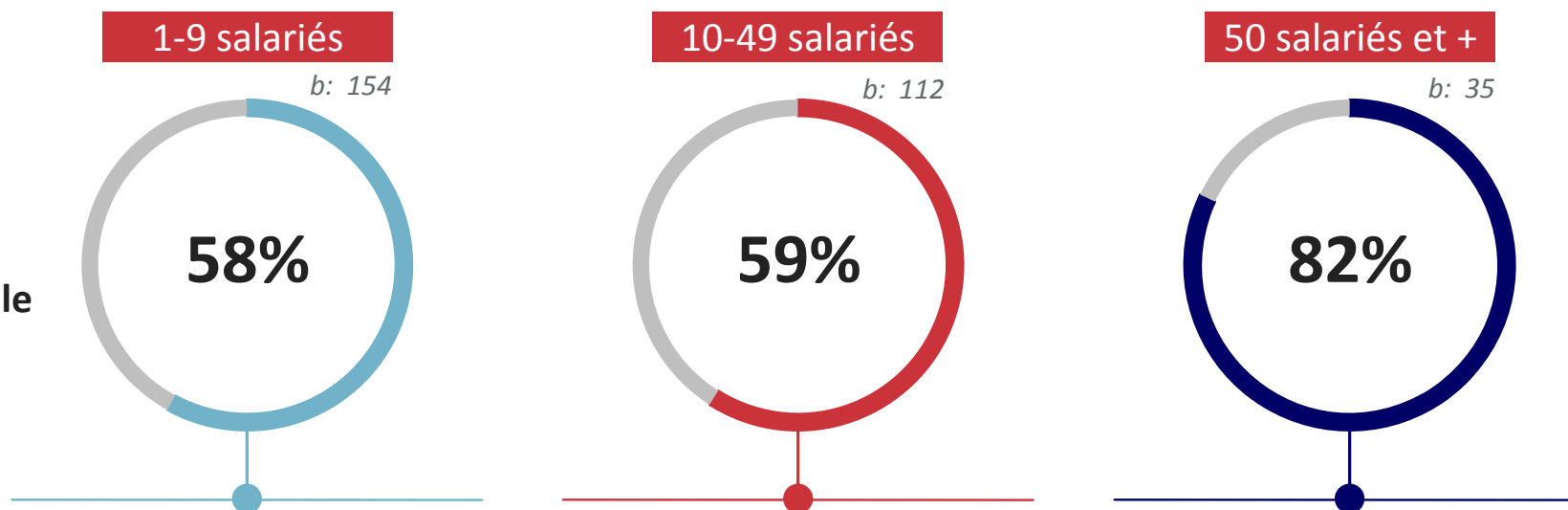
25 ©Ipsos – Baromètre vague Janvier 2016 – Pour l'OMEGA avec le soutien d'AGEFOS PME



CONNAISSANCE DE L'ACCORD SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Seuls 6 cabinets (de petite ou moyenne taille) sur 10 ont connaissance de l'accord sur l'égalité professionnelle, alors que c'est le cas de 8 gros cabinets sur 10.

Part des cabinets ayant connaissance de l'accord sur l'égalité professionnelle

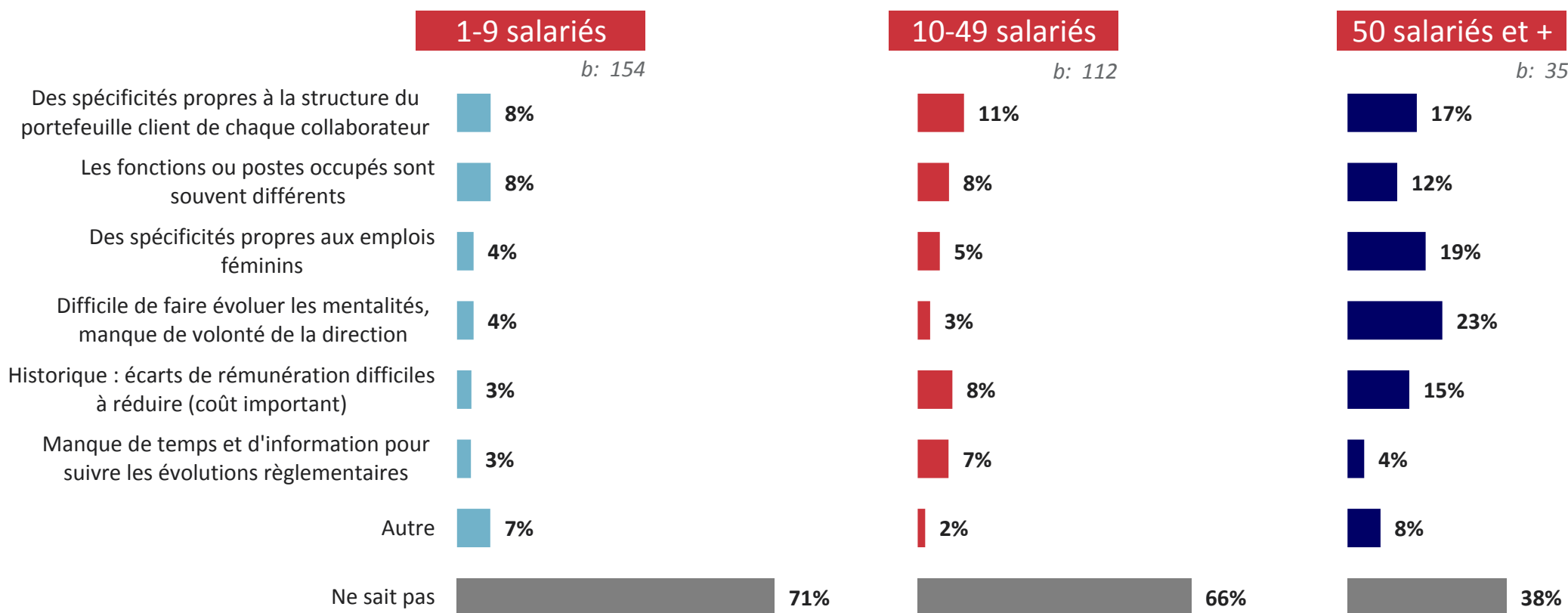


Bases : ensemble

Q43. Avez-vous eu connaissance de l'accord de branche sur l'égalité professionnelle signée par votre branche professionnelle le 3 janvier 2013 ?

DIFFICULTÉS À APPLIQUER L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE AU SEIN DU CABINET

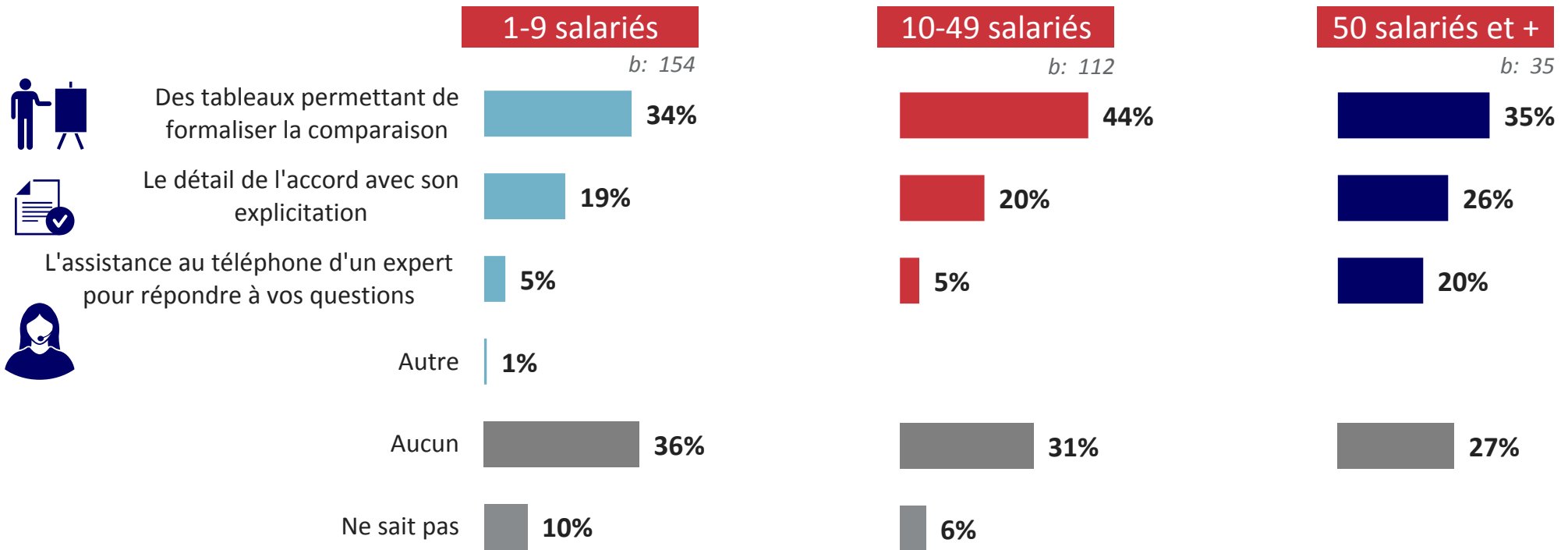
La méconnaissance de l'accord expliquerait en grande partie les difficultés d'application de l'égalité professionnelle.



Q44. Quelles sont, selon vous, les principales difficultés pour appliquer l'égalité professionnelle dans votre cabinet ?

Bases : ensemble

Près d'un tiers des cabinets estime n'avoir besoin d'aucun outil en particulier. Parmi ceux proposés, les tableaux comparatifs emportent une majorité des suffrages.



Bases : ensemble

Q45. Parmi les outils suivants, quels sont ceux qui pourraient vous aider pour mettre en place les mesures prévues dans l'accord sur l'égalité professionnelle ?

**L'Observatoire des Métiers
de l'Expertise Comptable,
du Commissariat aux
Comptes et de l'Audit**



ANNEXES

PRÉSENTATION DE L'OMECA

Présentation de l'OMECA

L'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 5 décembre 2003 invite les branches professionnelles à mettre en place des Observatoires Prospectifs des Métiers et des Qualifications (OPMQ) dans le but d'« accompagner les entreprises dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels ».

La branche professionnelle des Experts Comptables et Commissaires aux Comptes s'est inscrite dans ce dispositif, concrétisé le 5 avril 2007, par l'accord relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Mis en place dans le cadre de cet Accord, l'OMECA (Observatoire des Métiers de l'Expertise Comptable, du Commissariat aux Comptes et de l'Audit) a pour principales missions (précisé dans l'Accord du 16 janvier 2008) 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.»

Etudes et publications

L'OMECA a conduit, depuis sa création en janvier 2008, plusieurs études relatives à l'analyse dynamique du profil des cabinets et des collaborateurs (disponibles prochainement en ligne ou sur simple demande). Nous en présentons un rapide résumé ci-contre



Étude sur l'égalité professionnelle entre hommes et femmes dans la branche des experts comptables et des commissaires aux comptes.

Au-delà des obligations, l'égalité homme-femme est un outil dynamique de GRH qui apporte tant aux salariés qu'aux entreprises. Facteur de performance sociale, la branche souhaite mettre en place les conditions de « justice sociale » au sein de ses métiers, mais aussi favoriser la motivation et la mobilisation de l'ensemble des équipes.

Les partenaires sociaux ont donc engagé cette étude dans l'objectif de réaliser :

- Une mesure quantitative fiable des éventuelles différences entre hommes et femmes en termes de recrutement, de responsabilité, de rémunération, de conditions de travail, d'accès à la formation, etc. ;
- Une perception plus qualitative de la problématique, des freins à l'égalité et des leviers pour réduire les différences ;
- Des recommandations aux partenaires sociaux sur le contenu de l'accord et du plan d'actions.

Cette étude a donné lieu le 4 janvier 2013 à la signature d'un accord sur l'égalité professionnelle.

Étude prospective de la branche professionnelle des Experts comptables et Commissaires aux comptes et élaboration d'un répertoire des métiers

Cette étude, réalisée par le cabinet BPI sur la période novembre 2009-février 2010 pour l'OMECA fait un état des lieux global du secteur de l'Expertise Comptable de l'Audit et du Commissariat aux Comptes. Elle fait l'état des lieux prospectifs des mutations économiques du secteur et leurs conséquences sur l'emploi aussi bien quantitativement que qualitativement, dans l'objectif de faire un état des lieux à la fois de :

- L'économie du secteur :
 - les activités qu'il recouvre, le type d'acteur et la nature des entreprises
 - les différents segments d'offre, les types de clients et leurs attentes
 - le niveau d'activité du secteur et son évolution ces dernières années
 - des autres facteurs d'évolution (législation, technologie,...)
- Des emplois du secteur :
 - la structure des effectifs, leur répartition par âge et par sexes,
 - la géographie des emplois,
 - le profil des emplois et les qualifications

Portrait social de branche & quelques éléments pour la prospective sectorielle

Une première étude menée par le cabinet Bernard Brunhes Consultants (groupe BPI) en 2010 auprès des entreprises de la branche avait permis l'élaboration d'un diagnostic qualitatif prospectif du marché (déterminants, facteurs et scénarios d'évolution...) et de l'emploi (évolution des missions, des compétences, des besoins en formation...).

Dans la continuité, cette nouvelle étude offre à voir :

- des indicateurs statistiques détaillés des données sociales pour l'ensemble de la branche et différentes segmentations pertinentes et adaptées au contexte actuel (catégories d'entreprise, types de métiers...);
- une projection des effectifs de la branche et de sa structure par familles de métiers selon un scénario tendanciel



NOS ENGAGEMENTS :

Codes professionnels, certification qualité, conservation et protection des données

☑ Ipsos est membre des organismes professionnels français et européens des études de Marché et d'Opinion suivants :

- **SYNTEC** (www.syntec-etudes.com), Syndicat professionnel des sociétés d'études de marché en France
- **ESOMAR** (www.esomar.org), European Society for Opinion and Market Research,

☑ A ce titre, Ipsos France s'engage à appliquer **le code ICC/ESOMAR** des études de Marché et d'Opinion. Ce code définit les règles déontologiques des professionnels des études de marché et établit les mesures de protection dont bénéficient les personnes interrogées.

☑ Ipsos France s'engage à respecter l'article 29 de la Loi Informatique et Libertés du 6 janvier 1978 modifiée en 2004 et les recommandations de la **CNIL**. A ce titre, Ipsos a nommé un Correspondant Informatique et Libertés.

☑ Ipsos France est certifiée **ISO 9001: version 2008 et ISO 20252 : version 2012**. A ce titre, la durée de conservation des documents et données relatifs à l'étude sont , à moins d'un engagement contractuel spécifique , et à partir de la date d'achèvement du contrat :

- de 12 mois pour les données primaires (données sources d'enquête)
- de 24 mois pour les données secondaires (autres documents relatifs à l'étude)

☑ Ce document est élaboré dans le respect de ces normes internationales. Les éléments techniques relatifs à l'étude sont présents dans le descriptif de la méthodologie ou dans la fiche technique du rapport d'étude.

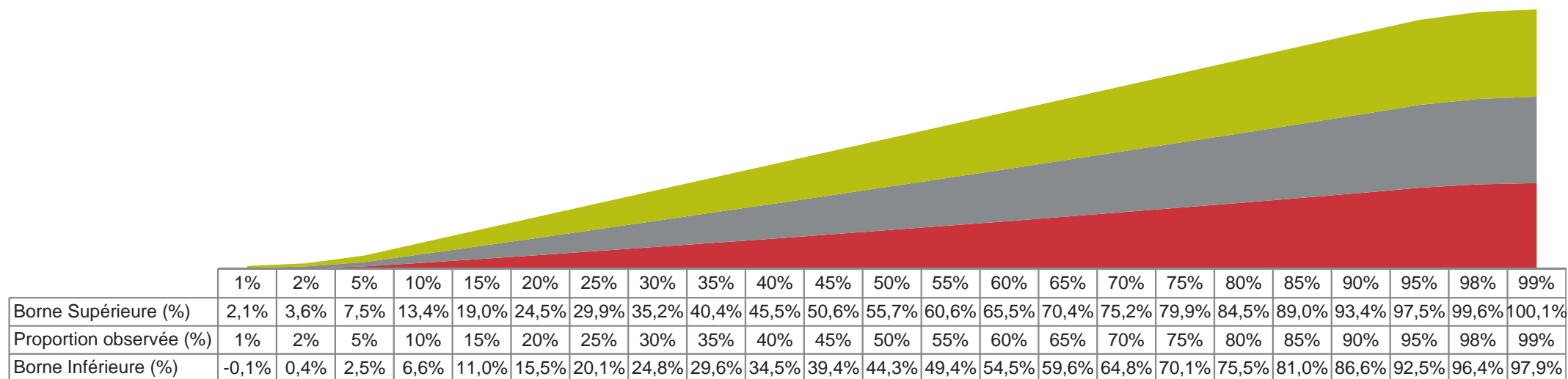
☑ Cette étude a été réalisée dans le respect de ces normes internationales

FIABILITÉ DES RÉSULTATS

Feuille de calcul

- En l'occurrence s'agissant de cette étude :
 - Intervalle de confiance : [sélectionner entre] 95%
 - Taille d'échantillon : [saisir la taille de l'échantillon] 300
- Les proportions observées sont comprises entre :

■ Borne Supérieure (%) ■ Proportion observée (%) ■ Borne Inférieure (%)





FICHE TECHNIQUE (ETUDE CATI)



GAME CHANGERS



FIABILITÉ DES RÉSULTATS :

Etudes administrées par enquêteur

La fiabilité globale d'une enquête est le résultat du contrôle de toutes les composantes d'erreurs, c'est pourquoi Ipsos impose des contrôles et des procédures strictes à toutes les phases des études.

☑ EN AMONT DU RECUEIL

- **Echantillon** : structure et représentativité
- **Questionnaire** : le questionnaire est rédigé en suivant une norme de rédaction comprenant 12 standards obligatoires. Il est relu et validé par un niveau senior puis envoyé au client pour validation finale. La programmation (ou script du questionnaire) est testée par au moins 2 personnes puis validée.
- **Collecte** : les enquêteurs sont formés aux techniques d'enquêtes dans un module de formation dédié préalable à toute participation à une étude. Par ailleurs, ils reçoivent ou assistent à un briefing détaillé au démarrage de chaque étude.

☑ LORS DU RECUEIL

- **Échantillonnage** : Ipsos impose des règles d'exploitation très strictes sur ses bases de tirages afin de maximiser le caractère aléatoire de la sélection de l'échantillon: tirage aléatoire sur liste pour le téléphone, méthode des quotas, ...

- **Suivi du terrain** : la collecte des questionnaires est suivie (pénétration, durée d'interview, cohérence des réponses) et le travail de l'enquêteur contrôlé soit par écoute du questionnaire complet (5% des questionnaires réalisés,) soit par téléphone a posteriori (10% en rappels)

☑ EN AVAL DU RECUEIL

- Les résultats sont analysés en respectant les méthodes d'analyses statistiques (intervalle de confiance versus taille d'échantillon, tests de significativité). Les premiers résultats sont systématiquement contrôlés versus les résultats bruts issus de la collecte. La cohérence des résultats est aussi contrôlée (notamment les résultats observés versus les sources de comparaison en notre possession).
- Dans le cas d'une pondération de l'échantillon (méthode de calage sur marges), celle-ci est contrôlée par les équipes de traitement (DP) puis validée par les équipes études.