

## **Baromètre des métiers de l'expertise comptable, du commissariat aux comptes et de l'audit**

**Edition 1er semestre 2024**

**Focus sur l'attractivité des métiers et des entreprises de la Branche de l'expertise comptable, du commissariat aux comptes et de l'audit**

## L'attractivité des métiers et des entreprises : facteurs d'attractivité et initiatives dans la Branche de l'expertise comptable, du commissariat aux comptes et de l'audit (volet thématique du Baromètre)

*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 25 mars et le 12 avril 2024 et d'une analyse réalisée par BVA People Consulting et son partenaire Olecio.*



### Des difficultés de recrutement plus marquées pour les profils expérimentés ou seniors


Interrogés sur l'évolution de l'attractivité à la fois des métiers et des entreprises de la branche ces 3 dernières années, les cabinets sont très partagés. 4 cabinets sur 10 estiment qu'elle est restée stable, environ un quart qu'elle a plutôt augmenté et un quart diminué.

81% des cabinets estiment les profils expérimentés (5 à 10 ans d'expérience) difficiles à recruter et presque tout autant (77%) font part de ces difficultés pour les profils confirmés (3 à 5 ans d'expérience). Le recrutement des jeunes diplômés apparaît plus facile pour 41% des cabinets.

### La rémunération, perçue comme l'un des trois principaux facteurs d'attractivité par les entreprises de la Branche

Pour la majorité des cabinets qui se sont exprimés (56%), la rémunération constitue l'un des trois principaux facteurs d'attractivité des entreprises d'expertise comptable, audit ou commissariat aux comptes. Les possibilités d'évolution professionnelle (38%) et l'autonomie dans les missions (37%) complètent le « top 3 » des leviers majeurs d'attractivité identifiés par les cabinets.

L'intérêt des missions et le télétravail sont deux facteurs évoqués dans un second temps (32% des cabinets), devant le management des salariés (25%). La politique RSE de l'entreprise et les labels employeurs sont encore peu perçus comme des



leviers majeurs d'attractivité (respectivement, 7% et 3% des cabinets les ont indiqués dans les trois premiers facteurs).

## **En pratique, le recours à des cabinets de recrutements est l'action la plus adoptée pour attirer et recruter les candidats dans la branche**

54% des cabinets interrogés témoignent avoir recours à des cabinets de recrutement pour attirer et recruter les candidats. Cette pratique est encore plus déployée chez les entreprises de moins de 50 salariés avec 74% des cabinets concernés.

Le recrutement de profils en reconversion, pour la paie, par exemple, est également développé dans la branche (46% des cabinets), de même que la communication des offres d'emploi sur les réseaux (46% d'entre eux). Les TPE-PME se démarquent avec un recours un peu plus élevé à ces deux types d'actions (55%). Cibler des profils sur les réseaux sociaux (LinkedIn...) ou intervenir dans des écoles et universités sont des pratiques également adoptées par 4 cabinets sur 10.

Certaines pratiques RH restent moins déployées au sein de la Branche. Ainsi, moins d'1/3 des entreprises participe à des actions de promotions des métiers (salons, évènements...) et moins d'1/4 a engagé une diversification des métiers recrutés (ex : juristes, gestionnaire de paie). Enfin, l'acquisition d'un label employeur (Great place to work, Top employeur...) est très peu mobilisée en faveur de l'attractivité (seulement 9% des cabinets).



*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)*