

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



**VAGUE 9**  
Juillet  
**2019**

## 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 1er semestre 2019

03

Activité et Emploi : Prévisions 2<sup>ème</sup> semestre 2019

04

Volet thématique : l'égalité professionnelle

05

Volet thématique : Effet de l'évolution du numérique

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 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 vague 9/ juillet 2019:**  
**du 1 juillet au 11 juillet 2019**
- **Echantillon réalisé** : **300** interviews auprès des cabinets d'expertise comptable
  - **157** petits cabinets (de 1 à 9 salariés)
  - **125** moyens cabinets (de 10 à 49 salariés)
  - **18** gros cabinets (50 salariés et plus)
- **Mode de recueil** : téléphone (système CATI) depuis l'une de nos plateformes en France ; terrain géré par notre filiale Ipsos Observer.
- **Questionnaire d'une durée de 8 minutes**
  - 1 bloc récurrent (mesure barométrique)
  - Et 1 bloc spécifique lié à un thème d'actualité (sur la vague de juillet, cela concerne :
    - l'égalité professionnelle,
    - l'impact du numérique sur l'activité.



### TRAITEMENTS DES DONNÉES

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

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

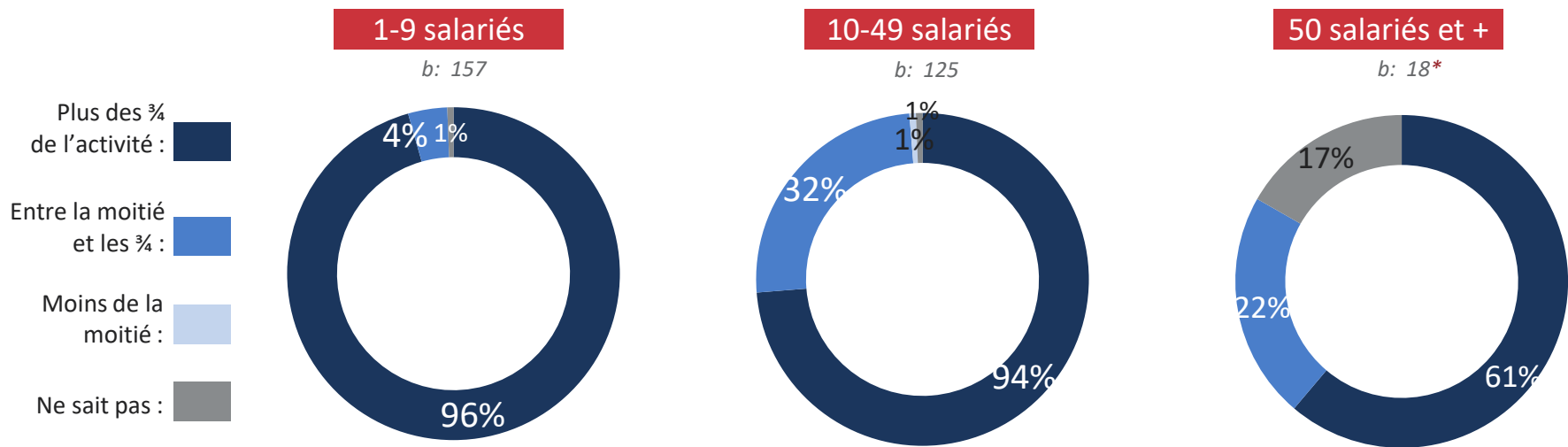


02

## ACTIVITÉ ET EMPLOI BILAN DU 1<sup>ER</sup> SEMESTRE 2019

### PART DE L'ACTIVITÉ RÉCURRENTTE – VAGUE JUILLET 2019

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

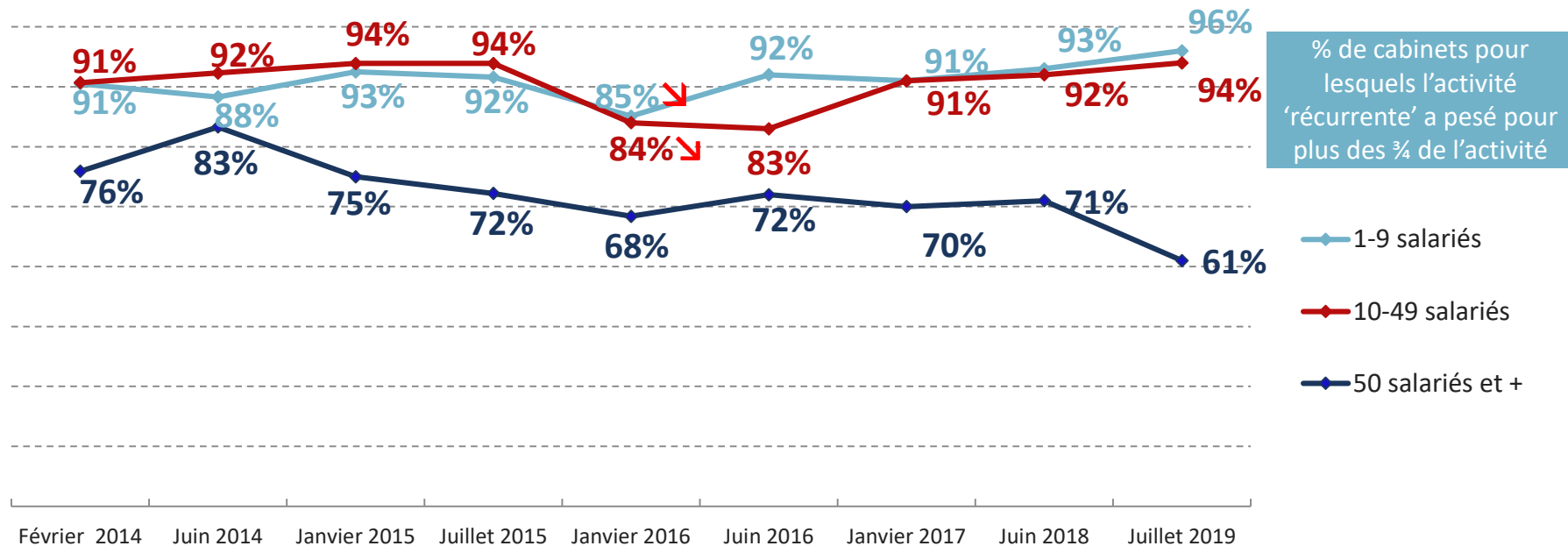


Bases : ensemble  
\* base faible

Q1a. Pour le premier semestre 2019 (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 les petits et moyens cabinets mais a baissé pour les gros cabinets (-10 points).



% de cabinets pour lesquels l'activité 'récurrente' a pesé pour plus des ¾ de l'activité

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

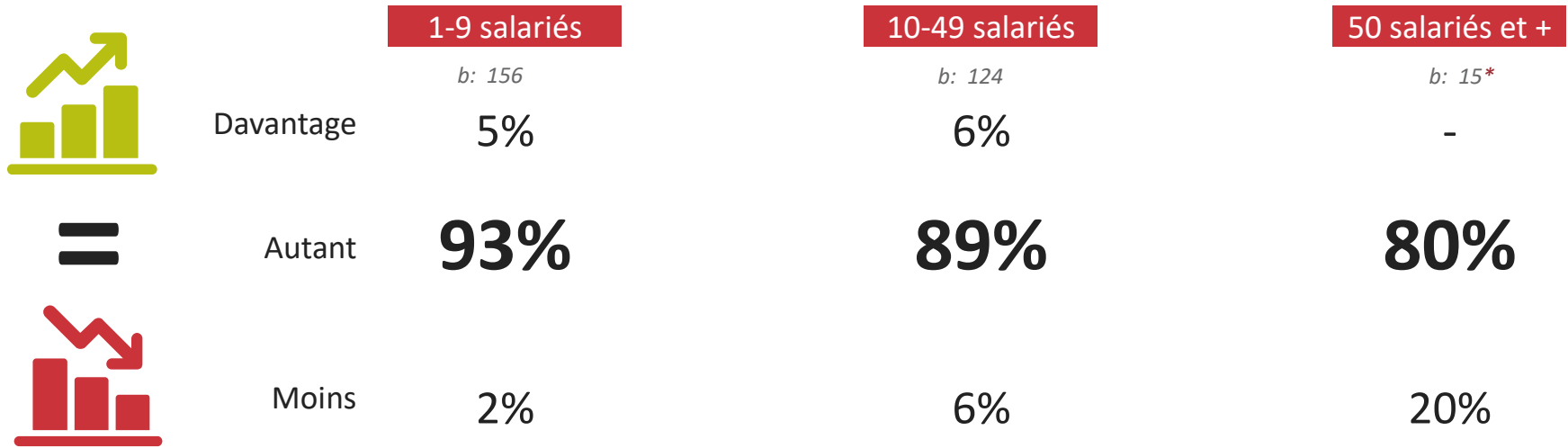
↘↗ : variations significatives vs la vague précédente

Q1a. Pour le premier semestre 2019 (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 JUILLET 2019

Les petits et moyens cabinets constatent que l'activité récurrente a pesé dans les mêmes proportions que d'ordinaire. 20% des gros cabinets déclarent que l'activité récurrente a pesé moins que l'année dernière.

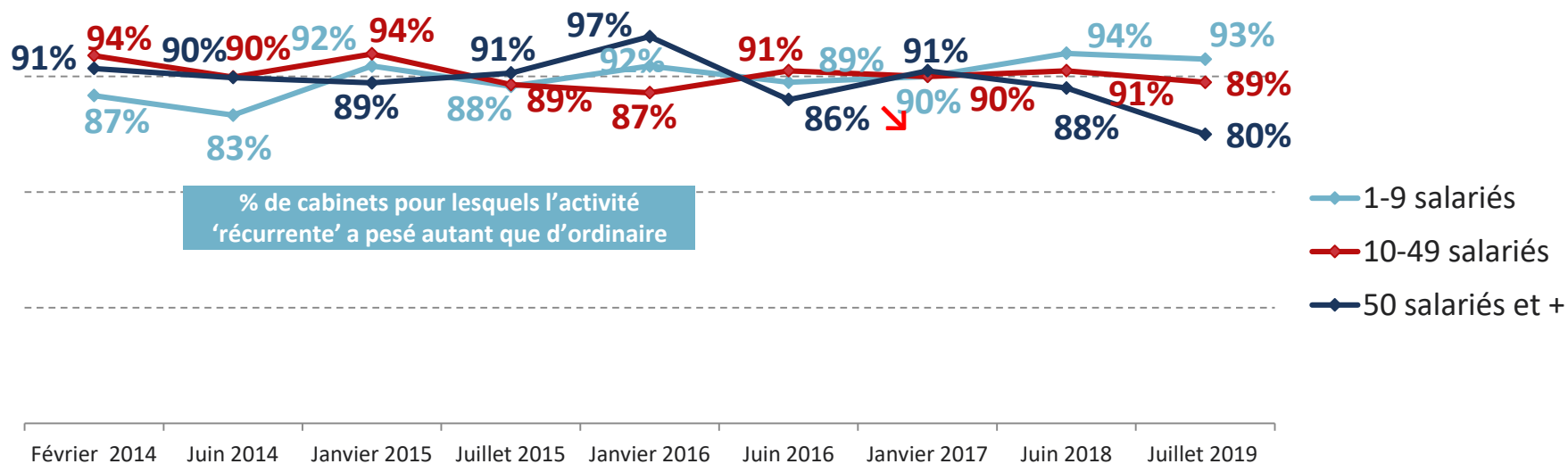


Bases : connaît l'activité récurrente du cabinet  
\* base faible

Q1b. Vous me dites que pour le premier semestre 2019 (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 variation notable sur la place occupée habituellement par l'activité récurrente dans le chiffre d'affaires des différents cabinets pour les petits et moyens cabinets. Nous notons en revanche une légère baisse chez les gros cabinets.**



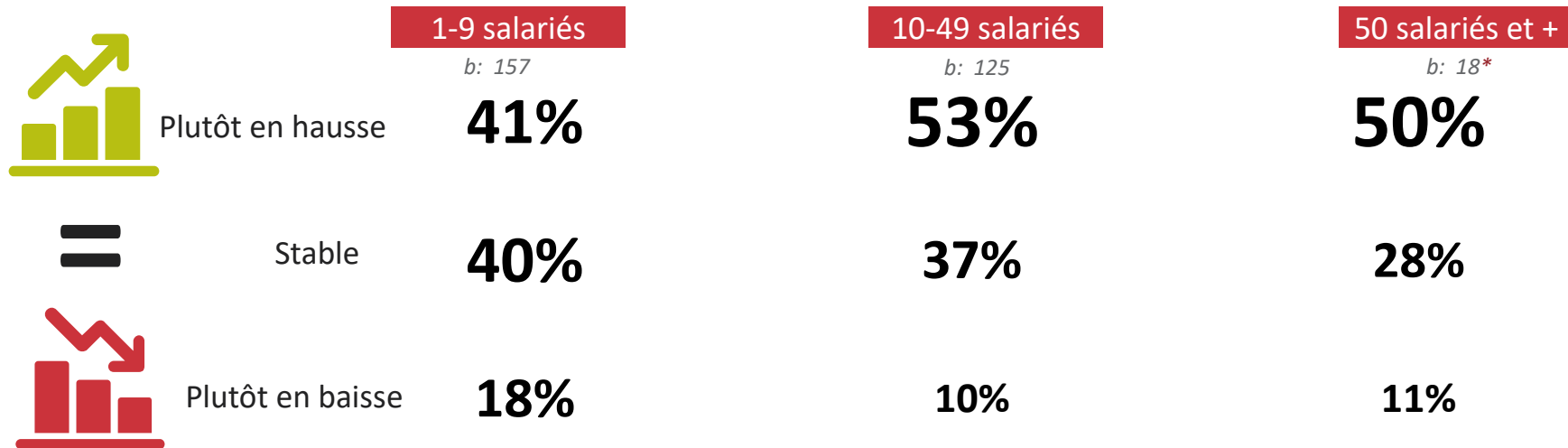
% de cabinets pour lesquels l'activité 'récurrente' a pesé autant que d'ordinaire

↘↗ : variations significatives vs la vague précédente

*Q1b. Vous me dites que pour le premier semestre 2019 (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 2019 VARIATIONS DU PORTEFEUILLE CLIENT – VAGUE JUILLET 2019

Quasiment la moitié des cabinets, toutes tailles confondues, ont connu une croissance de leur portefeuille client lors du premier semestre 2019 comparé à la même période l'année dernière.



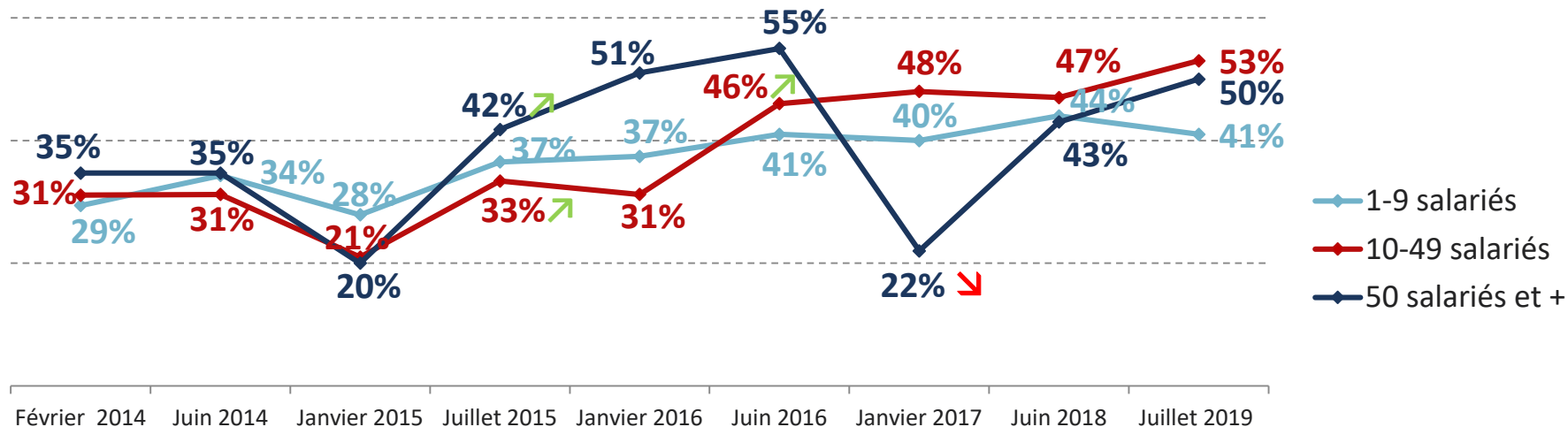
Bases : ensemble  
\* base faible

Q2. Selon vous, le portefeuille client (ou nombre de clients) de votre cabinet pour le premier semestre 2019 (janvier à juin) par rapport au premier semestre 2018 est-il ... ?

## VARIATIONS DU PORTEFEUILLE CLIENT – LECTURE EN DYNAMIQUE

Les petits et gros cabinets connaissent une croissance continue de leur portefeuille client au premier semestre 2019. Les moyens cabinets enregistrent une légère baisse de la croissance.

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

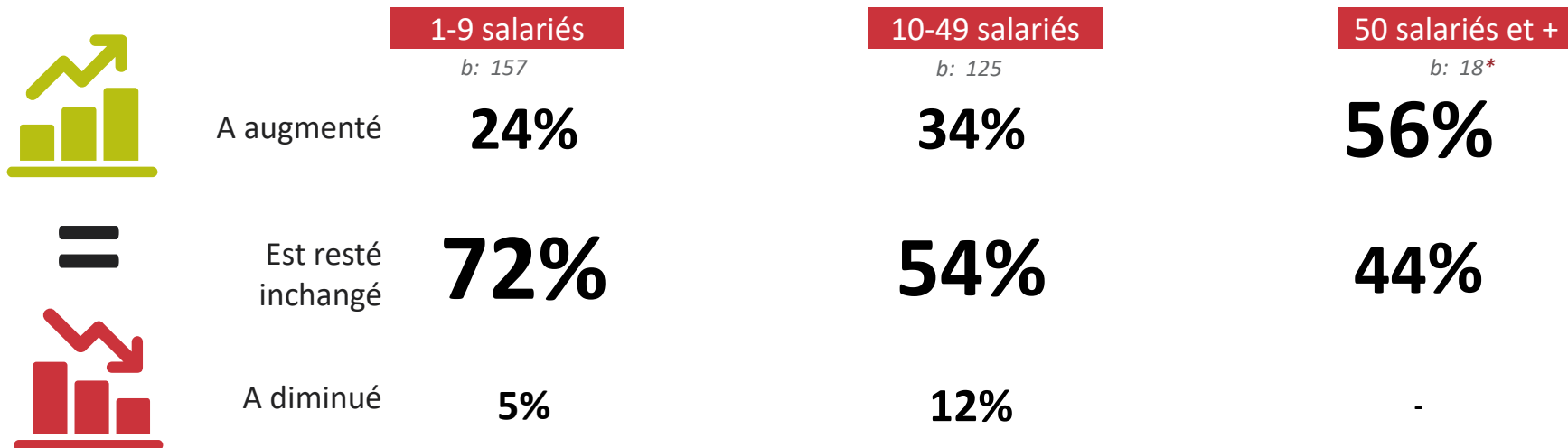


↘ ↗ : variations significatives vs la vague précédente

Q2. Selon vous, le portefeuille client (ou nombre de clients) de votre cabinet pour le premier semestre 2019 (janvier à juin) par rapport au premier semestre 2018 est-il ... ?

Le premier semestre 2019 à l'instar de 2018 a globalement été propice aux embauches.

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



Bases : ensemble

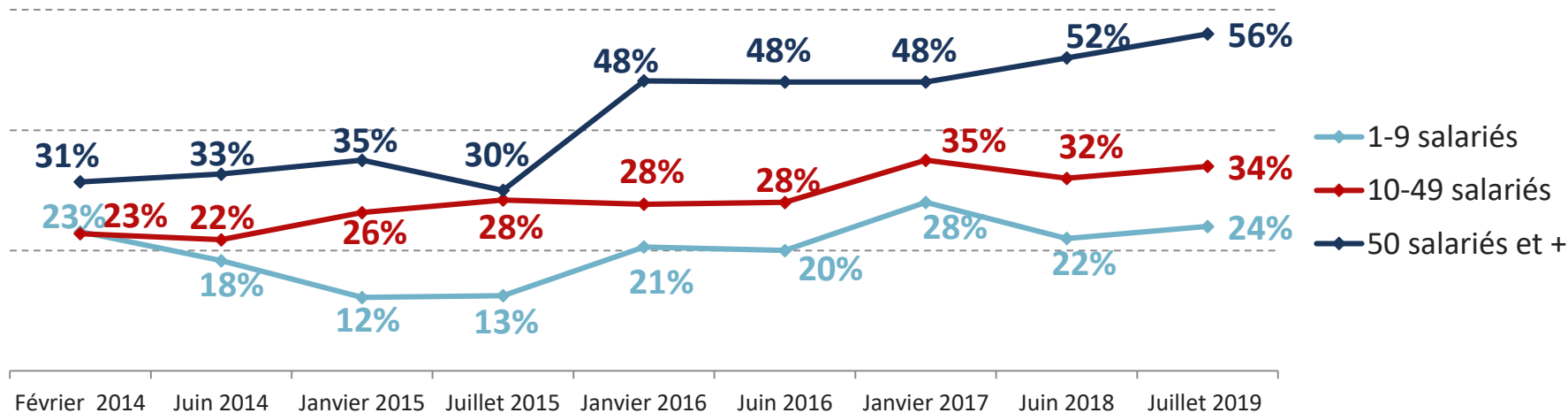
\* base faible

Q3. Toujours pour le premier semestre 2019, le nombre de salariés dans votre cabinet par rapport au premier semestre 2018 a-t-il augmenté ou diminué, ou est resté inchangé ?

## VARIATION DES EFFECTIFS – LECTURE EN DYNAMIQUE

La croissance des effectifs est sensiblement la même que sur les vagues passées, avec une tendance à l'augmentation d'effectifs chez les gros cabinets plus marquée.

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



↘↗ : variations significatives vs la vague précédente

Q3. Toujours pour le premier semestre 2019, le nombre de salariés dans votre cabinet par rapport au premier semestre 2018 a-t-il augmenté ou diminué, ou est resté inchangé ?

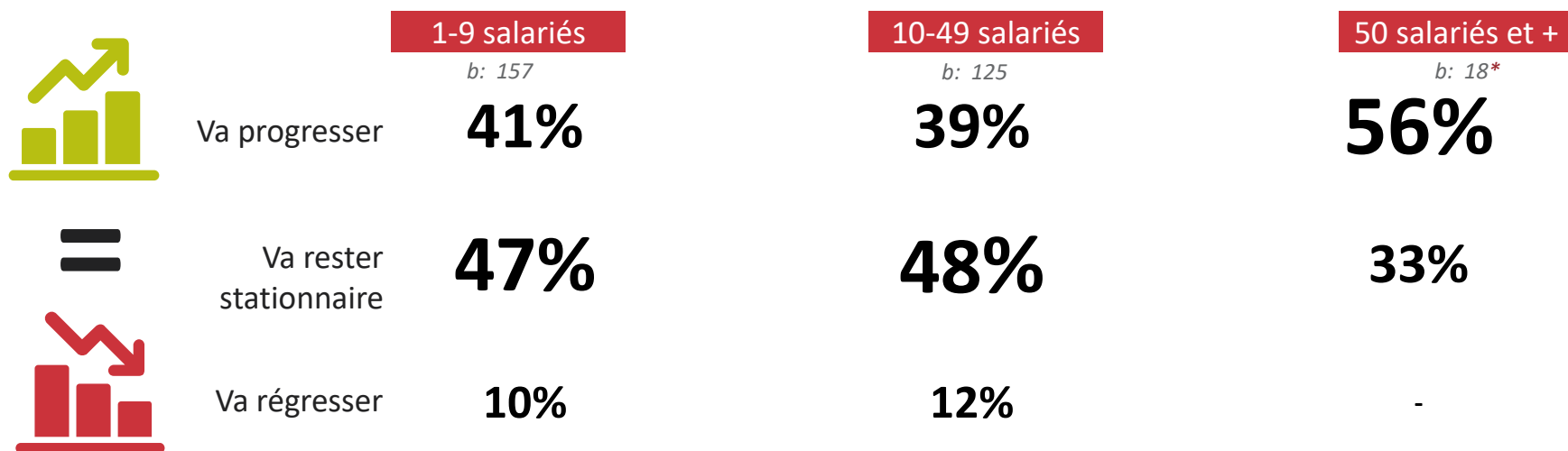
L'Observatoire des métiers  
de l'expertise comptable,  
du commissariat aux comptes  
et de l'audit



03

## ACTIVITÉ ET EMPLOI : Prévisions 2<sup>ème</sup> semestre 2019

Les cabinets d'expertise comptable estiment que la taille de leur portefeuille clients va rester stable, voire augmenter au 2<sup>ème</sup> semestre 2019. Les gros cabinets devraient être les premiers bénéficiaires de cette tendance haussière.



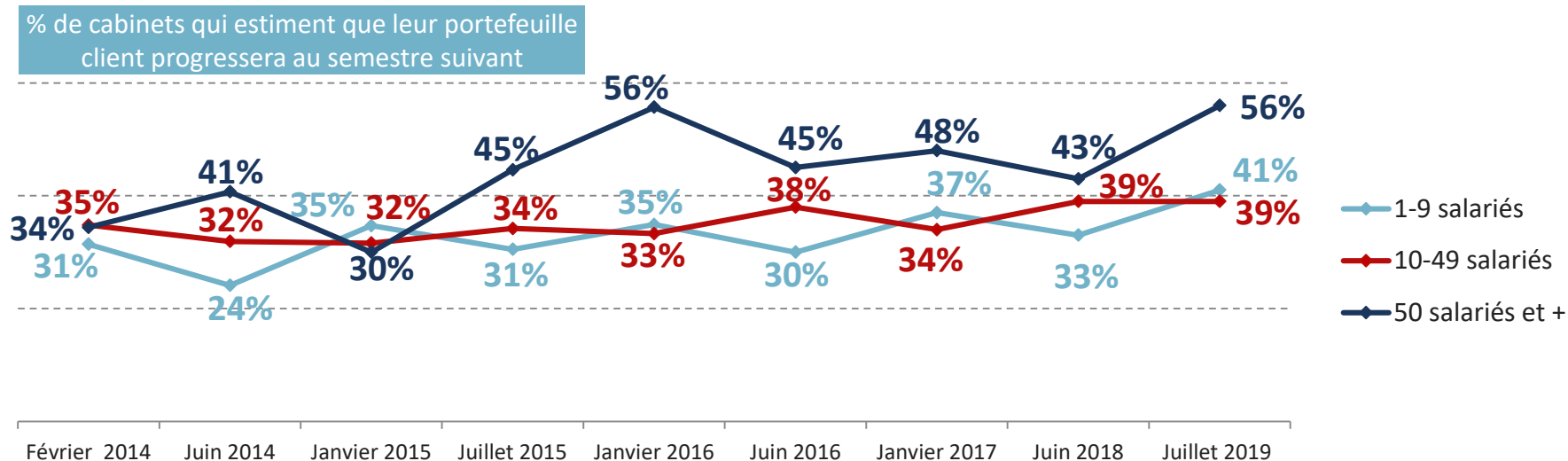
Bases : ensemble

\* base faible

Q4. Concernant le deuxième semestre 2019 (juillet à décembre), estimez-vous que le portefeuille client de votre cabinet est amené plutôt à... ?



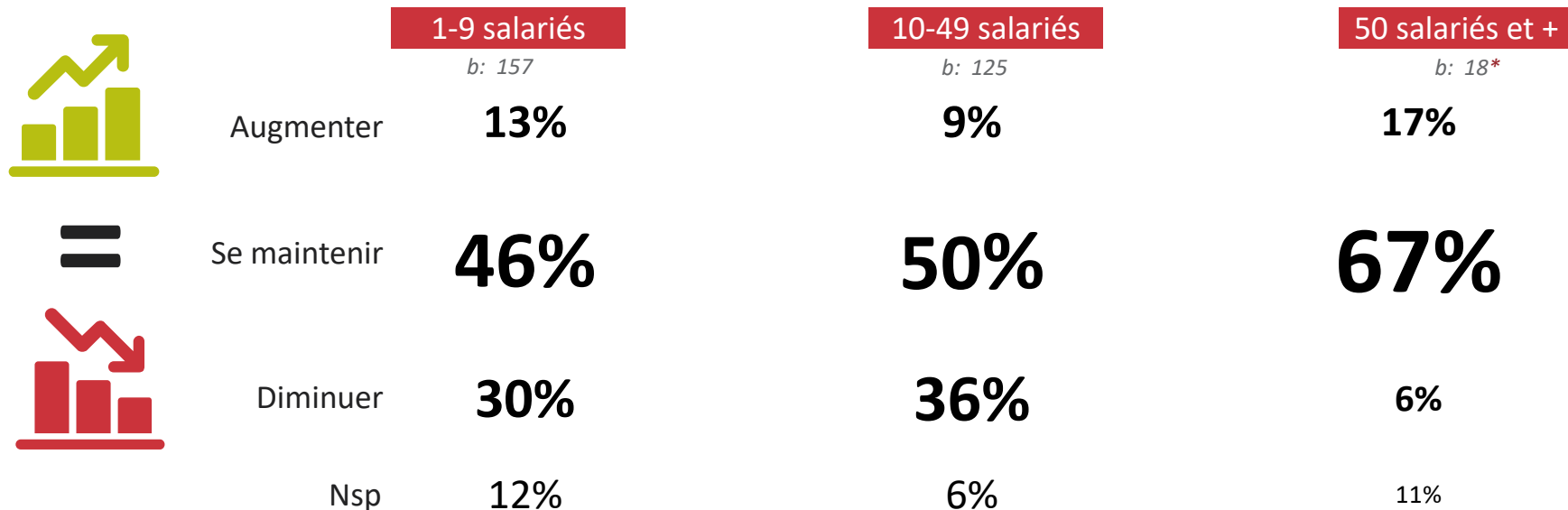
Concernant la croissance de leur portefeuille clients, les professionnels sont aussi optimistes qu'ils l'étaient à mi-2018, voire plus positifs pour les gros cabinets.



↘↗ : variations significatives vs la vague précédente

Q4. Concernant le deuxième semestre 2019 (juillet à décembre), estimez-vous que le portefeuille client de votre cabinet est amené plutôt à... ?

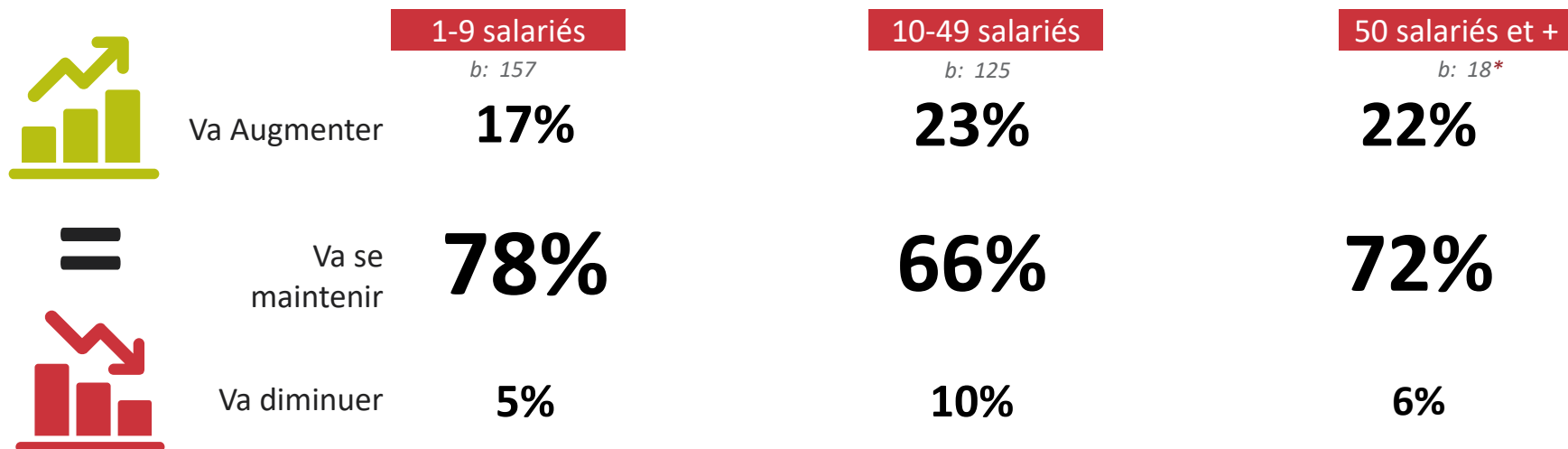
**La loi PACTE semble avoir davantage impacté les petits et moyens cabinets : environ un tiers estiment que leur chiffre d'affaires va baisser dans les prochaines années du fait de cette nouvelle législation. Les gros cabinets sont moins concernés.**



Bases : ensemble  
\* base faible

Q4Bis. Et suite à la loi PACTE, estimez-vous que les prochaines années le chiffre d'affaires de votre entreprise va plutôt...

Globalement, les perspectives d'embauche au 2<sup>ème</sup> semestre 2019 restent bonnes : toute taille confondue, la majeure partie des cabinets comptent maintenir leurs effectifs constants, voire même les augmenter dans plus d'1 cas sur 5 (pour les gros et moyens cabinets)

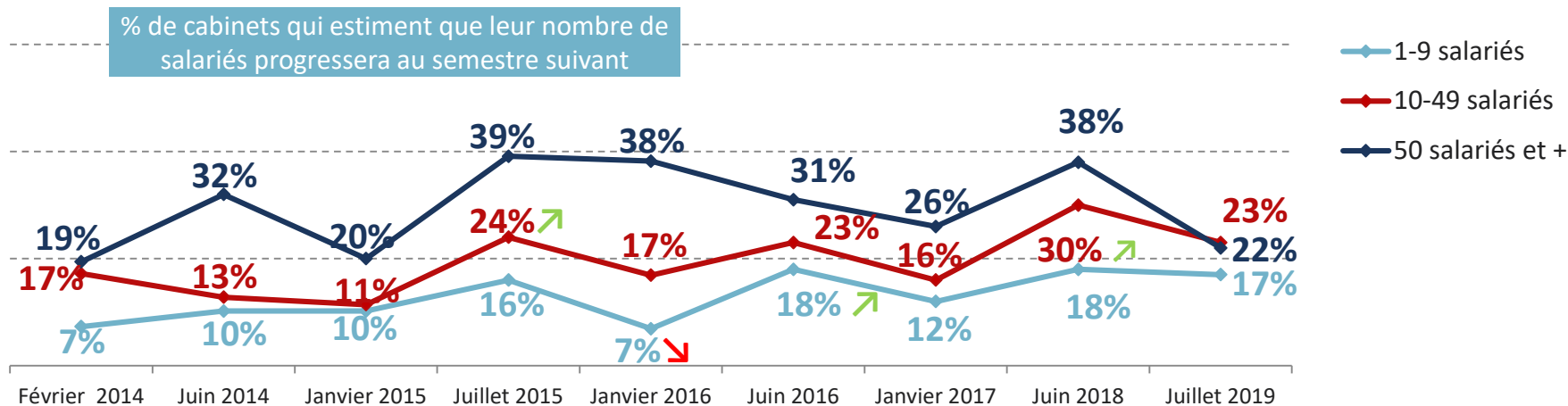


Bases : ensemble

\* base faible

Q5. Toujours pour le deuxième semestre 2019 (juillet à décembre), estimez-vous que le nombre de salariés dans votre entreprise va plutôt ... ?

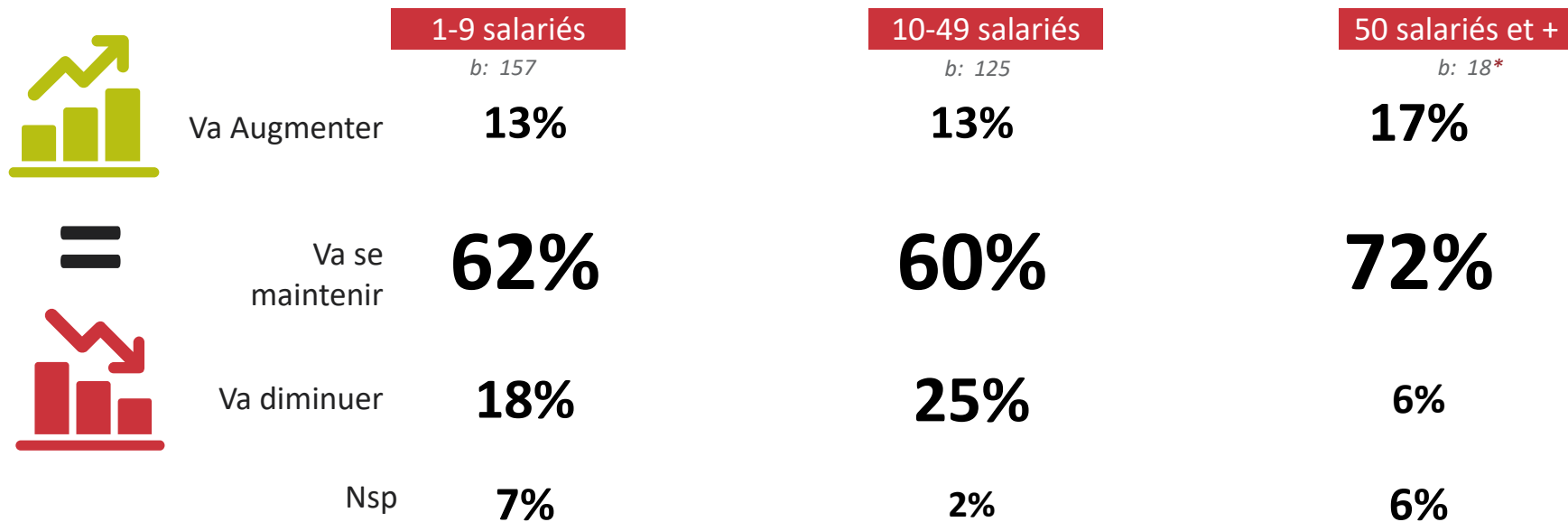
On enregistre tout de même une légère baisse (même si non significative) par rapport à l'année dernière pour les plus gros cabinets, qui ont anticipé déjà les recrutements au regard de la dynamique d'activité forte en 2018 et 2019.



↗ ↘ : variations significatives vs la vague précédente

Q5. Toujours pour le deuxième semestre 2019 (juillet à décembre), estimez-vous que le nombre de salariés dans votre entreprise va plutôt ...?

Globalement, on remarque que suite à la loi PACTE, les cabinets d'expertise comptable seront amenés à maintenir leurs effectifs, voire à les diminuer pour environ 20% des structures de moins de 50 salariés.

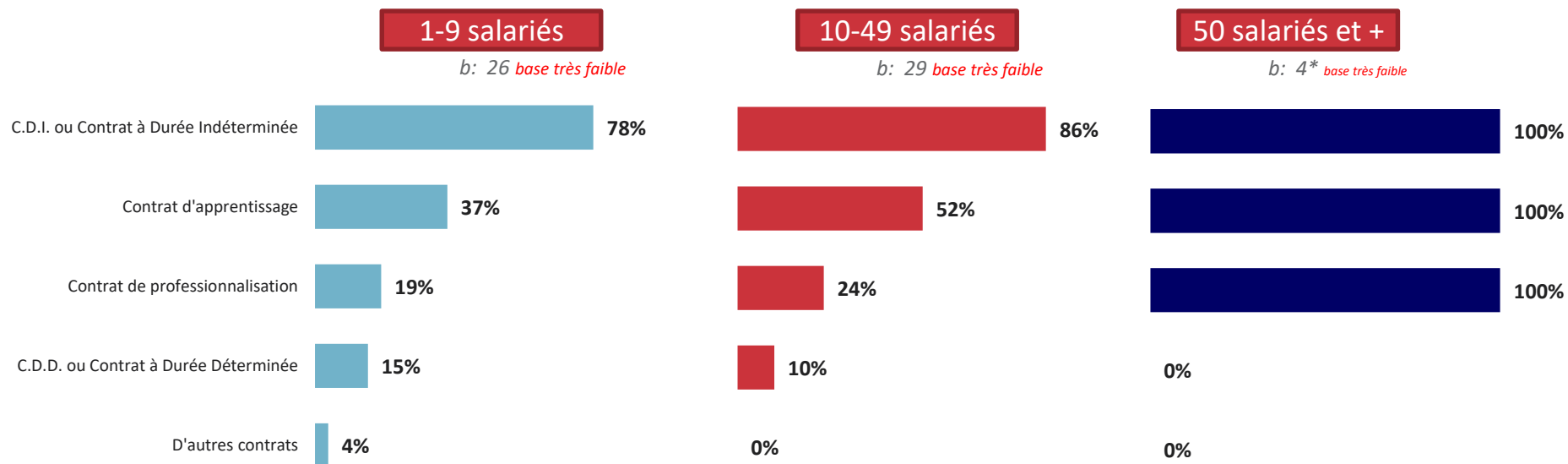


Q5b. Et suite à la loi PACTE, estimez-vous que dans les prochaines années le nombre de salariés dans votre entreprise va plutôt... ,

Bases : ensemble

\* base faible

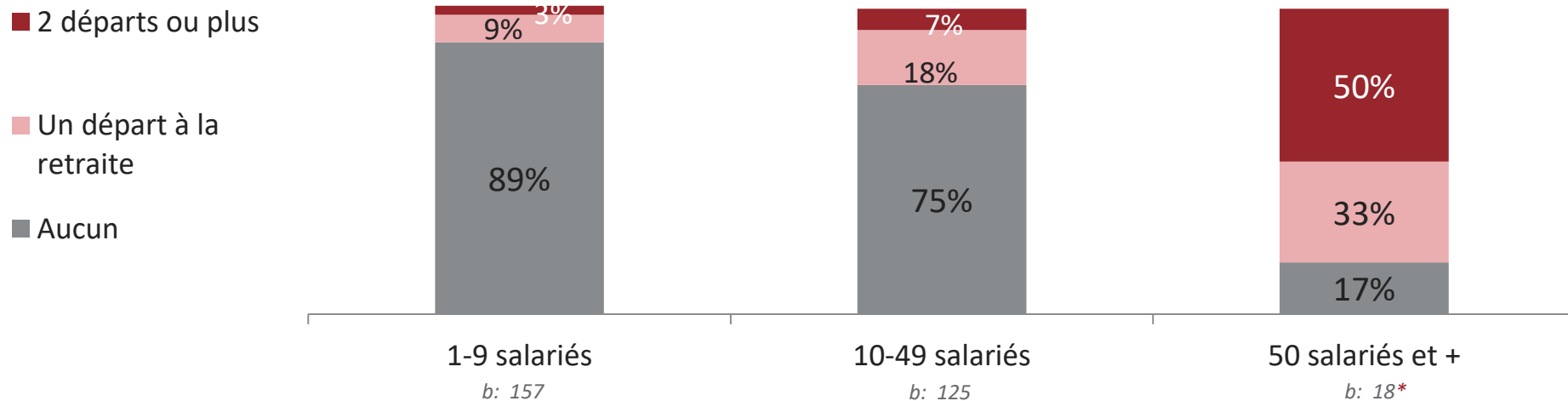
**Au moins 3/4 des structures amenées à augmenter leurs effectifs seraient enclines à signer des contrats CDI. Les contrats d'apprentissage et de professionnalisation sont aussi des alternatives possibles chez les moyens et gros cabinets.**



*Q6. Vous avez indiqué que le nombre de salariés va plutôt augmenter au cours du deuxième semestre 2019. Sur quels types de contrats a priori porterait cette augmentation ?*

**PART DE CABINETS CONCERNÉS PAR DES DÉPARTS À LA RETRAITE – VAGUE JUILLET 2019**

**Alors que les petits et moyens cabinets sont peu concernés par les départs à la retraite de leurs salariés, la tendance s'inverse pour les plus gros cabinets, puisque la moitié d'entre eux anticipent 2 départs ou plus dans les 12 prochains mois.**

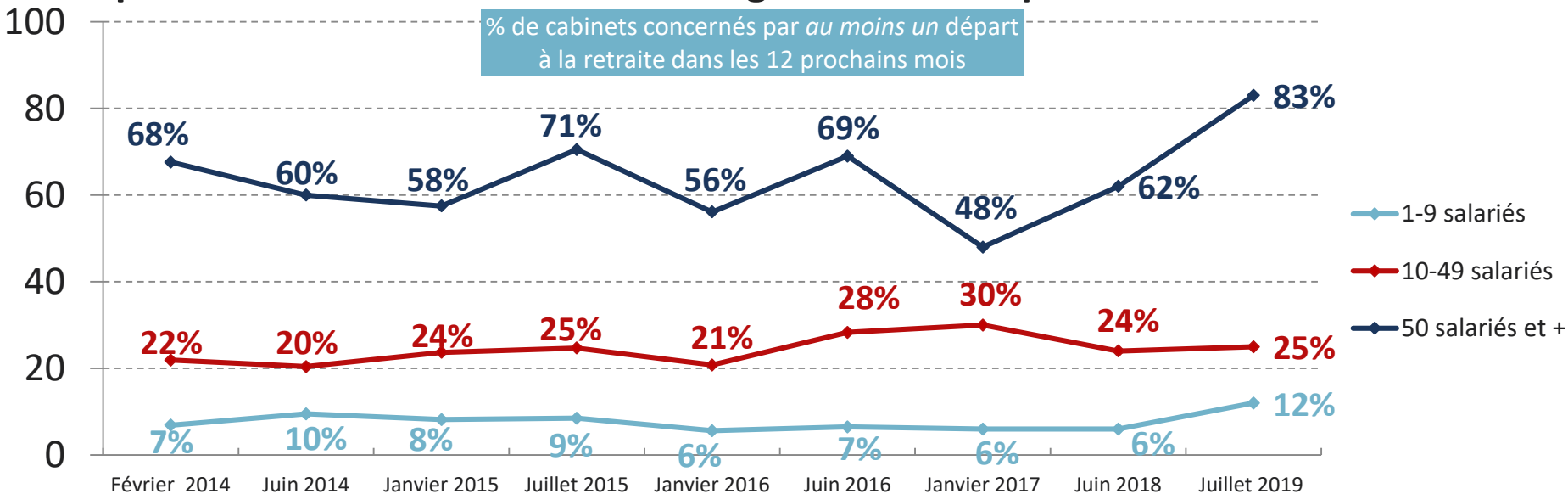


Bases : ensemble

*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**

**Pour les petits et moyens cabinets, le nombre de départs à la retraite reste globalement stable. Les cabinets de plus de 50 salariés voient leur nombre de départs à la retraite en constante augmentation depuis 2017.**



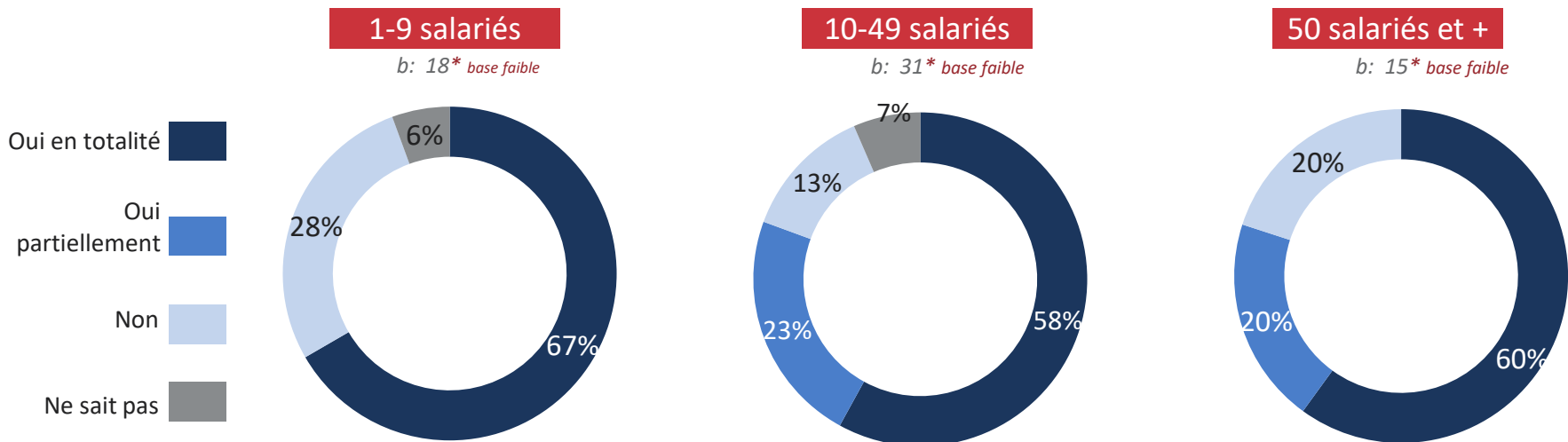
↗↘ : variations significatives vs la vague précédente

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



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

**Environ 6 cabinets sur 10 ont décidé de remplacer en totalité les collaborateurs qui partent à la retraite. Néanmoins, chez les plus petites structures, dans plus d'un cas sur quatre, le choix est fait de ne pas remplacer ces départs à la retraite.**



Bases : ensemble

Q7b. Et avez-vous prévu de remplacer ce(s) collaborateur(s) qui part(ent) à la retraite ?

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



04

## VOLET THÉMATIQUE : L'égalité professionnelle

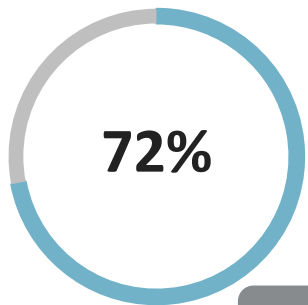
## PART DES FEMMES DANS L'EFFECTIF

Les cabinets comptent une majorité de femmes dans leur effectif. Cette proportion reste inchangée depuis 2018 et varie peu en fonction de la taille du cabinet.

Part des femmes  
dans l'effectif total :

1-9 salariés

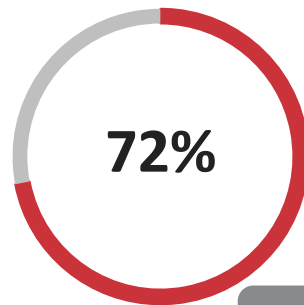
b: 157



Rappel Juin 2018:  
71%

10-49 salariés

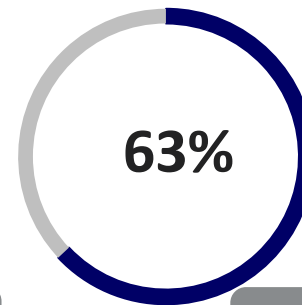
b: 125



Rappel Juin 2018:  
72%

50 salariés et +

b: 18\*



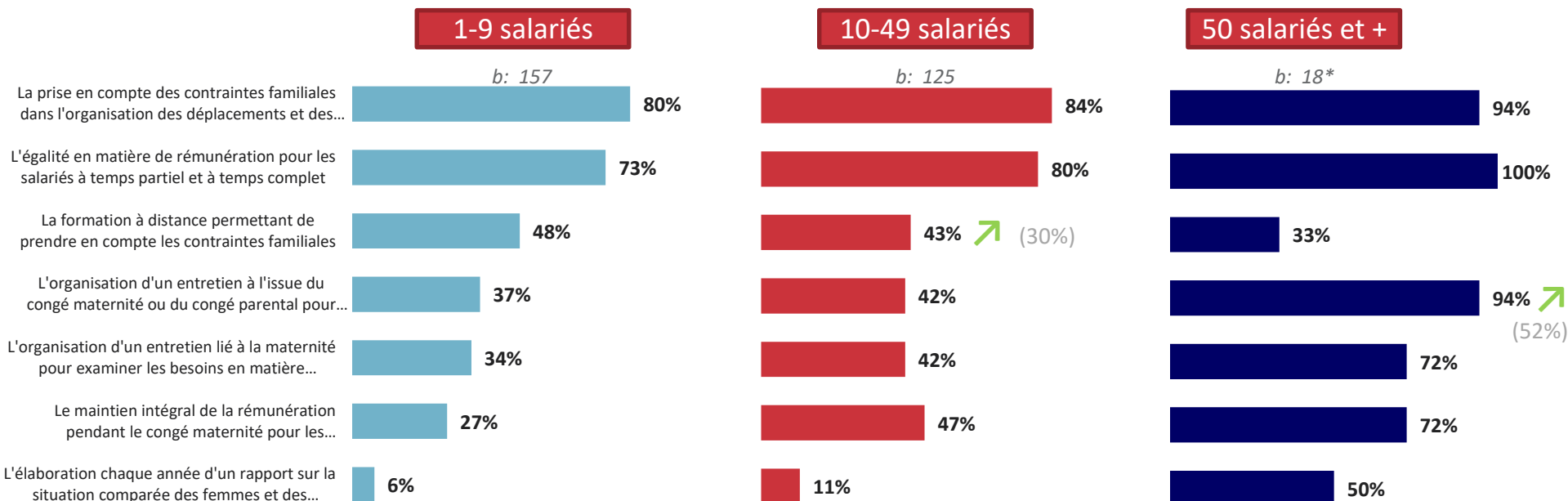
Rappel Juin 2018:  
67%

Bases : ensemble  
\* base faible

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

Alors que les contraintes familiales sont bien prises en compte, l'égalité salariale et le maintien de la rémunération durant le congé maternité est moins appliqué dans les petits et moyens cabinets. On remarque par rapport à la vague précédente le progrès des formations à distance dans les moyens cabinets et de l'organisation d'un entretien lié à la maternité pour examiner les besoins en matière d'aménagement du temps de travail dans les plus grosses structures.



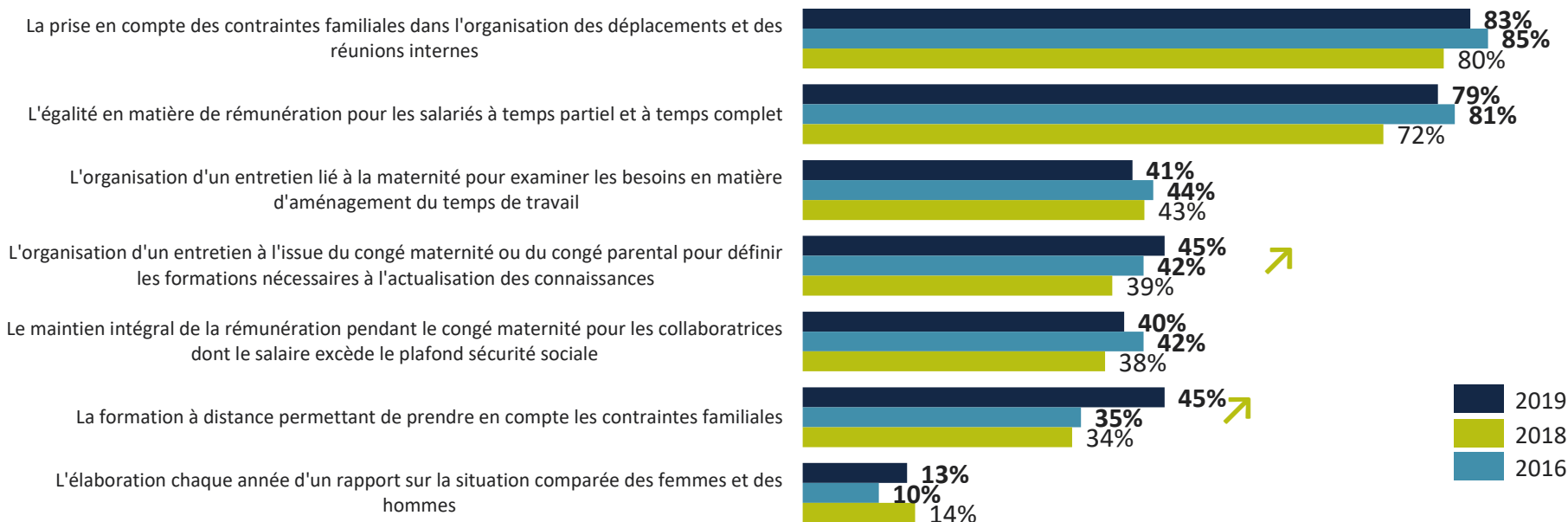
↗ ↘ : variations significatives vs la vague précédente (avec rappel du % sur la dernière vague)

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

Bases : ensemble  
\* base faible

## MESURES APPLIQUÉES – COMPARATIF VS 2016, TOUS CABINETS CONFONDUS

**La formation à distance permettant de prendre en compte les contraintes familiales et l'organisation d'un entretien à l'issue du congé maternité ou du congé parental sont des mesures de plus en plus appliquées par les cabinets, toute taille confondue.**



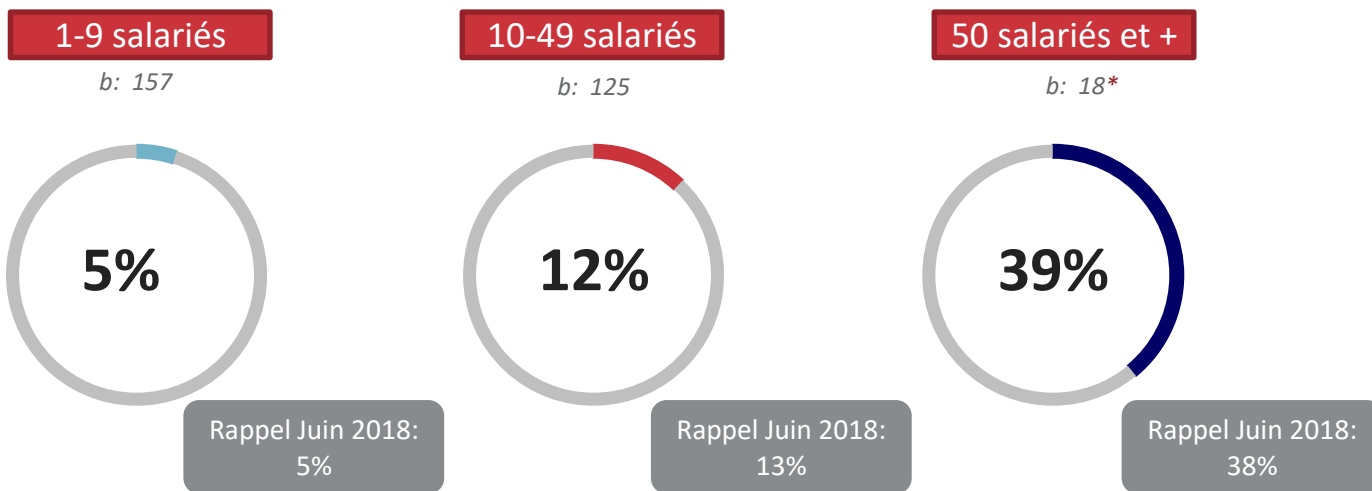
↗ ↘ : variations significatives vs la vague précédente

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

Bases : ensemble

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

**Au sein des cabinets interrogés, la part de collaboratrices ayant réussi le DEC reste stable par rapport à l'année dernière. On constate que cette proportion de diplômées du DEC est croissante au fur et à mesure que la taille du cabinet progresse.**



Bases : ensemble  
\* base faible

A parmi ses salariés...

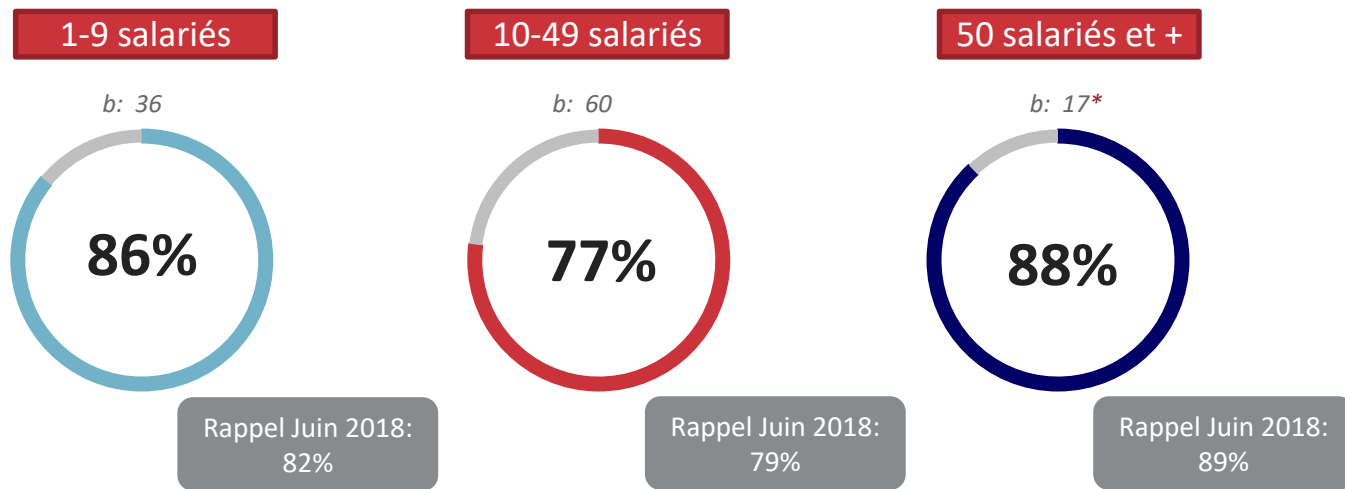
... une collaboratrice ayant réussi le Diplôme d'Expertise Comptable (DEC) en 2018 ou en 2019

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

## PROMOTION

L'obtention du DEC par une salariée est synonyme d'une promotion dans la très grande majorité des cabinets. Cette proportion reste stable par rapport à 2018.

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

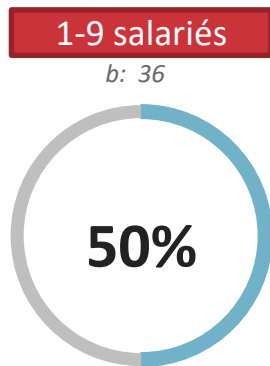


Base : collaboratrice ayant le DEC ou le préparant  
\* base faible

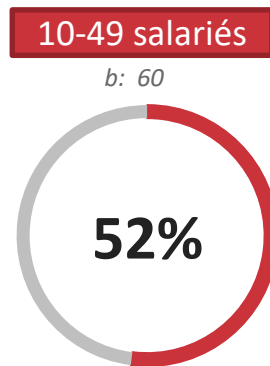
Q42b. Cette collaboratrice a-t-elle ou va-t-elle bénéficier d'une promotion dans votre cabinet ?

# L'association au capital d'une collaboratrice ayant réussi le DEC se produit dans un cabinet sur deux, quelle que soit la taille du cabinet.

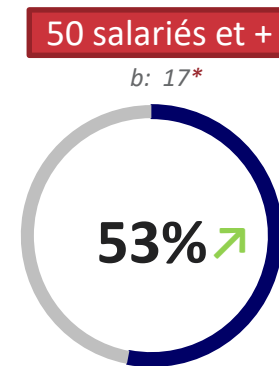
**Association au capital**  
de la salarié ayant réussi le DEC



Rappel Juin 2018:  
55%



Rappel Juin 2018:  
52%



Rappel Juin 2018:  
17%

↗ : variations significatives vs la vague précédente

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

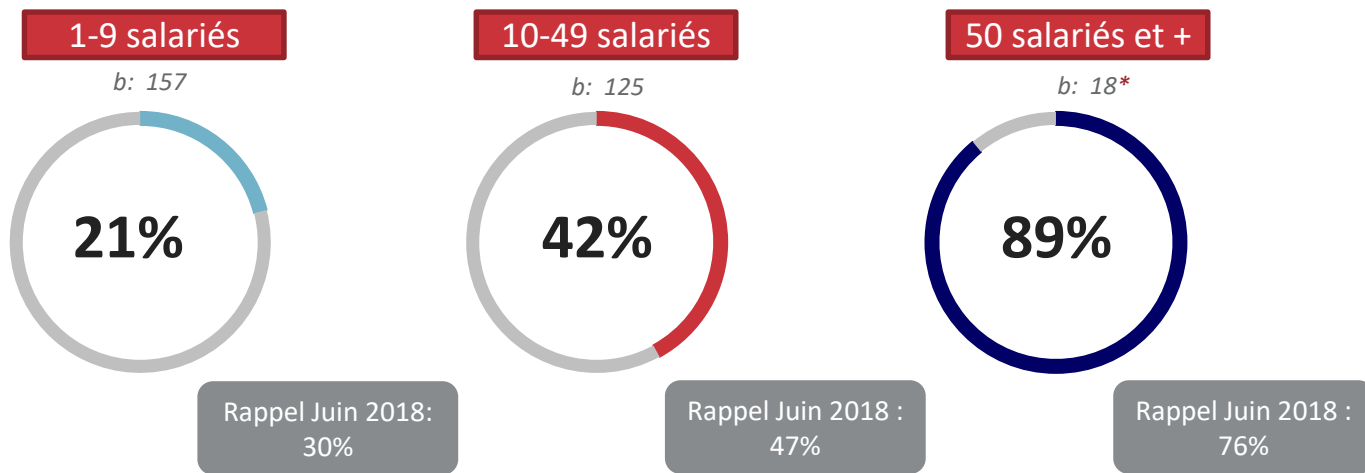
Base : collaboratrice ayant le DEC ou le préparant  
\* base faible



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

La part des cabinets dont au moins une collaboratrice passera le DEC a un peu diminué pour les petits et moyens cabinets. Une collaboratrice sera amenée à préparer le DEC dans les prochaines années dans la quasi-totalité des gros cabinets.

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

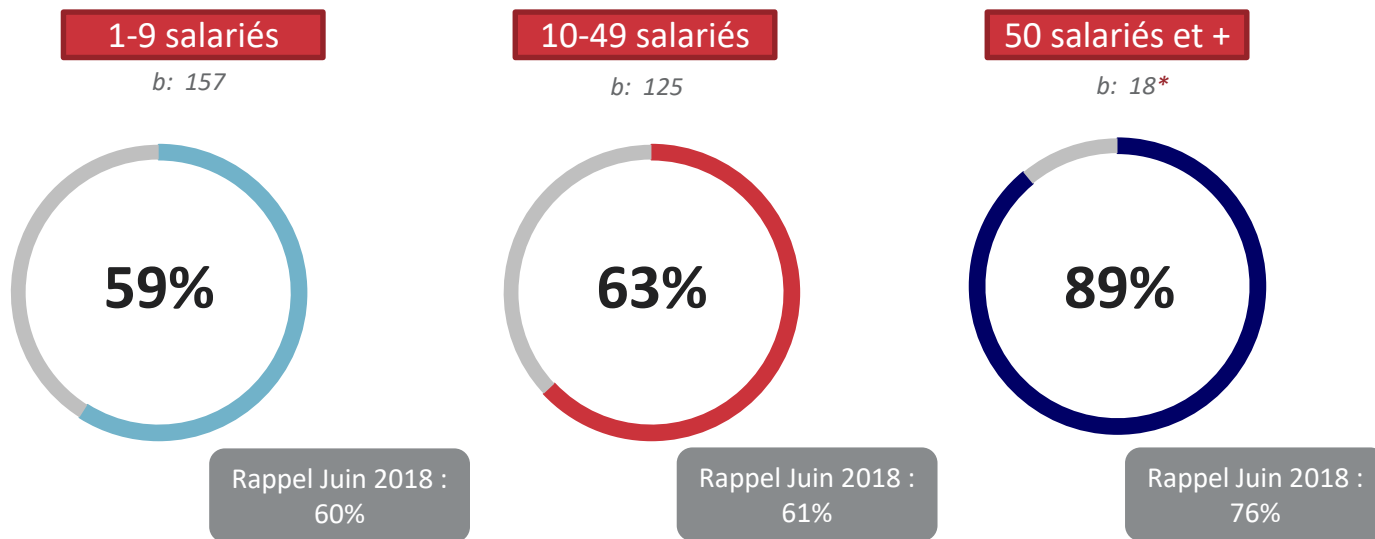


Bases : ensemble  
\* base faible

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

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

**On observe une meilleure connaissance de l'accord sur l'égalité professionnelle chez les gros cabinets. Ce chiffre tend à progresser d'ailleurs pour ces structures.**



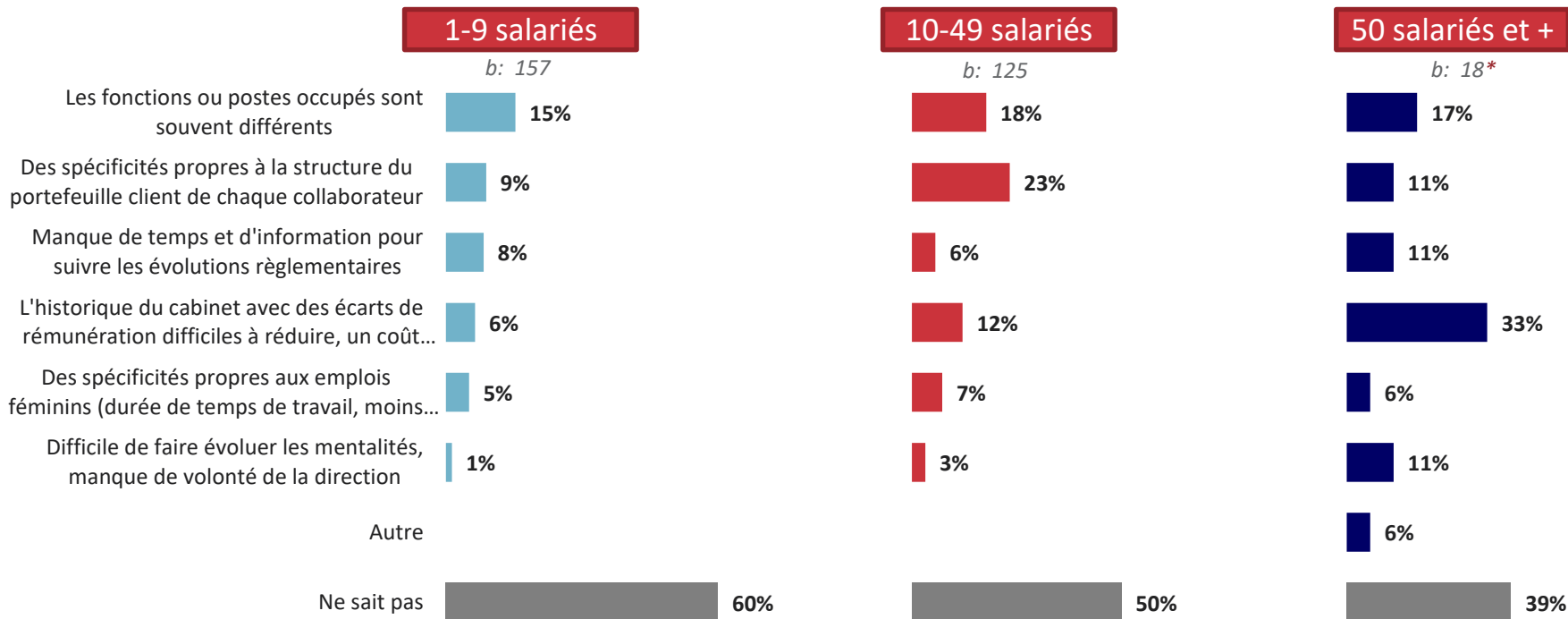
Part des cabinets ayant connaissance de l'accord sur l'égalité professionnelle

Bases : ensemble  
\* base faible

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 des précédentes vagues, la plupart des cabinets ont du mal à identifier les principaux freins à l'application de l'accord pour l'égalité professionnelle.**

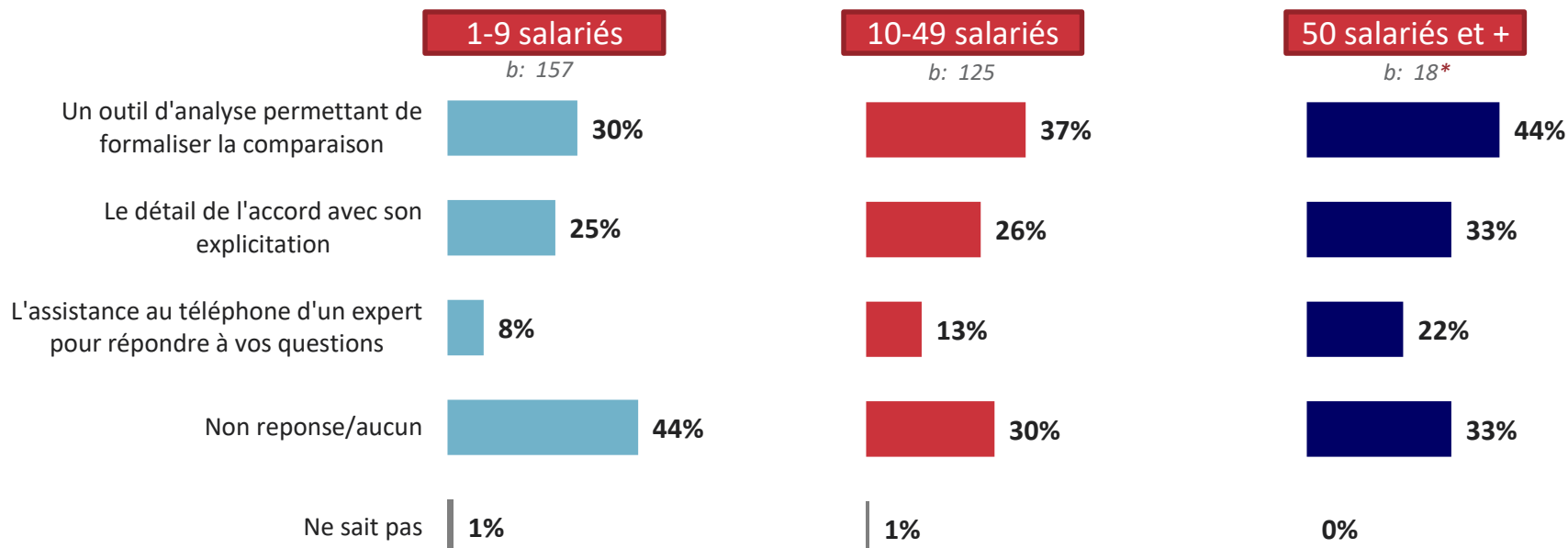


Q44. Quelles sont, selon vous, les principales difficultés pour appliquer l'égalité professionnelle dans votre cabinet ?

Bases : ensemble  
\* base faible

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

**Les attentes concernant les outils facilitateurs dans l'optique de la mise en place de mesures prévues dans l'accord sur l'égalité professionnelle restent les mêmes, principalement liées à l'outil d'analyse pour formaliser la comparaison et au détail de l'accord avec son explications.**



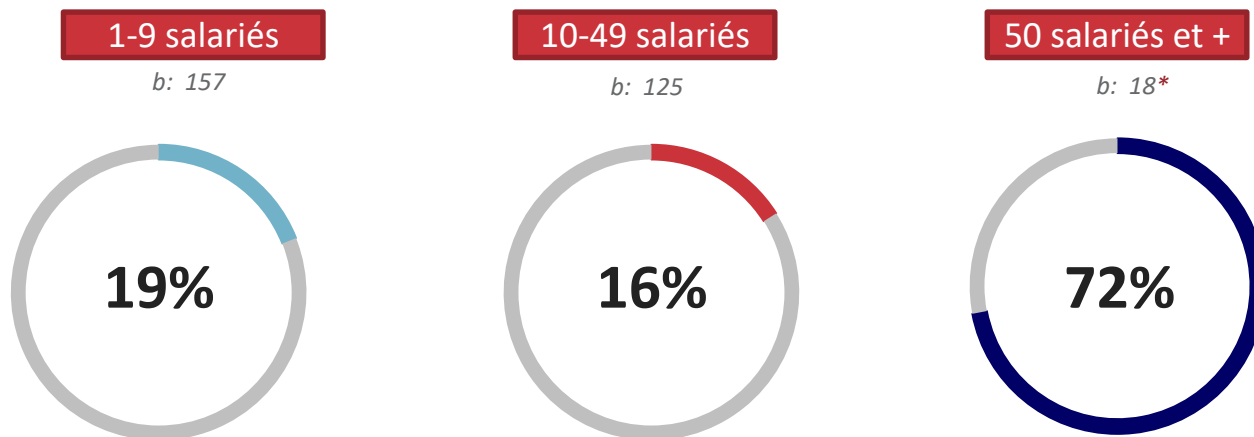
Bases : ensemble

\* base faible

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 ?

## CONNAISSANCE DE L'INDEX RELATIF À L'ÉGALITÉ HOMME-FEMME

**Directement concernées par la mesure, les grosses structures ont une bien meilleure connaissance de l'index relatif à l'égalité homme-femme.**



**Part des cabinets ayant connaissance de l'index relatif à l'égalité homme-femme**

Bases : ensemble  
\* base faible

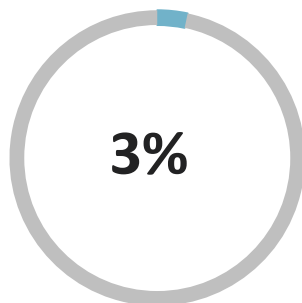
Q65A. Avez-vous pris connaissance de l'index relatif à l'égalité homme-femme prévu par le décret du 8 janvier 2019 devant être publié dans les entreprises de plus de 50 salariés?

## TRAVAIL SUR L'INDEX RELATIF À L'ÉGALITÉ HOMME-FEMME

**En toute logique, la part des cabinets ayant engagé des travaux pour réaliser l'index homme-femme est largement plus importante chez les gros cabinets.**

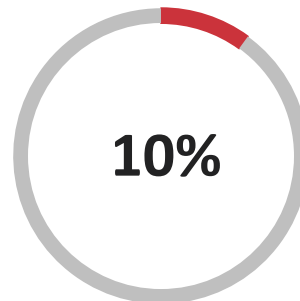
1-9 salariés

*b: 30*



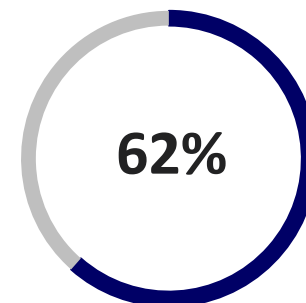
10-49 salariés

*b: 20\* base faible*



50 salariés et +

*b: 13\* base faible*



**Part des cabinets ayant commencé à travailler sur la réalisation de l'index relatif à l'égalité homme-femme**

Q65B. Avez-vous commencé à travailler sur la réalisation de cet index pour votre entreprise ?

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

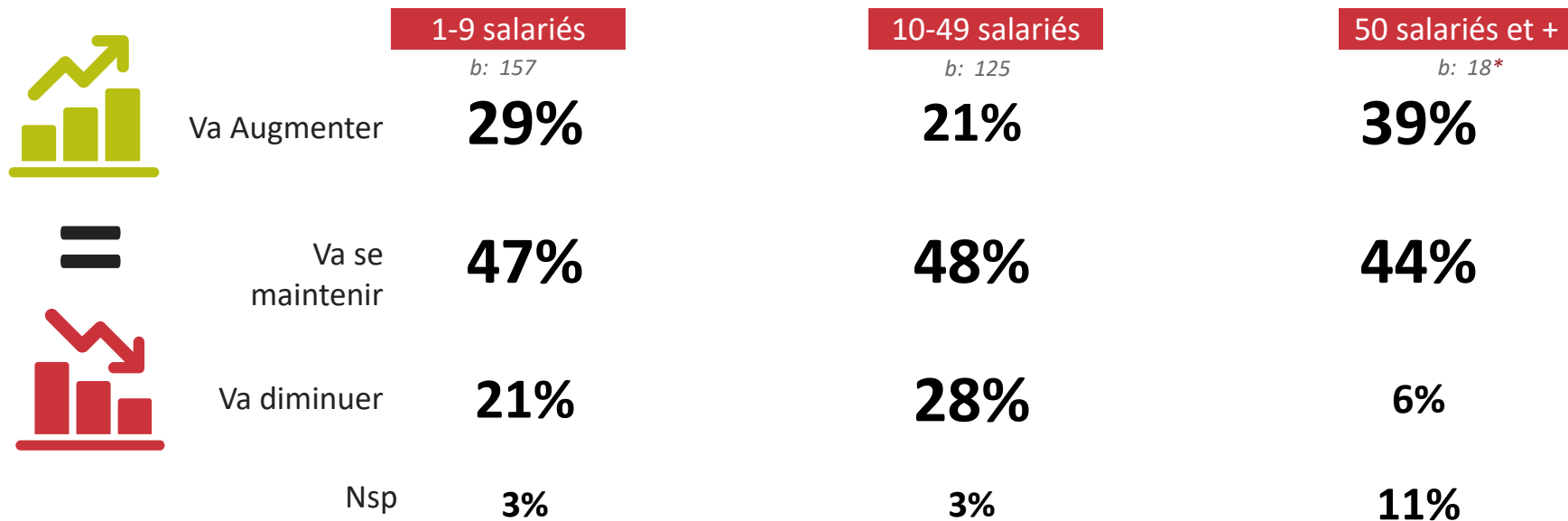


05

## VOLET THÉMATIQUE : Effet de l'évolution du numérique

## EVOLUTION DU CHIFFRES D'AFFAIRES SUITE À L'ÉVOLUTION NUMÉRIQUE

L'impact du numérique est plutôt un effet d'opportunité pour l'activité des gros cabinets, alors que certains petits et moyens cabinets risquent de souffrir davantage



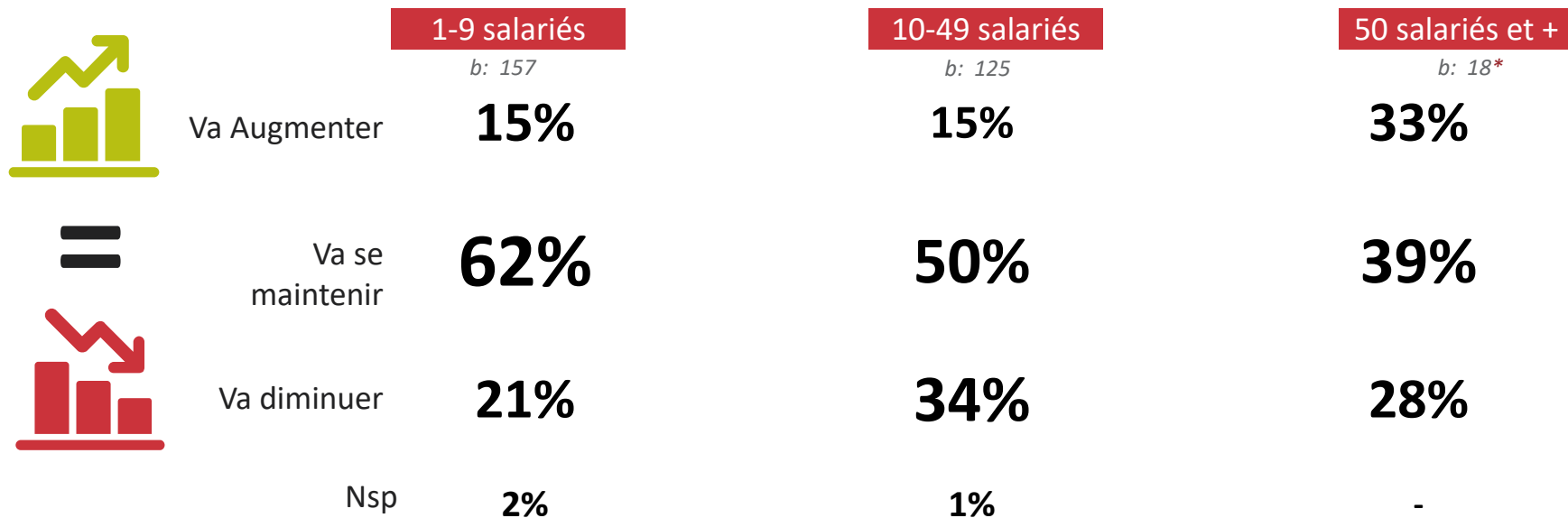
Bases : ensemble  
\* base faible

Q66A. Au vu des effets de l'évolution numérique sur votre métier, estimez-vous que dans les prochaines années le chiffre d'affaires dans votre entreprise va plutôt...



## EVOLUTION DU NOMBRE DE SALARIÉS SUITE À L'ÉVOLUTION NUMÉRIQUE

**L'impact du numérique sur les effectifs reste limité : le nombre de salariés devrait se maintenir pour la majorité des petits et moyens cabinets. Alors qu'au sein des gros cabinets, 1 professionnel sur 3 estime qu'au regard de l'évolution du numérique, le nombre de salariés va croître.**



Bases : ensemble

\* base faible

Q66B. Et toujours au regard de l'évolution numérique de votre métier, estimez-vous quand les prochaines années le nombre de salariés dans votre entreprise va plutôt...

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 :

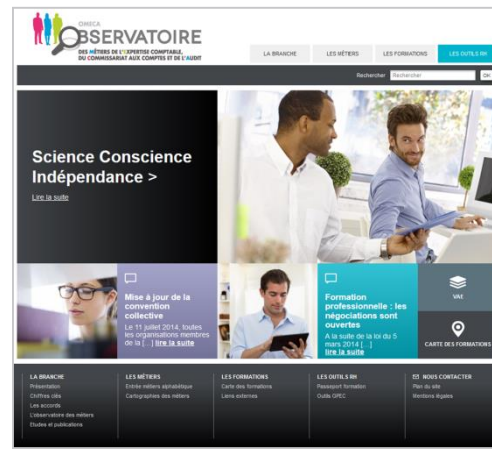
- Réaliser des travaux d'analyse et de préconisation sur les changements qui affectent ou sont susceptibles d'affecter de manière quantitative ou qualitative les emplois, notamment en termes de contenu et d'exigence de compétences ;
- Mettre en œuvre à cet effet les moyens nécessaires à la collecte et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