

3ème vague du baromètre des métiers de l'expertise comptable, du commissariat aux comptes et de l'audit

**Edition 1ère vague
semestrielle – juillet 2022**

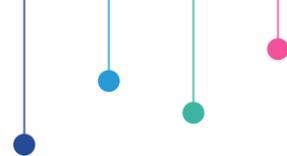
L'activité, l'emploi et le recrutement dans la Branche de l'expertise comptable, du commissariat aux comptes et de l'audit

1/ L'activité, 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 2ème 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.

2/ Les perspectives d'activité, 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.

3/ La fidélisation des salariés (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.

L'Observatoire des Métiers de l'Expertise comptable, du Commissariat aux comptes et de l'Audit (OMECA) a été créé le 16 janvier 2008 par les organisations syndicales d'employeurs (ECF et IFEC) et de salariés (CFDT, la CFE-CGC, la CFTC, la CGT et la CGT-FO) dans le but 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.*

Les publications de l'OMECA sont disponibles sur le site [www. metierscomptabilite.fr](http://www.metierscomptabilite.fr)

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.

