

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



**VAGUE 8**  
**Juin**  
**2018**

## BAROMÈTRE EMPLOI – FORMATION

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 1<sup>er</sup> semestre 2018

**03**

Activité et Emploi : Prévisions 2<sup>ème</sup> semestre 2018

**04**

Volet thématique : l'égalité professionnelle

L'Observatoire des métiers  
de l'expertise comptable,  
du commissariat aux comptes  
et de l'audit



## 01 Objectifs et méthodologie de l'étude

# OBJECTIFS ET MÉTHODOLOGIE DE L'ÉTUDE

**L'observatoire des Métiers de l'Expertise Comptable, du Commissariat au Compte et de l'Audit (OMECA), créé en 2007, a pour objet de réaliser des travaux d'analyse et préconisation sur les changements concernant la branche.**

Dans le cadre de sa mission, l'OMECA a souhaité disposer d'un panel de professionnels, afin de les solliciter de façon régulière sur différentes thématiques liées à leurs métiers.

Pour l'OMECA, la finalité de ce panel est de pouvoir interroger les dirigeants d'entreprises/ responsables RH sur des problématiques liées à l'activité, aux ressources humaines ou encore à l'égalité professionnelle incluant la rémunération.

**Pour ce faire, l'OMECA a mandaté l'institut Ipsos pour constituer et animer un panel dédié de cabinets d'expertise comptable, de commissariat aux comptes et d'audit.**

Le périmètre de l'enquête est centré autour des 22 métiers-clés identifiés au sein de la branche, 2 grands types de population-cibles :

- Les petits cabinets (dirigeants ou leurs représentants),
- Les cabinets de moyenne et grande taille (responsables RH).

Pour mémoire, le principe d'un panel :

Définir une méthodologie garante de la parfaite comparabilité des résultats d'une vague sur l'autre.

Une fois le panel constitué à l'issue de la vague de recrutement, nous assurons la continuité du dispositif de mesure par l'interrogation d'un « cœur de panel » récurrent (de l'ordre de 70% de l'échantillon), avec une priorité toujours donnée aux primo-entrants (recrutés dès le départ) et un enrichissement de la base panel d'une vague sur l'autre si nécessaire.

# OBJECTIFS ET MÉTHODOLOGIE DE L'ÉTUDE

## 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 comptable, 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 28 juin au 11 juillet 2018**
- **Echantillon réalisé : 301 cas**
  - **160** petits cabinets (de 1 à 9 salariés)
  - **119** moyens cabinets (de 10 à 49 salariés)
  - **21** gros cabinets (50 salariés et plus)
- **Mode de recueil :** téléphone CATI,
- **Questionnaire de 8 min**
  - 1 bloc récurrent (mesure barométrique)
  - Et 1 bloc spécifique lié à un thème d'actualité (**égalité professionnelle**)



### TRAITEMENTS DES DONNÉES

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

# Rappel des précédentes vagues



## VAGUE 2

- 23 juin - 11 juillet 2014
- Activité
- Emploi
- Volet spécifique
  - Choix des formations
  - Emploi de travailleurs handicapés
  - Travail à temps partiel



## VAGUE 3

- 19 janv. - 02 fév. 2015
- Activité
- Emploi
- Volet spécifique
  - Notoriété de la loi sur la formation professionnelle
  - Opinions sur le CPF
  - Entretien professionnel
  - Impact de la loi sur l'activité formation
  - Intégration des nouveaux diplômés



## VAGUE 4

- 07 - 17 juillet 2015
- Activité
- Emploi
- Volet spécifique
  - Formation professionnelle (réforme et budget)
  - Forfait jour / Forfait heure



## VAGUE 5

- 14 - 29 janvier 2016
- Activité
- Emploi
- Volet spécifique
  - Egalité professionnelle



## VAGUE 6

- 20 juin – 1<sup>er</sup> juillet 2016
- Activité
- Emploi
- Volet spécifique
  - Organisation du temps de travail



## VAGUE 7

- 9 – 20 janvier 2017
- Activité
- Emploi
- Volet spécifique
  - Jours d'ouverture du cabinet
  - Transition numérique

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

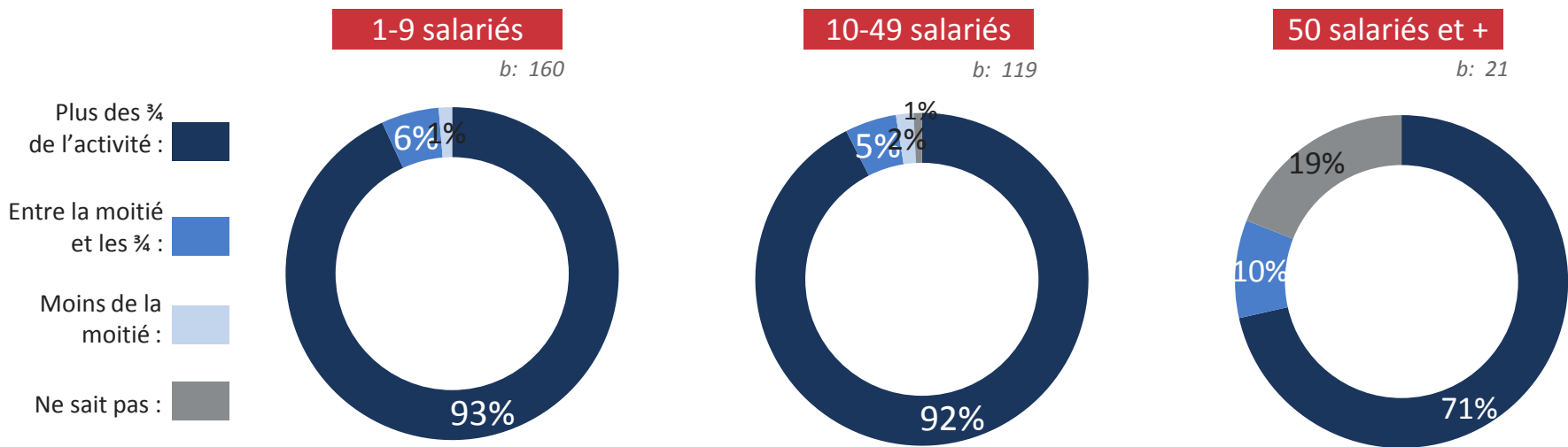


02

## ACTIVITÉ ET EMPLOI BILAN DU 1<sup>ER</sup> SEMESTRE 2018

### PART DE L'ACTIVITÉ RÉCURRENTÉ – VAGUE JUIN 2018

La part récurrente de l'activité pèse pour plus des 3/4 de l'activité des petits et moyens cabinets. Les gros cabinets reposent davantage sur l'activité exceptionnelle.



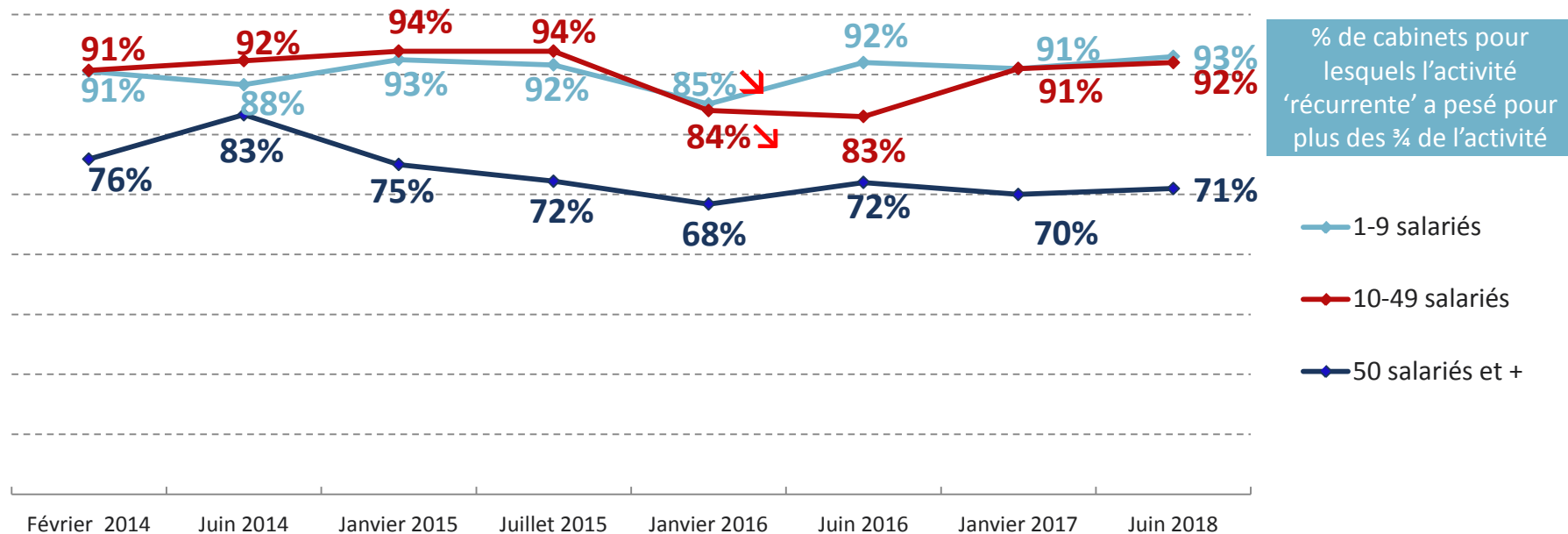
Bases : ensemble

Q1a. Pour le premier semestre 2018 (janvier à juin), 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

La part récurrente de l'activité a pesé autant que lors des vagues précédentes pour tous les cabinets.

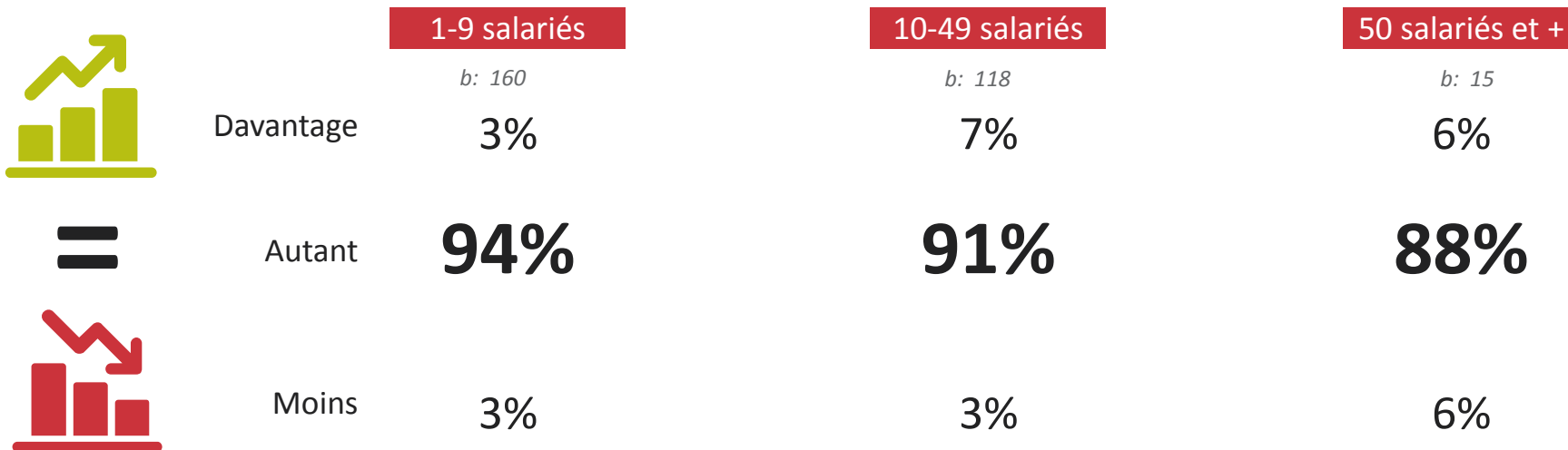


↘ ↗ : variations significatives vs la vague précédente

Q1a. Pour le premier semestre 2018 (janvier à juin), 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...

### VARIATION DU POIDS DE L'ACTIVITÉ RÉCURRENTÉ – VAGUE JUIN 2018

L'ensemble des cabinets constate que l'activité récurrente a pesé dans les mêmes proportions que d'ordinaire.

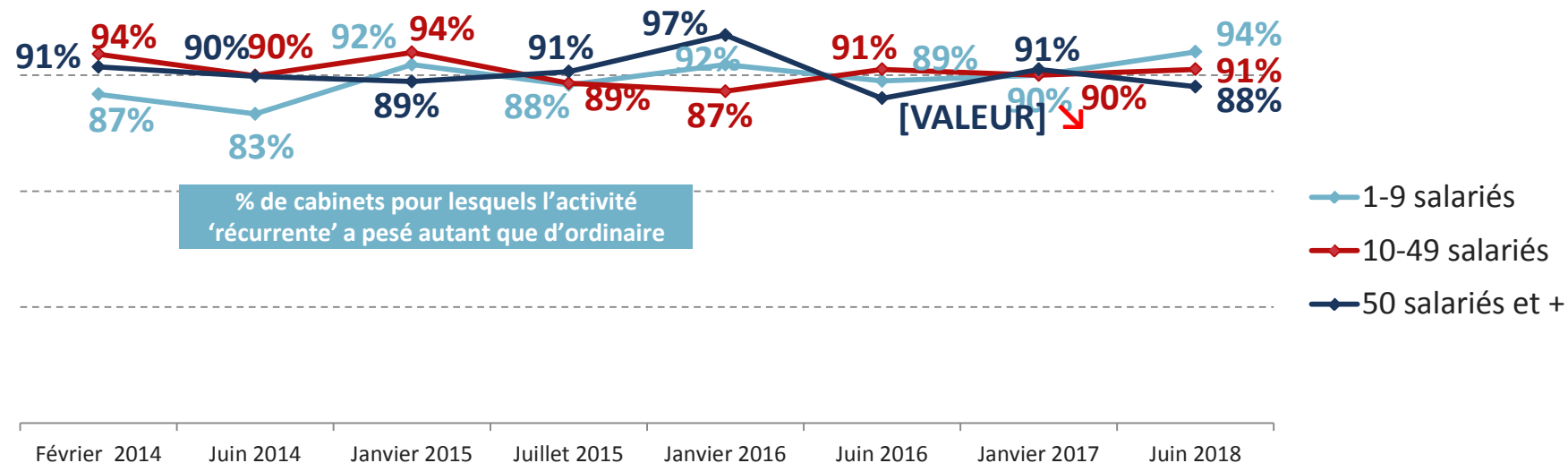


Bases : connaît l'activité récurrente du cabinet

*Q1b. Vous me dites que pour le premier semestre 2018 (janvier à juin), 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

Pas de variations notables sur le poids que pèse habituellement l'activité récurrente dans le chiffre d'affaires des différents cabinets.

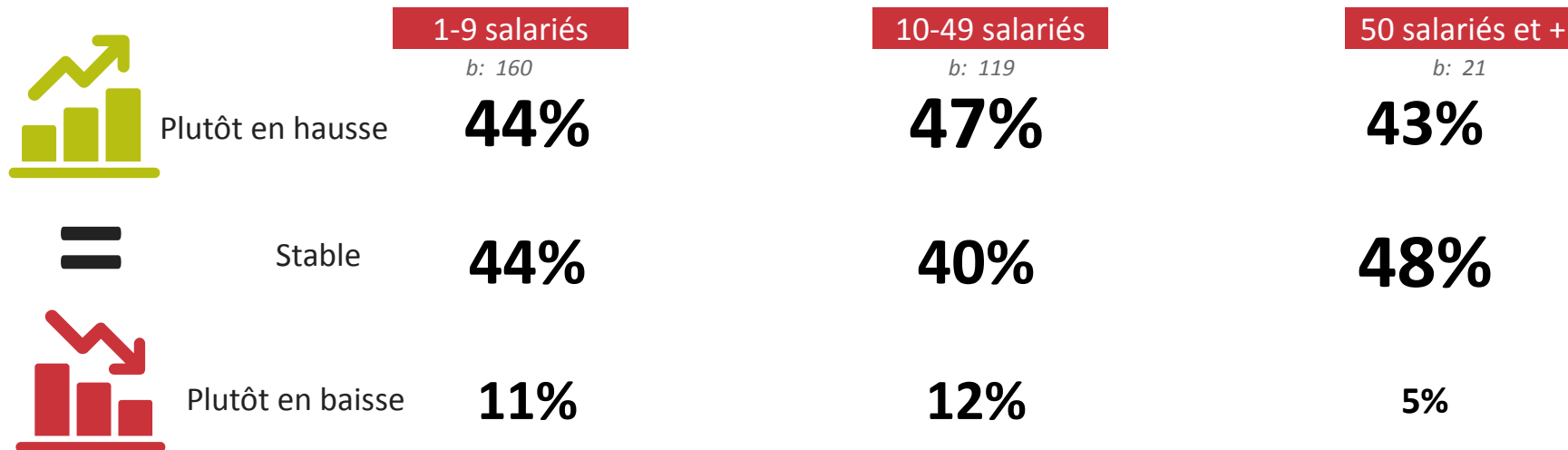


↘ ↗ : variations significatives vs la vague précédente

Q1b. Vous me dites que pour le premier semestre 2018 (janvier à juin), 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 ?

## 2. BILAN DE L'ACTIVITÉ POUR LE PREMIER SEMESTRE 2018 VARIATIONS DU PORTEFEUILLE CLIENT – VAGUE JUIN 2018

Quasiment la moitié des cabinets, toutes tailles confondues, ont connu une croissance de leur portefeuille client lors du premier semestre 2018 comparé à la même période l'année dernière.



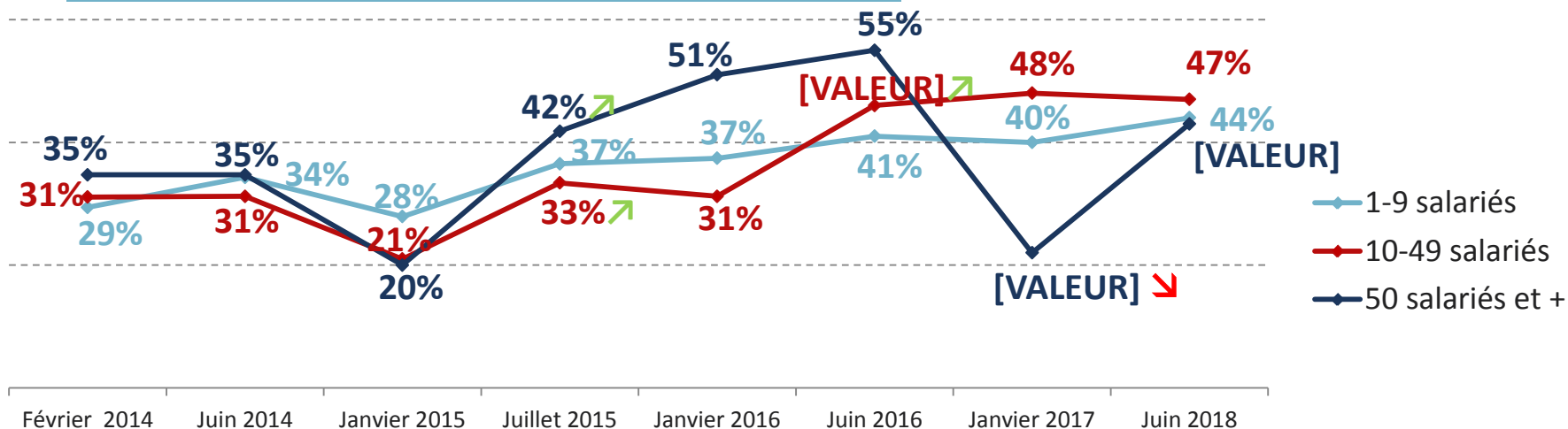
Bases : ensemble

Q2. Selon vous, le portefeuille client (ou nombre de clients) de votre cabinet pour le premier semestre 2018 (janvier à juin) par rapport au premier semestre 2017 est-il ... ?

## VARIATIONS DU PORTEFEUILLE CLIENT – LECTURE EN DYNAMIQUE

Après un trou d'air au premier semestre 2017, les gros cabinets renouent avec la croissance au 1<sup>er</sup> semestre 2018.

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



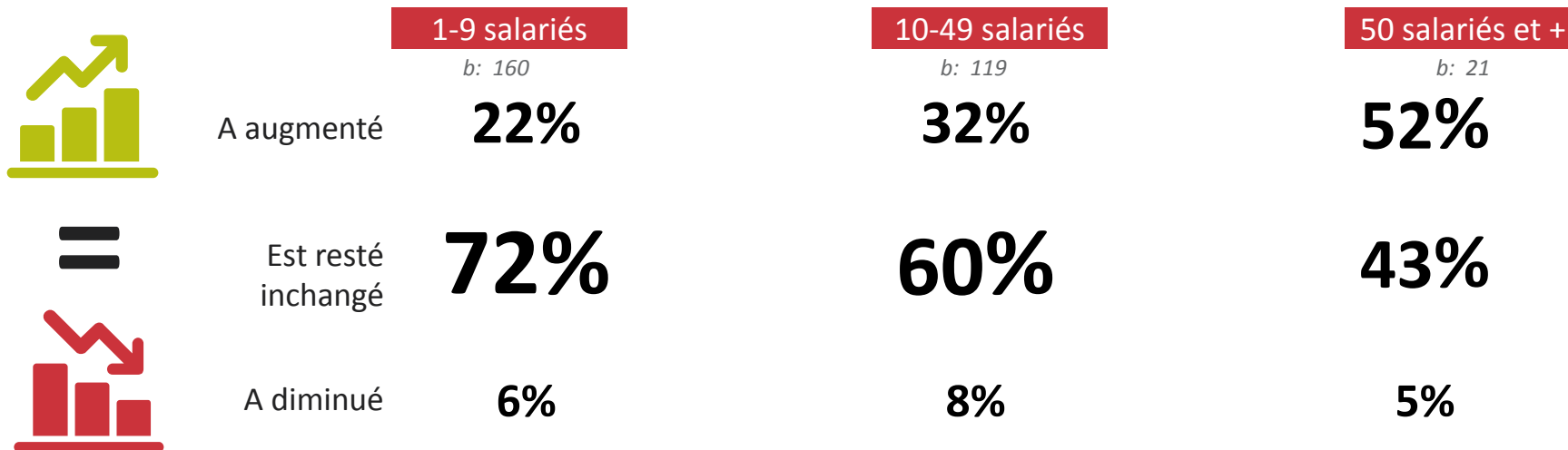
- 1-9 salariés
- 10-49 salariés
- 50 salariés et +

↗ ↘ : variations significatives vs la vague précédente

Q2. Selon vous, le portefeuille client (ou nombre de clients) de votre cabinet pour le premier semestre 2018 (janvier à juin) par rapport au premier semestre 2017 est-il ... ?

Le premier semestre 2018 a globalement été propice aux embauches.

La part de cabinet concernés par une croissance des effectifs va de pair avec leur taille.

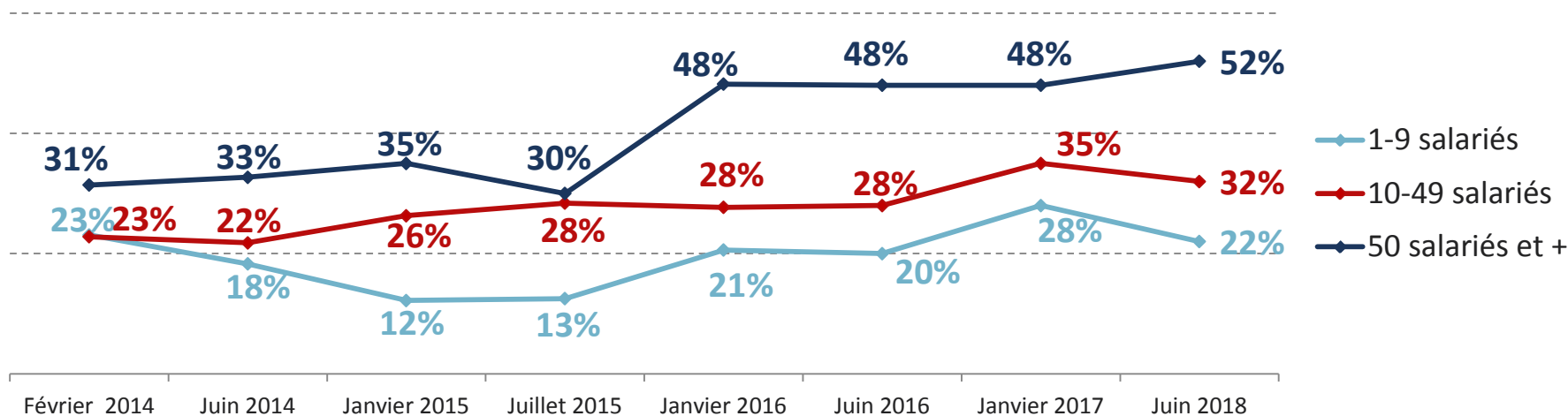


Bases : ensemble

Q3. Toujours pour le premier semestre 2018, le nombre de salariés dans votre cabinet par rapport au premier semestre 2017 a-t-il augmenté ou diminué, ou est resté inchangé ?

La croissance des effectifs est sensiblement la même que lors de la précédente vague pour chacun des types de cabinets .

% de cabinets dont le nombre de salariés a augmenté rapport au même semestre l'année précédente



↘↗ : variations significatives vs la vague précédente

Q3. Toujours pour le premier semestre 2018, le nombre de salariés dans votre cabinet par rapport au premier semestre 2017 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

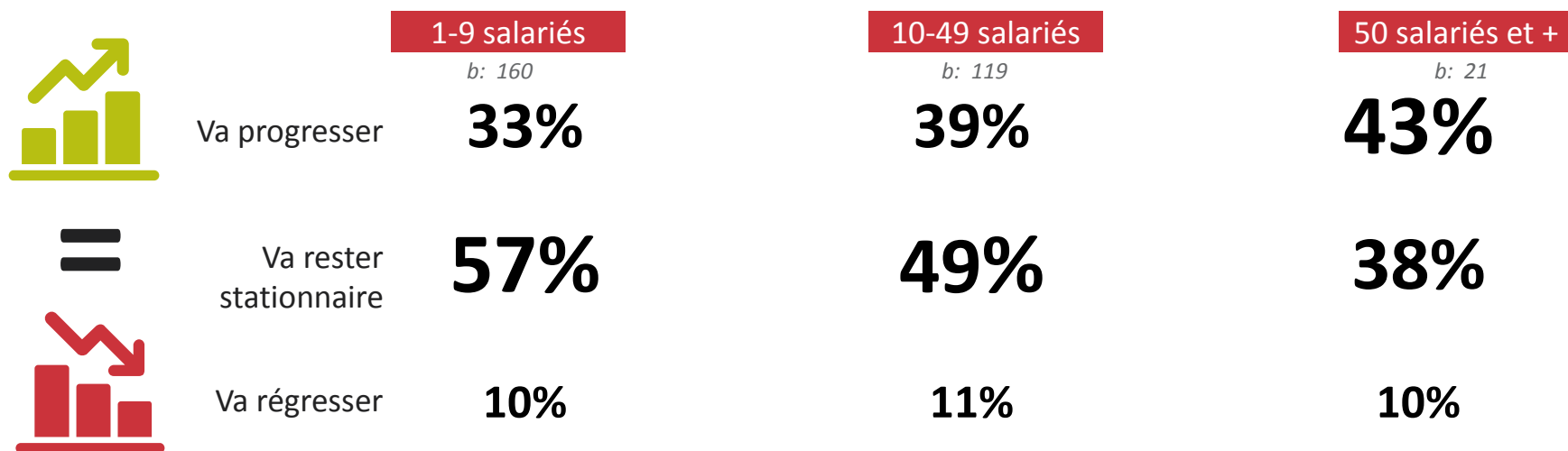


03

## ACTIVITÉ ET EMPLOI : Prévisions 2<sup>ème</sup> semestre 2018



Le moral des cabinets est plutôt positif, avec une légère prime pour les gros et moyens cabinets.

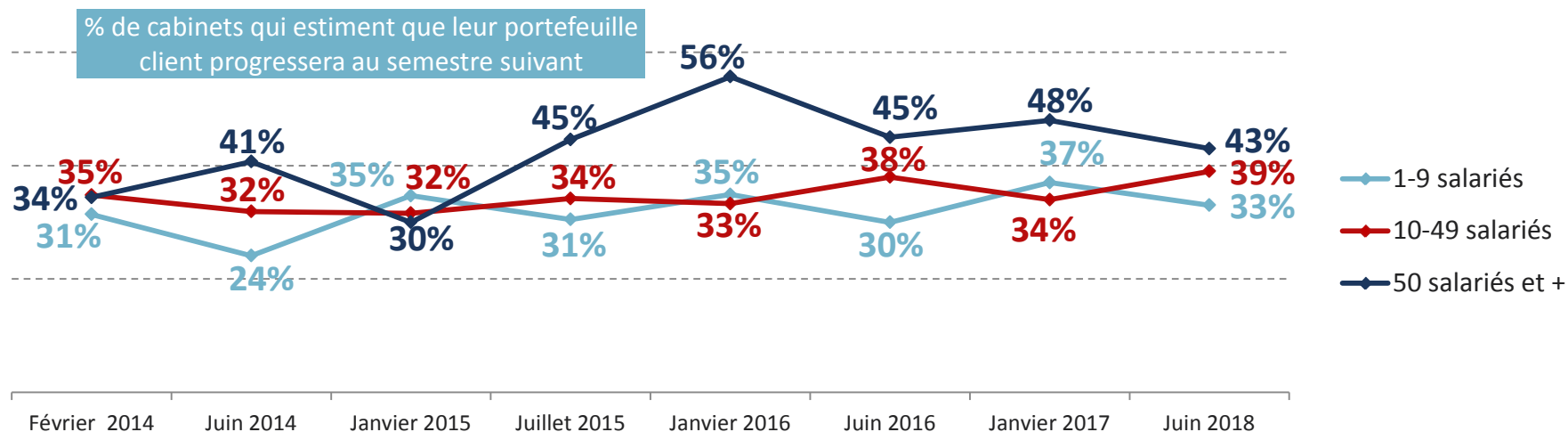


Bases : ensemble

Q4. Concernant le deuxième semestre 2018 (juillet à décembre), estimez-vous que le portefeuille client de votre cabinet est amené plutôt à... ?

# PERSPECTIVES D'ÉVOLUTION DU PORTEFEUILLE CLIENT – LECTURE EN DYNAMIQUE

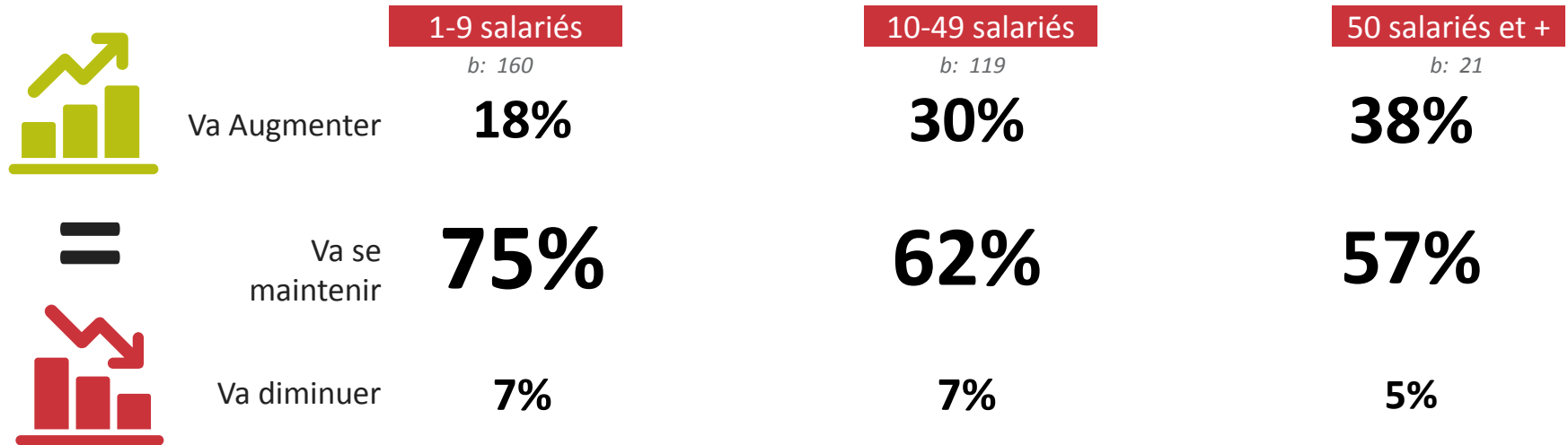
Concernant la croissance de leur portefeuille clients, les cabinets sont globalement aussi optimistes qu'ils ne l'étaient en janvier 2017.



↘↗ : variations significatives vs la vague précédente

Q4. Concernant le deuxième semestre 2018 (juillet à décembre), estimez-vous que le portefeuille client de votre cabinet est amené plutôt à... ?

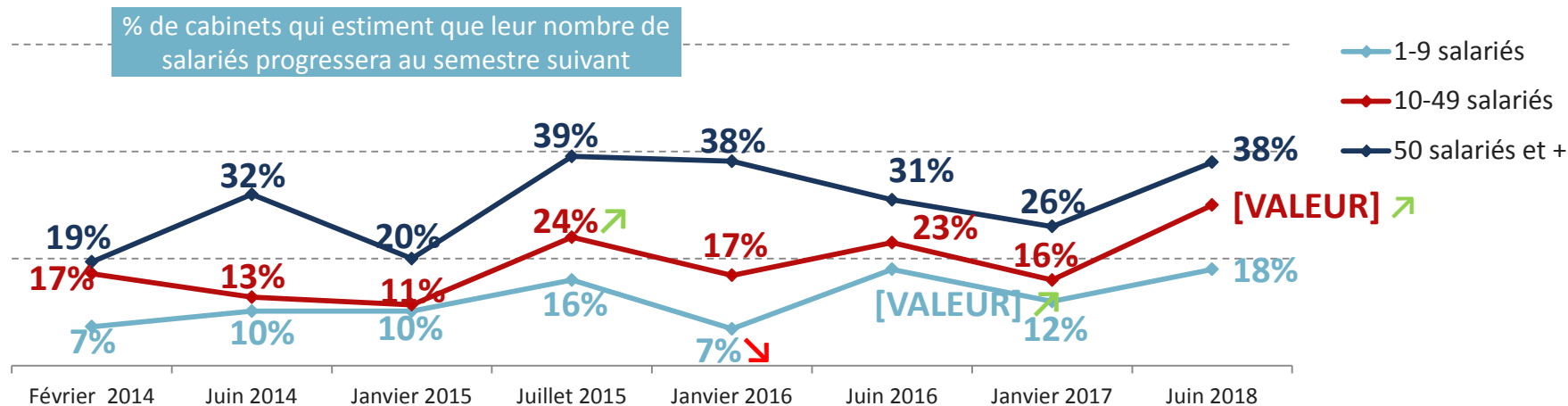
Environ 1 petit cabinet sur 5 envisage une croissance de ses effectifs lors du 2<sup>ème</sup> semestre 2018, une proportion qui monte à 30% pour les cabinets de taille moyenne et à 38% pour les gros cabinets.



Bases : ensemble

Q5. Et toujours pour le deuxième semestre 2018 (juillet à décembre), estimez-vous que le nombre de salariés dans votre entreprise va plutôt ...?

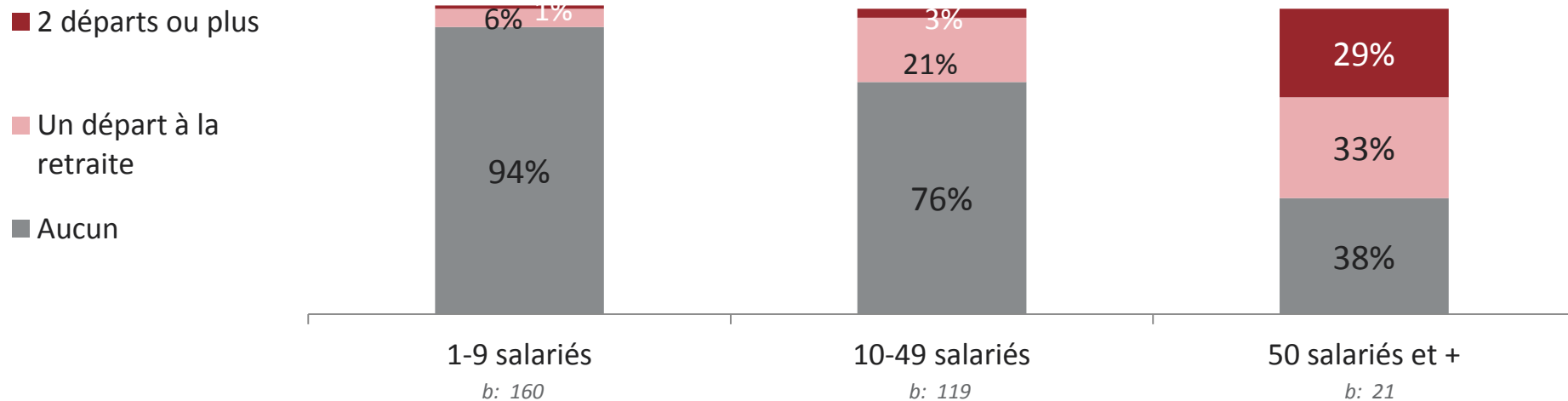
Les perspectives d'embauche sont supérieures à ce qu'elle n'étaient en janvier, a fortiori pour les cabinets de taille moyenne.



↘ ↗ : variations significatives vs la vague précédente

Q5. Et toujours pour le deuxième semestre 2018 (juillet à décembre), estimez-vous que le nombre de salariés dans votre entreprise va plutôt ...?

**En toute logique, la taille du cabinet influe sur le fait qu'il soit concerné par un départ à la retraite dans les 12 prochains mois.**



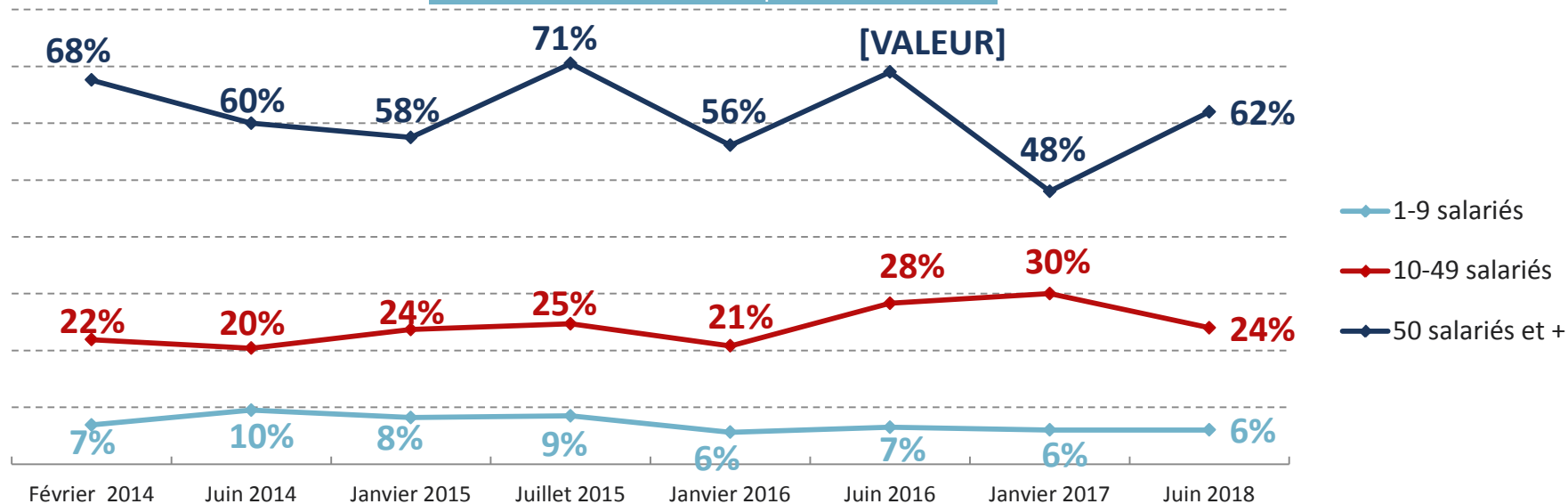
Bases : ensemble

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

**PART DE CABINETS CONCERNÉS PAR DES DÉPARTS À LA RETRAITE – LECTURE EN DYNAMIQUE**

**A l'exception des gros cabinets, la part de cabinets concernés par au moins un départ à la retraite dans les 12 prochains mois est relativement stable.**

% 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

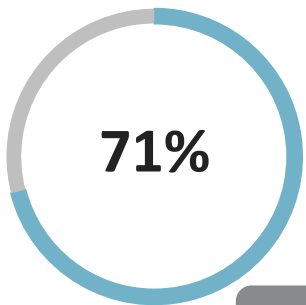
## PART EFFECTIF FEMME

L'univers des cabinets d'expertise-comptable est majoritairement féminin, une proportion qui ne varie pas en fonction de la taille du cabinet.

Part des femmes dans l'effectif total :

1-9 salariés

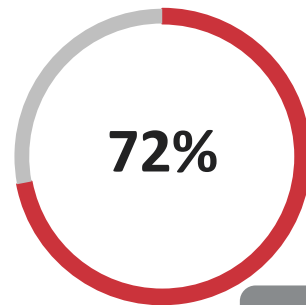
b: 160



Rappel Jan 2016 :  
70%

10-49 salariés

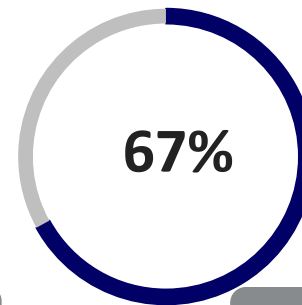
b: 119



Rappel Jan 2016 :  
70%

50 salariés et +

b: 21



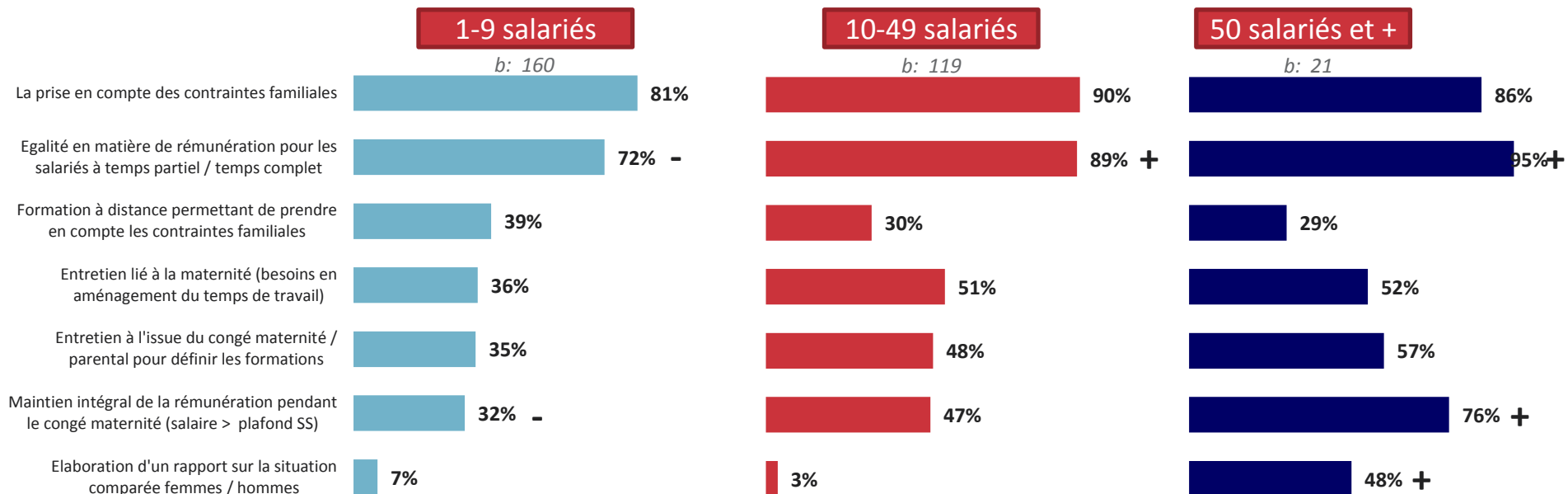
Rappel Jan 2016 :  
69%

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) ?



**Si les contraintes familiales semblent intégrées dans la majorité des cabinets, ceux de petites tailles ont plus de difficultés à appliquer l'égalité salariale et le maintien intégral de la rémunération pendant le congé maternité.**



+/- : variation significative vs la moyenne des cabinets

Bases : ensemble

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

# MESURES APPLIQUÉES – COMPARATIF VS 2016, TOUS CABINETS CONFONDUS

## En l'espace de 2 ans, la part de cabinets garantissant l'égalité en matière de rémunération a progressé de 9 points.

2018

b: 301

2016

L'égalité en matière de rémunération pour les salariés à temps partiel et à temps complet



L'organisation d'un entretien lié à la maternité pour examiner les besoins en matière d'aménagement du temps de travail



L'organisation d'un entretien à l'issue du congé maternité ou du congé parental pour définir les formations nécessaires à l'actualisation des connaissances



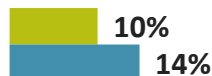
Le maintien intégral de la rémunération pendant le congé maternité pour les collaboratrices dont le salaire excède le plafond sécurité sociale



La formation à distance permettant de prendre en compte les contraintes familiales



L'élaboration chaque année d'un rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes

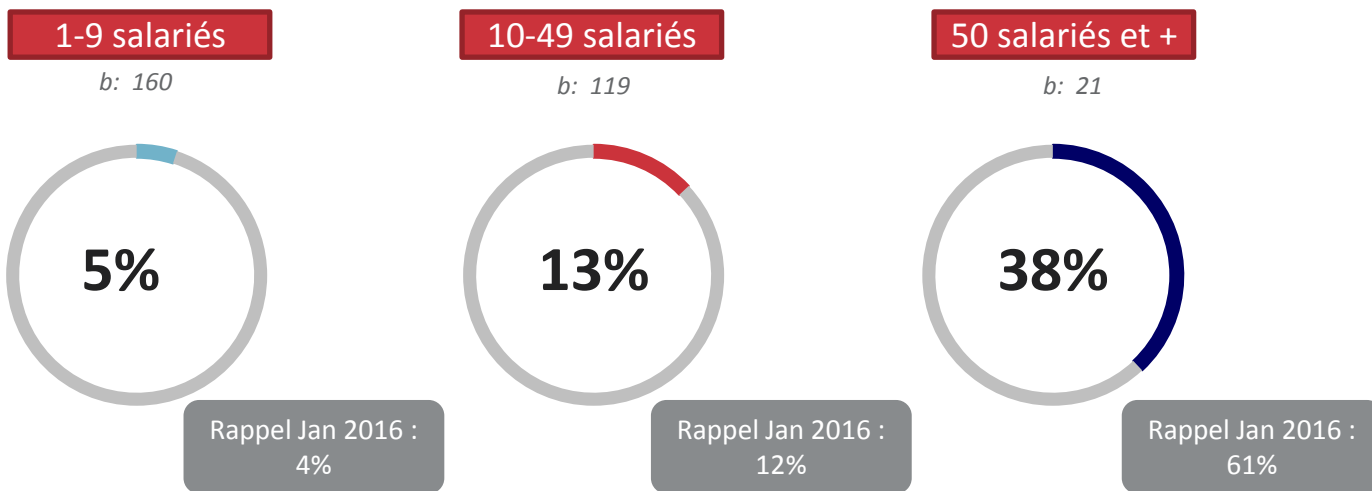


Q41. Parmi les mesures suivantes, lesquelles s'appliquent déjà dans votre cabinet ?

Bases : ensemble

## NIVEAU D'ÉTUDE DES COLLABORATRICES (1/2)

**La part de collaboratrices ayant réussi le DEC reste stable dans le petits et moyens cabinets. La baisse constatée auprès des gros cabinets est à replacer dans un contexte de petite taille d'échantillon (21), propice à des variations plus importantes.**



A parmi ses salariés...

... une collaboratrice ayant réussi le Diplôme d'Expertise Comptable (DEC) en 2017 ou en 2018

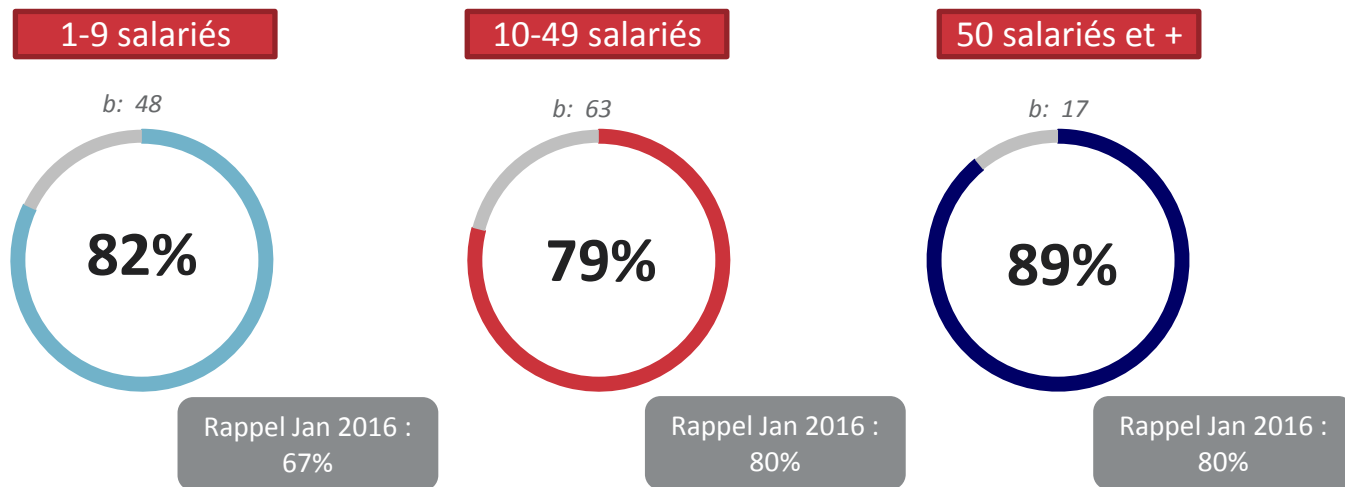
Q42a. Avez-vous, parmi vos salariées... ?

Bases : ensemble

## PROMOTION

L'obtention du DEC par une salariée déclenche une promotion dans des proportions semblables dans tous les cabinets. Cette proportion est en hausse par rapport à 2016 dans les petits cabinets.

**Promotion** de la salariée  
ayant réussi le DEC



Base : collaboratrice ayant le DEC ou le préparant

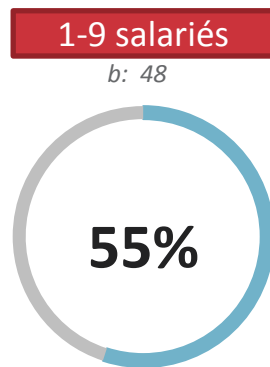
Q42b. Cette collaboratrice a-t-elle ou va-t-elle bénéficier d'une promotion dans votre cabinet ?

# ASSOCIATION AU CAPITAL

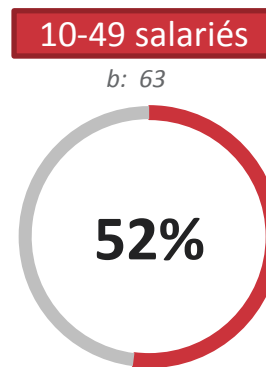
L'association au capital d'une collaboratrice ayant réussi le DEC est monnaie courante dans la moitié des petits et moyens cabinets.

## Association au capital de la salarié ayant réussi le DEC

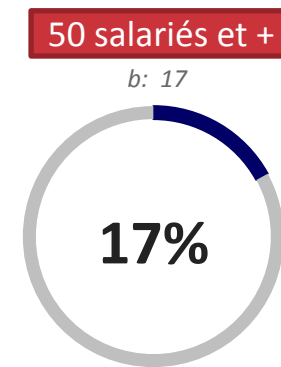
Base : collaboratrice ayant le DEC ou le préparant



Rappel Jan 2016 :  
40%



Rappel Jan 2016 :  
44%



Ne sait pas : 33%

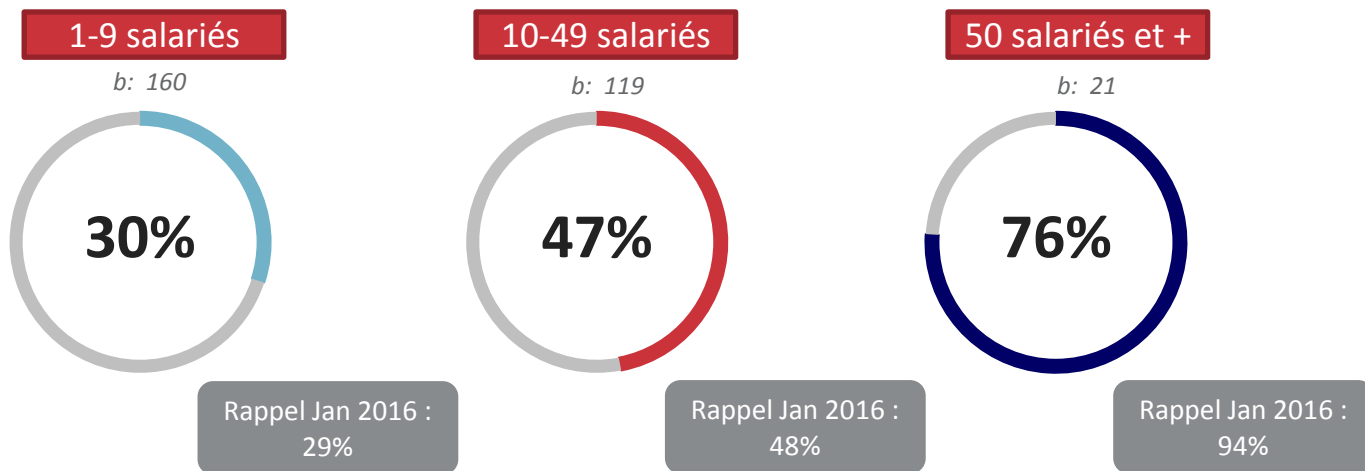
Rappel Jan 2016 :  
37%

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

## NIVEAU D'ÉTUDE DES COLLABORATRICES (2/2)

Mis à part les gros cabinets, la part de cabinets dont au moins collaboratrice sera amenée dans les prochaines années à préparer le DEC reste stable comparé à 2016.

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

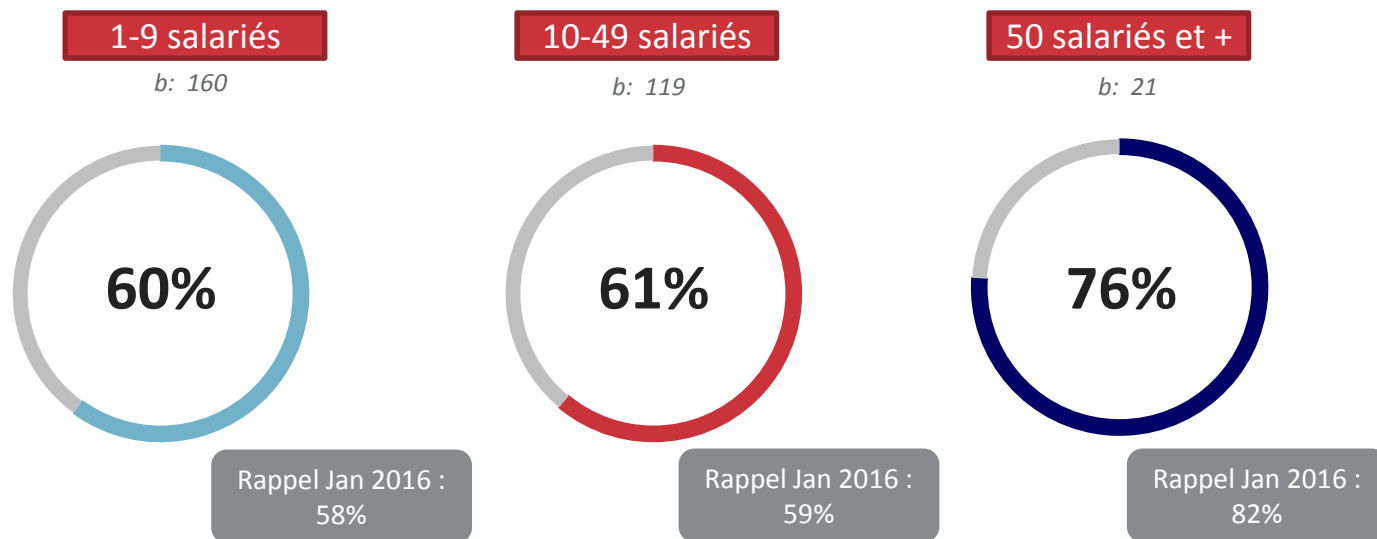


Q42a. Avez-vous, parmi vos salariées... ?

Bases : ensemble

## CONNAISSANCE DE L'ACCORD SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

**La connaissance de l'accord sur l'égalité professionnelle est plus importante parmi les gros cabinets. On ne note pas d'amélioration quant à sa diffusion depuis 2016.**

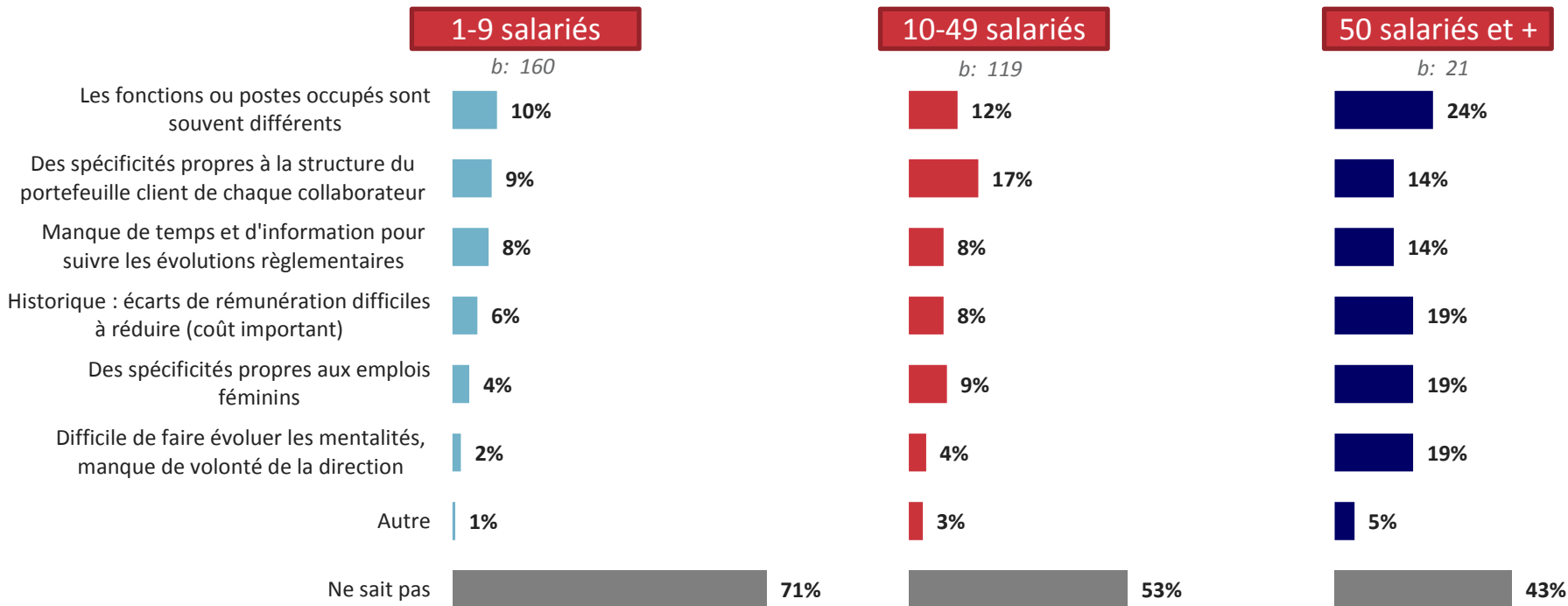


Bases : ensemble

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

**A l'instar de 2016, les cabinets ont du mal à identifier les principaux freins à l'application de l'accord pour l'égalité professionnelle.**



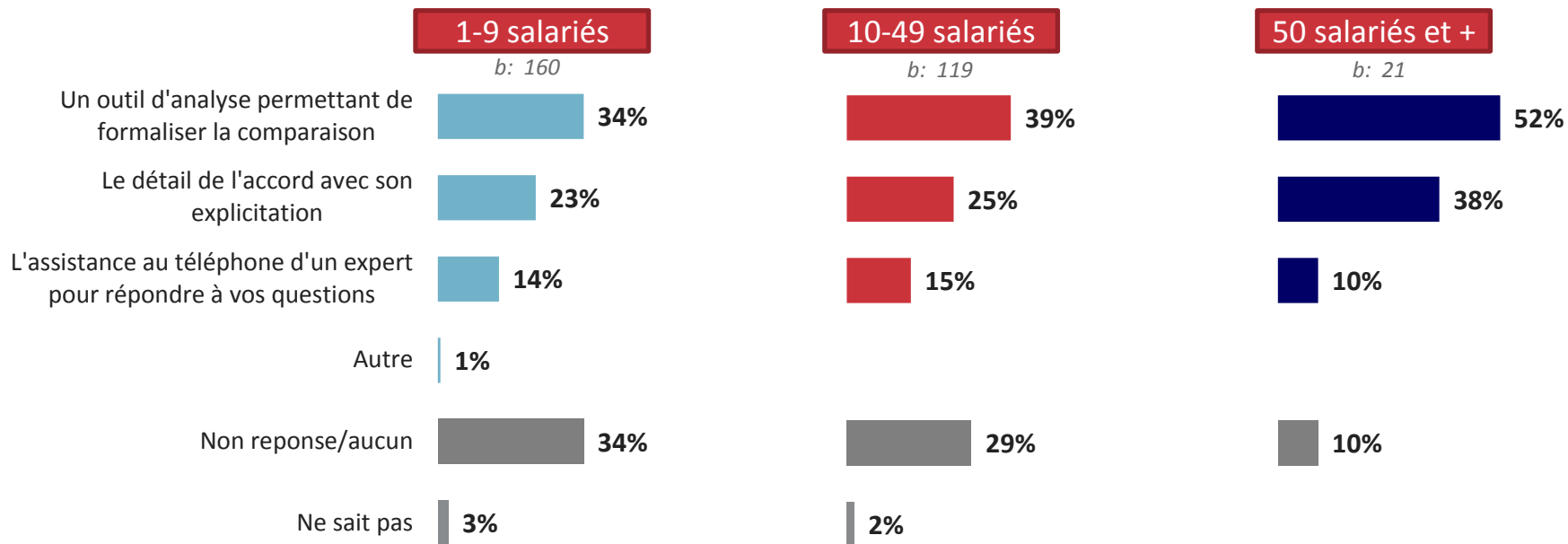
Q44. Quelles sont, selon vous, les principales difficultés pour appliquer l'égalité professionnelle dans votre cabinet ?

Bases : ensemble



## OUTILS PERMETTANT D'APPLIQUER LES MESURES PRÉVUS DANS L'ACCORD

**Les outils facilitateurs dans l'optique de la mise en place de mesures prévues dans l'accord sur l'égalité professionnelle sont les mêmes qu'en 2016 : un outil d'analyse permettant de formaliser la comparaison et un détail de l'accord.**



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

# A propos 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 :

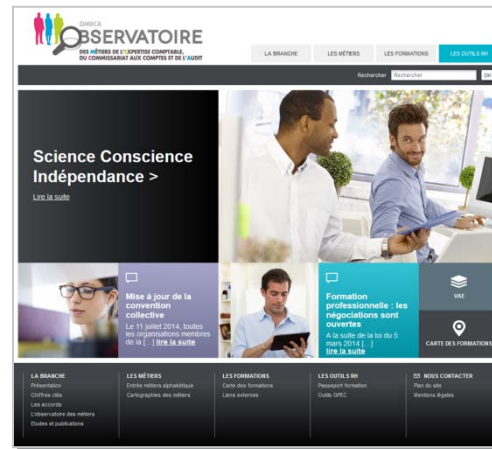
- Réaliser des travaux d'analyse et de préconisation sur les changements qui affectent ou sont susceptibles d'affecter de manière quantitative ou qualitative les emplois, notamment en termes de contenu et d'exigence de compétences ;
- Mettre en œuvre à cet effet les moyens nécessaires à la collecte et 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 de l'OMECA

L'OMECA a conduit, depuis sa création en janvier 2008, plusieurs études relatives à l'analyse dynamique du profil des cabinets et des collaborateurs.

Ces études sont en téléchargement libre à l'adresse suivante :

[www.metierscomptabilite.fr](http://www.metierscomptabilite.fr)



## A PROPOS D'IPSOS

---

Ipsos est le troisième Groupe mondial des études. Avec une présence effective dans 87 pays, il emploie plus de 16 000 salariés et a la capacité de conduire des programmes de recherche dans plus de 100 pays. Créé en 1975, Ipsos est contrôlé et dirigé par des professionnels des études. Ils ont construit un groupe solide autour d'un positionnement unique de multi-spécialistes – Etudes sur les Médias et l'Expression des marques, Recherche Marketing, Etudes pour le Management de la Relation Clients / Employés, Opinion et recherche sociale, Recueil de données sur mobile, internet, face à face et téléphone, traitement et mise à disposition des résultats.

Ipsos is listed on Eurolist - NYSE-Euronext. The company is part of the SBF 120 and the Mid-60 index and is eligible for the Deferred Settlement Service (SRD). ISIN code FR0000073298, Reuters ISOS.PA, Bloomberg IPS:FP  
[www.ipsos.com](http://www.ipsos.com)

© 2016 IPSOS. ALL RIGHTS RESERVED.

*This document constitutes the sole and exclusive property of Ipsos. Ipsos retains all copyrights and other rights over, without limitation, Ipsos' trademarks, technologies, methodologies, analyses and know how included or arising out of this document. The addressee of this document undertakes to maintain it confidential and not to disclose all or part of its content to any third party without the prior written consent of Ipsos. The addressee undertakes to use this document solely for its own needs (and the needs of its affiliated companies as the case may be), only for the purpose of evaluating the document for services of Ipsos. No other use is permitted.*

## GAME CHANGERS

---

Chez Ipsos, nous sommes passionnément curieux des individus, des marchés, des marques et de la société.

Nous aidons nos clients à naviguer plus vite et plus aisément dans un monde en profonde mutation.

Nous leur apportons l'inspiration nécessaire à la prise de décisions stratégiques.

Nous leur délivrons sécurité, rapidité, simplicité et substance.  
Nous sommes des Game Changers

## RETROUVEZ-NOUS

---



[www.ipsos.fr](http://www.ipsos.fr)



[facebook.com/ipsos.fr](https://facebook.com/ipsos.fr)



[vimeo.com/ipsos](https://vimeo.com/ipsos)



[@IpsosFrance](https://twitter.com/IpsosFrance)