

OBSERVATOIRE DES MÉTIERS  
DE L'EXPERTISE COMPTABLE,  
DU COMMISSARIAT AUX COMPTES  
ET DE L'AUDIT

# BAROMETRE DES METIERS

DE L'EXPERTISE COMPTABLE, DU COMMISSARIAT AUX COMPTES ET DE L'AUDIT

Rapport d'étude

**1<sup>ÈRE</sup> VAGUE SEMESTRIELLE 2024**

**Avril 2024**



Etude réalisée avec le soutien financier de l'OPCO Atlas

- 
- 1. La méthodologie** P.3
  - 2. L'activité, l'emploi et le recrutement en 2023** P.6
  - 3. Les perspectives d'activité, d'emploi et de recrutement en 2024** P.21
  - 4. L'attractivité des métiers et des entreprises d'expertise comptable, audit ou commissariat aux comptes (volet thématique)** P.25



1.

# LA MÉTHODOLOGIE



## • Méthodologie

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

Elaboré par l'Observatoire des métiers de l'expertise comptable, du commissariat aux comptes et de l'audit (OMECA) depuis 2014, le baromètre des métiers est une enquête administrée auprès d'un panel représentatif de 300 cabinets, sous la forme d'entretiens téléphoniques portant sur l'activité, l'emploi et le recrutement des cabinets.

Chaque vague semestrielle comprend un volet thématique liés aux enjeux sectoriels en termes de ressources humaines et de formation comme les impacts de la transformation digitale et l'automatisation, la généralisation de la facture électronique, les enjeux et initiatives en matière de transition environnementale, les dépenses en matière de formation professionnelle, les attentes vis-à-vis de la branche et de l'OPCO Atlas, la fidélisation des salariés, l'égalité femmes-hommes...

Cette enquête, très appréciée par la profession, apporte des éclairages pour guider l'action des partenaires sociaux de la Branche professionnelle des experts comptables et commissaires aux comptes (IDCC 0787).

### **Une méthodologie combinant analyse de données et enquête auprès d'un échantillon représentatif de la Branche**

Depuis 2021, le baromètre intègre un panorama de la branche, élaboré à partir de données de l'OPCO Atlas et de statistique publique\*, portant sur les périmètres suivants :

- IDCC : 00787
- NAF 732 : 6920Z – Activités comptables
- NAF 272 : 629 – Activités comptables
- NAF 88 : 69 – Activités juridiques et comptables
- NAF 38 : MA – Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques

Ces indicateurs permettent d'apporter un éclairage sur les principales caractéristiques et évolutions des cabinets et de leurs collaborateurs et de contextualiser les résultats du baromètre des métiers de l'expertise comptable, du commissariat aux comptes et de l'audit.

\* Dares, Insee, Acof, Pôle emploi

## • Méthodologie

### Enquête conduite par téléphone auprès d'un échantillon représentatif de cabinets de la branche de l'expertise comptable, du commissariat aux comptes et de l'audit



Echantillon représentatif de 300 dirigeants, Directeurs ou Responsables des ressources humaines et Responsables Formation de cabinets d'expertise comptable, de commissariat aux comptes et d'audit



Enquête téléphonique réalisée du 25 mars au 12 avril 2024.



Représentativité assurée par la méthode des quotas sur les variables taille de l'entreprise et région (hors DROM-COM).



Les résultats de l'enquête sont signalés par ce logo.



Les évolutions des résultats sont signalées par des flèches vertes lorsqu'elles sont significativement supérieures et rouges lorsqu'elles sont significativement inférieures à la vague de référence précédente (année complète ou semestre).

### Caractéristiques de l'échantillon

Taille de l'entreprise	%
Moins de 10 (1 à 9)	73,6%
10 à 49	24,2%
50 à 249	1,9%
Plus de 250	0,3%
Région	%
Auvergne-Rhône-Alpes	13%
Bourgogne-Franche-Comté	3%
Bretagne	3%
Centre-Val de Loire	2%
Corse	1%
Grand Est	7%
Hauts-de-France	6%
Île-de-France	26%
Normandie	3%
Nouvelle-Aquitaine	9%
Occitanie	11%
Pays de la Loire	4%
Provence-Alpes-Côte d'Azur	12%



# 2.

## L'ACTIVITE, L'EMPLOI ET LE RECRUTEMENT EN 2023 DANS LA BRANCHE PROFESSIONNELLE



# Plus de 175 000 salariés dans une branche créatrice de 2,8 % d'emploi net par an en moyenne depuis 5 ans, soit +15 % sur la période

## Chiffres clés



**175 650 salariés**  
en 2022\*, soit 15,1 % de création nette d'emploi en 5 ans et 1,8 % entre 2021 et 2022



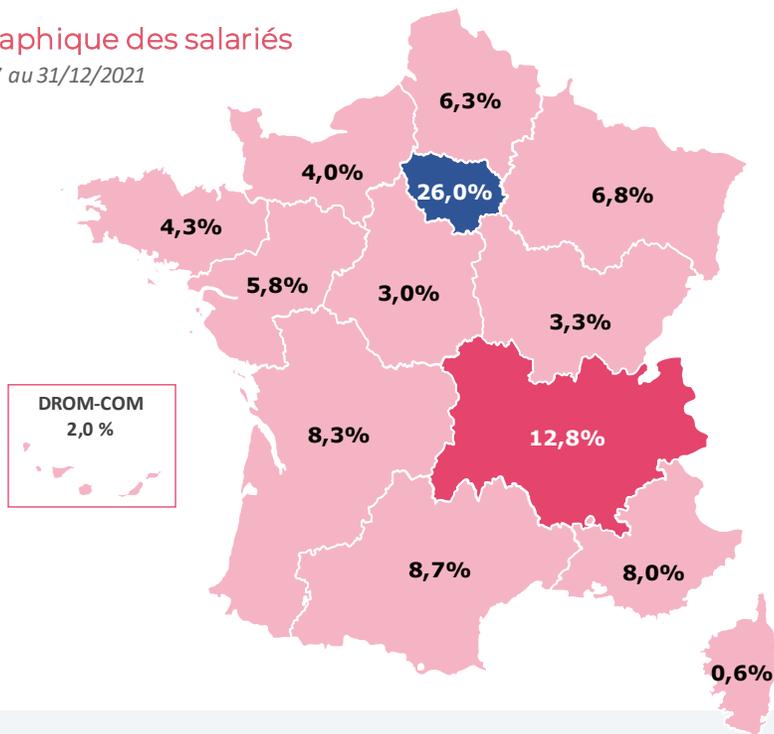
**14 780 entreprises**  
en 2021, soit +8,7 % d'entreprises en 5 ans et + 1,2 % entre 2020 et 2021



**19 660 établissements**  
en 2022\*, soit +9,4 % d'établissements en 5 ans et + 1,2 % entre 2021 et 2022

## Répartition géographique des salariés

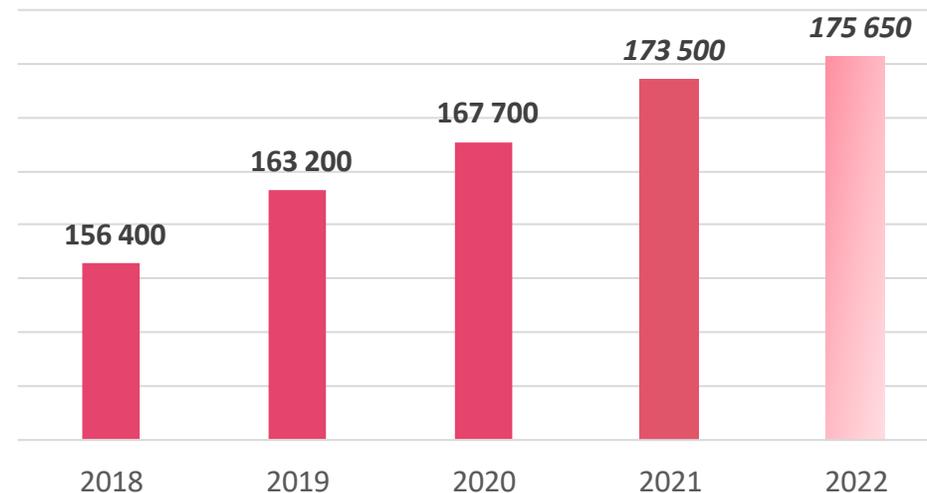
Source INSEE BTS IDCC 787 au 31/12/2021



\* Source DARES IDCC 787 au 30/12/2021, extrapolation AcoSS NAF 6920Z au 31/12/2022

## Évolution de l'effectif salarié

Source DARES IDCC 787 au 30/12/2021, extrapolation AcoSS NAF 6920Z au 31/12/2022

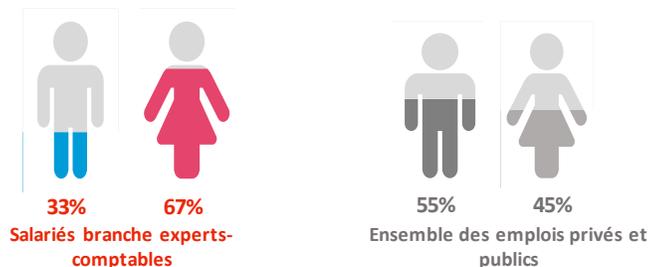




# • Une répartition femmes-hommes très stable depuis 5 ans, avec une surreprésentation des femmes dans la branche, moins souvent cadres que la population masculine

## Répartition des salariés par sexe

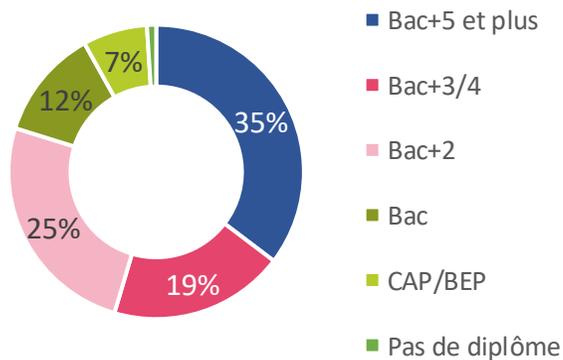
Source DARES IDCC 787 au 30/12/2021



A noter : chez les femmes, on compte moins de cadres (22 % chez les femmes, contre 43 % chez les hommes) mais plus d'employés (53% chez les femmes contre 40% chez les hommes). Au global, depuis 5 ans, la répartition femmes-hommes est très stable.

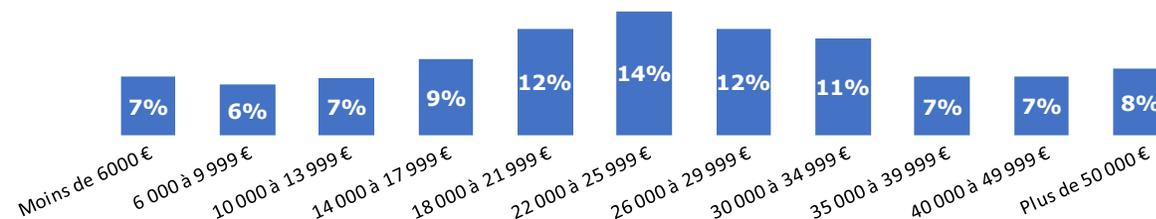
## Répartition des salariés par niveau de qualification

Source INSEE Recensement de la population NAF 6920Z au 31/12/2021



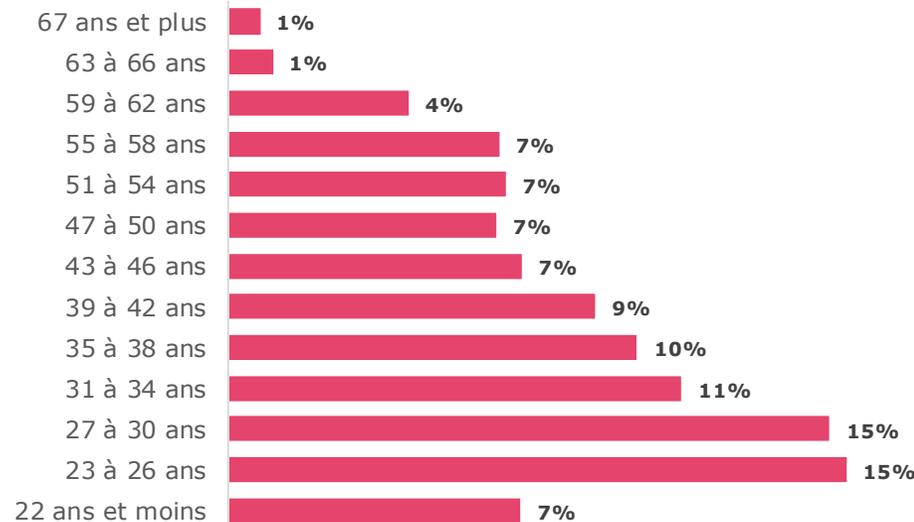
## Répartition des salariés par tranche de salaire net total

Source INSEE BTS IDCC 787 au 31/12/2021, y compris apprentis, CDD, temps partiel...



## Pyramide des âges des salariés

Source INSEE BTS IDCC 787 au 31/12/2021



A noter : On observe un progressif rajeunissement des effectifs de la branche.

# Pour l'essentiel, des contrats à temps complet avec un recours au CDD qui reste très limité. En 5 ans, on note une baisse importante de la catégorie des employés au profit des professions intermédiaires.

## Part de contrats à temps complet

Source DARES IDCC 787 au 30/12/2021

Salariés branche experts-comptables



Ensemble des conventions collectives de branche



Une augmentation de plus de 0,6 points des temps plein entre fin 2016 et fin 2021.

## Part des CDD

Source DARES IDCC 787 au 30/12/2021

Salariés branche experts-comptables

1,8 %

1,9 % chez les femmes

Un taux décroissant avec la taille d'entreprise

Ensemble des conventions collectives de branche

8,4 %

10,1 % chez les femmes

**A noter :** Un taux de CDD dans la branche en baisse de 0,6 points entre fin 2016 et fin 2021.

## Répartition des salariés par CSP

Source DARES IDCC 787 au 30/12/2021

	Branches experts comptables	Ensemble des conventions collectives de branche
Cadres	29,1 %	20,2 %
Professions intermédiaires	20,0 % (+ 9 pts)	20,1 %
Employés	49,2 % (- 10 pts)	31,7 %
Ouvriers	1,6 %	28,0 %

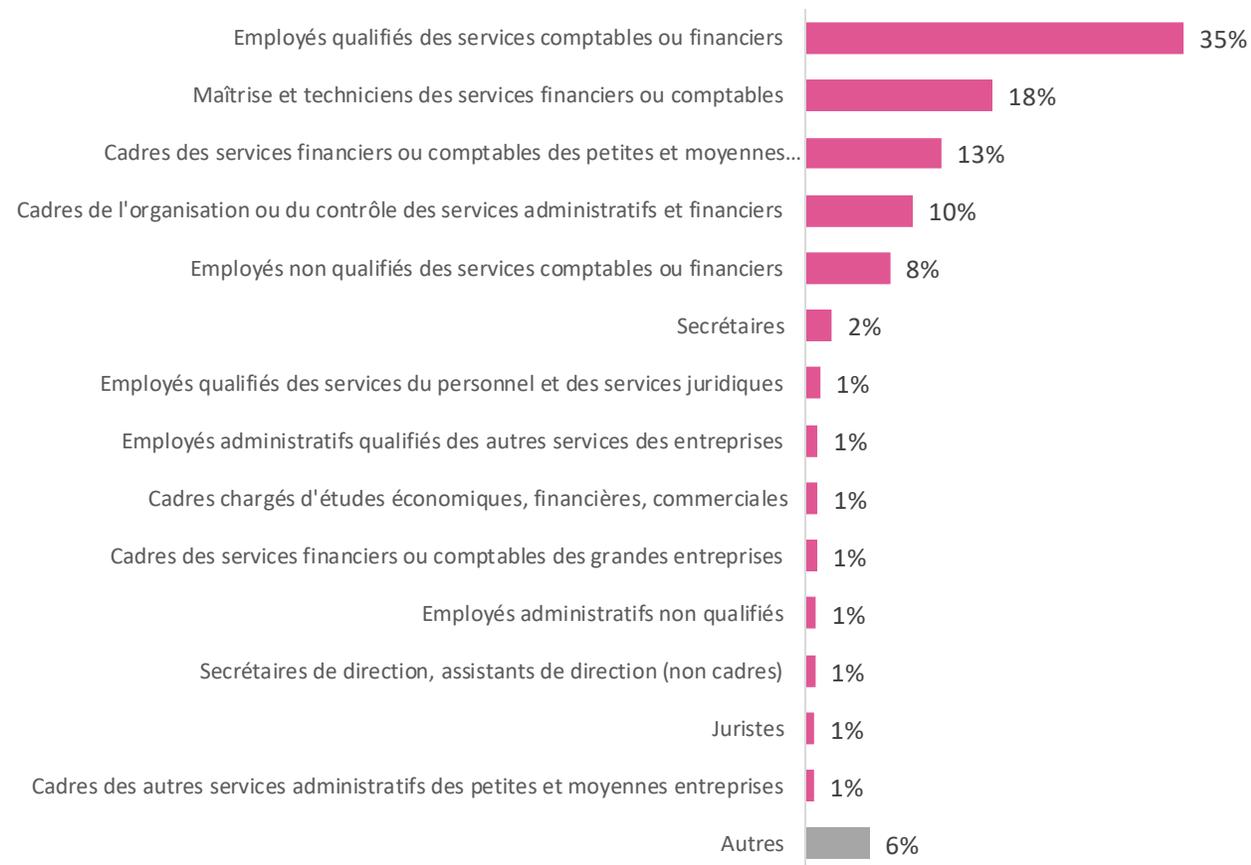
**A noter :** sur 5 ans, on note une baisse importante de la part des employés dans les effectifs (- 10 pts) au profit essentiellement de la catégorie « Professions intermédiaires » (+9 pts).

Avril 2024

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

## Répartition des effectifs par métier (PCS)

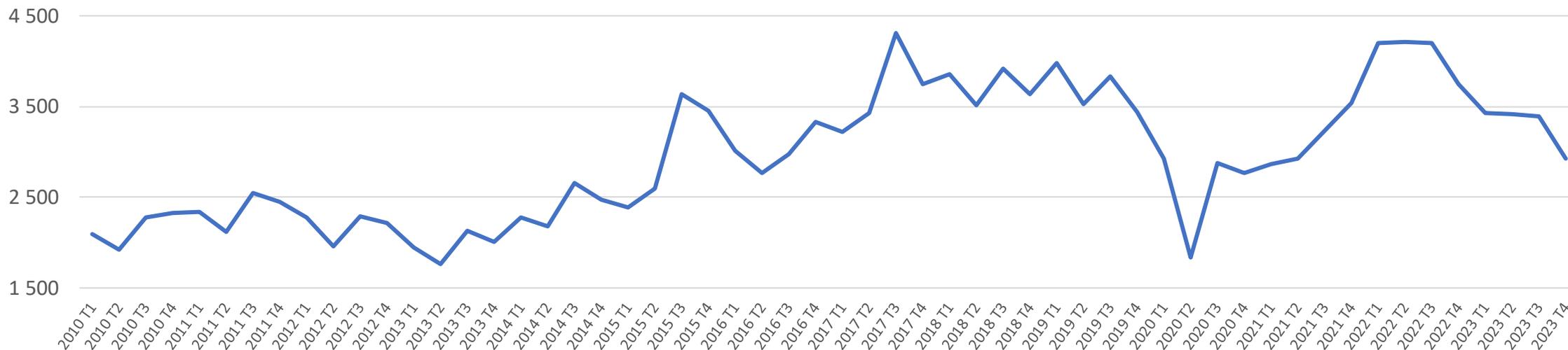
Source INSEE BTS IDCC 787 au 31/12/2021



**A noter :** en 2022, les experts-comptables inscrits au Conseil de l'Ordre étaient 21 155, dont une très grande majorité en libéral. Les experts-comptables salariés (ou en recherche d'emploi) sont près de 3 000 et font partie des cadres financiers dans le graphique ci-dessus.

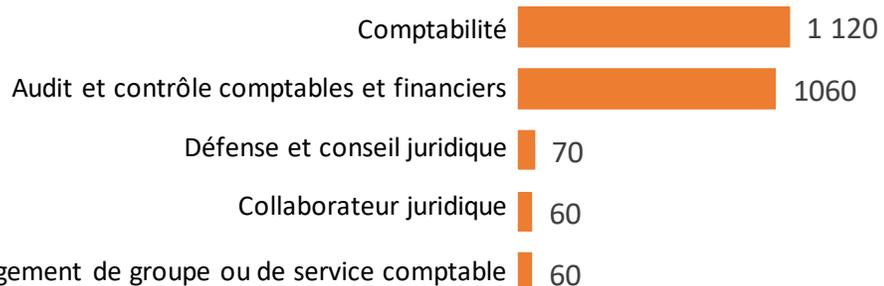
# Un dynamisme de recrutements qui ralentit en 2023, avec une forte baisse des offres en CDD de moins de 6 mois au profit des CDI depuis 5 ans

Évolution du nombre d'offres d'emploi collectées par Pôle emploi pour les entreprises du secteur des activités comptables\*

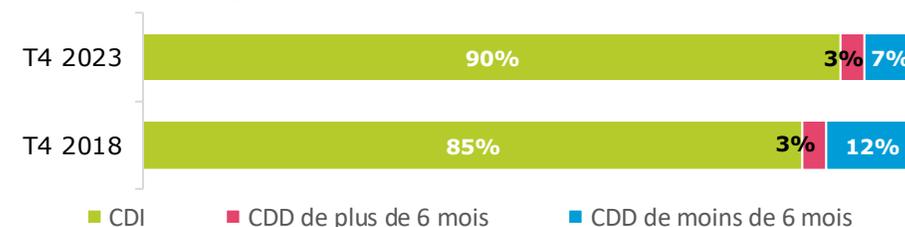


**A noter : une baisse constante des offres est observée sur 2023.**

Top 5 des familles de métiers les plus présentes parmi les offres d'emploi au 4<sup>ème</sup> trimestre 2023\* - en nombre d'offres



Types de contrats de travail proposés\*



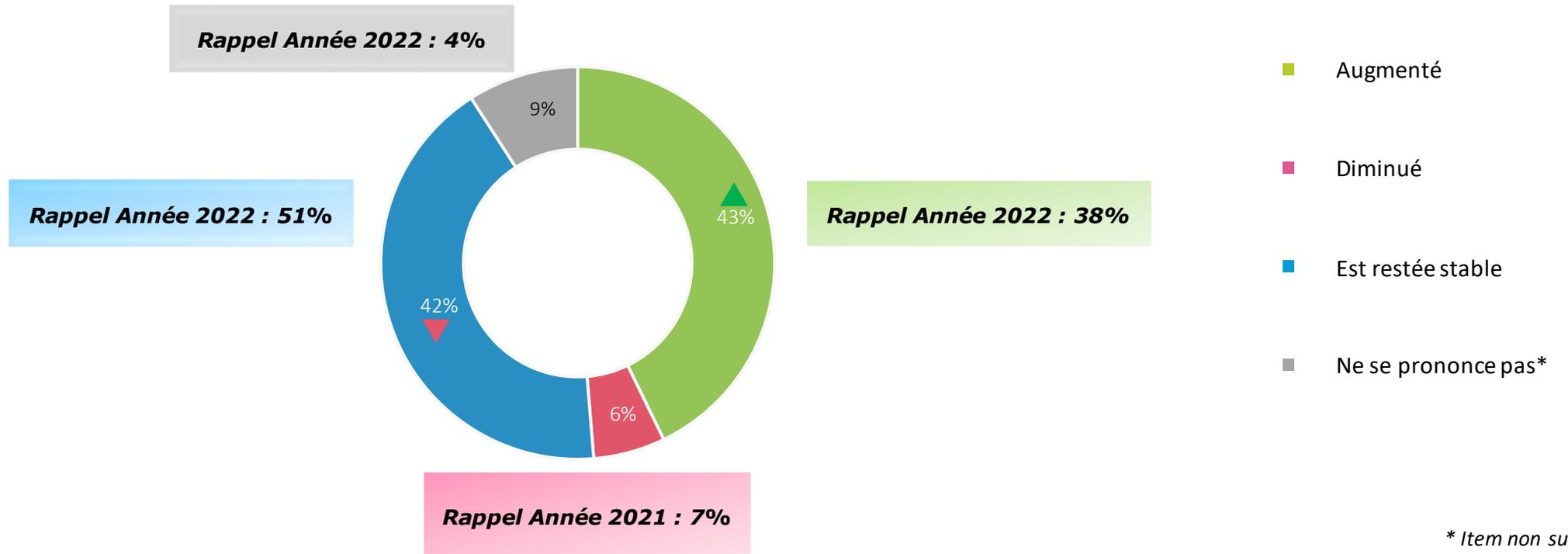
**A noter : un recul en 5 ans des CDD de moins de 6 mois, au profit d'offres de CDI (+ 5 points).**

\*Source Pôle Emploi ; Offres collectées par PE ou des partenaires

- Plus de 4 cabinets sur 10 estiment que leur chiffre d'affaires en 2023 a augmenté par rapport à 2022, une proportion désormais aussi importante que ceux considérant qu'il est resté stable



Q1 - En 2023, l'activité globale (chiffre d'affaires) de votre cabinet par rapport à l'exercice 2022, a-t-elle globalement ... ?  
A tous (Base : 300)



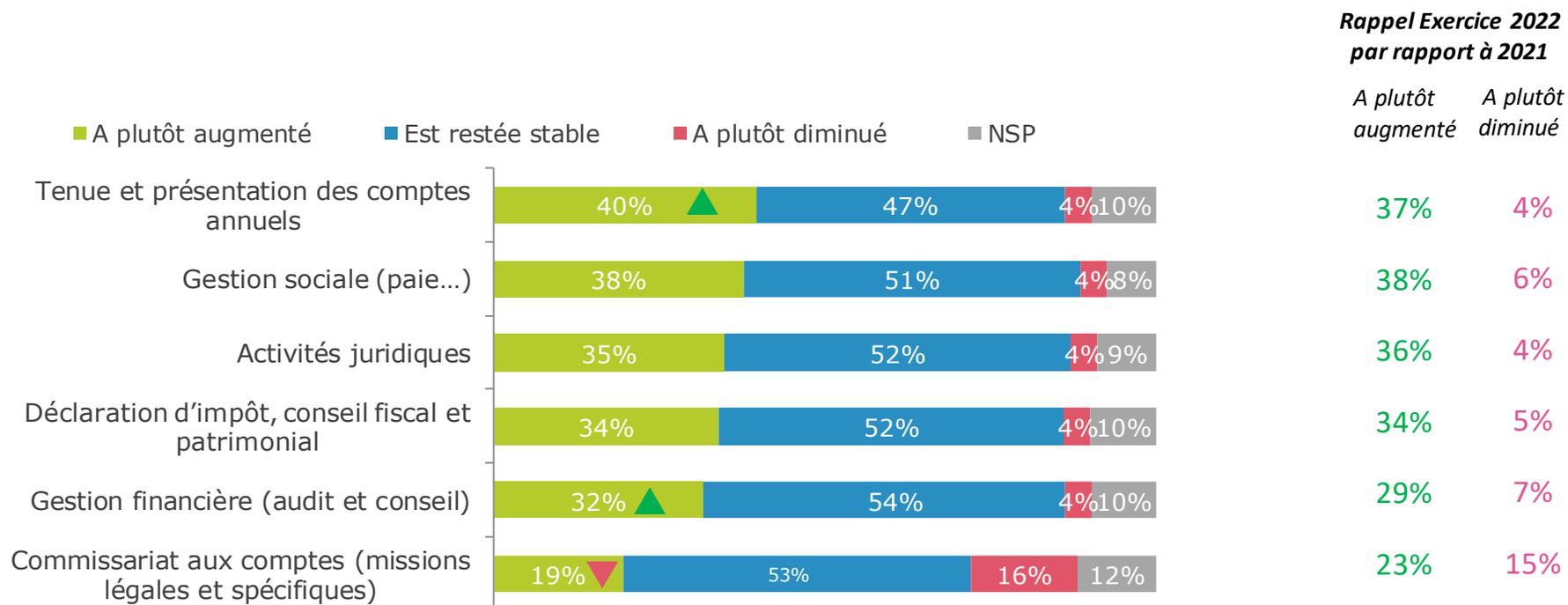
\* Item non suggéré

# Pour 4 cabinets sur 10, l'activité de tenue et présentation des comptes annuels a progressé. Plus d'1/3 d'entre eux déclare également une hausse des activités de gestion sociale, des activités juridiques, de déclarations d'impôt et conseil fiscal ou encore de gestion financière



## Q2. Toujours pour l'exercice 2023, comment ont évolué ces activités de votre cabinet par rapport à l'exercice 2022 ?

Pour chaque domaine d'activité exercé dans le cabinet



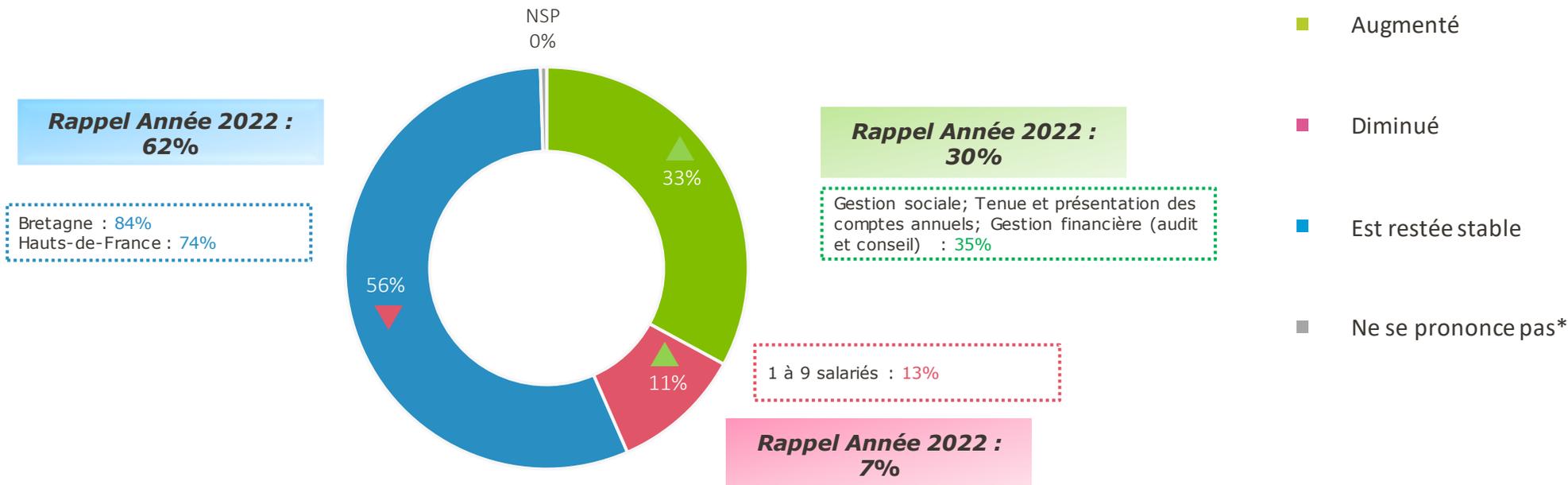
\* Item non suggéré

- Pour une majorité des cabinets, le nombre de salariés est resté inchangé en 2023 et pour plus de 3 sur 10, l'effectif a augmenté. L'effectif a été particulièrement stable en Hauts-de-France et Bretagne.



Q3 - Et à fin 2023 le nombre de salariés de votre cabinet par rapport à 2022 a-t-il ... ?

A tous (Base : 300)



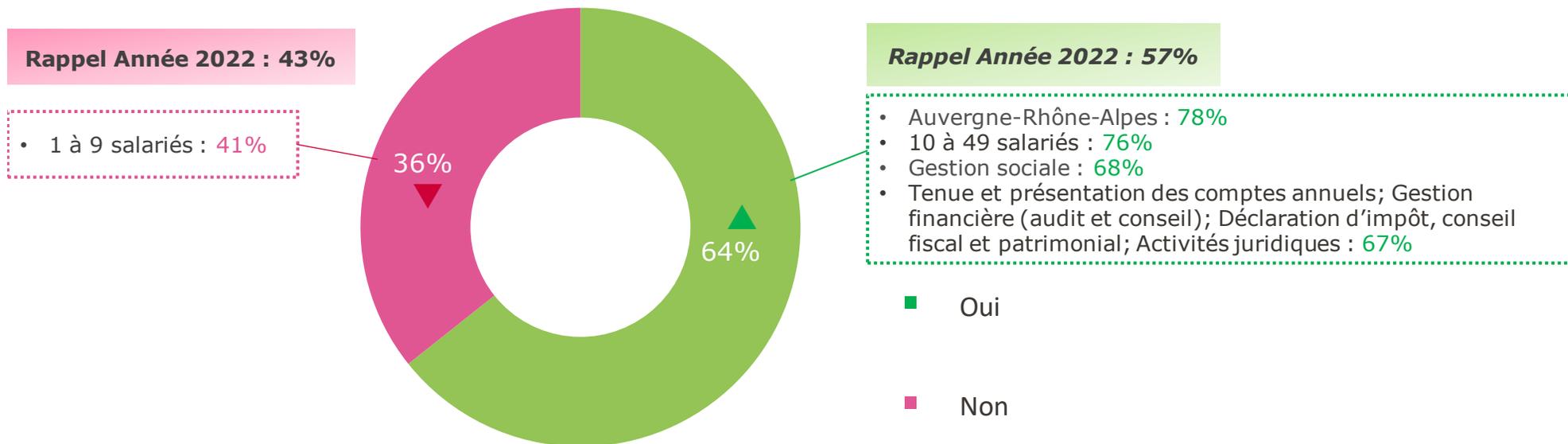
\* Item non suggéré

- **Plus de 6 cabinets sur 10 ont procédé à des recrutements en 2023, une proportion plus élevée qu'en 2022. Ce recours aux recrutements est encore plus marqué en AURA et pour les cabinets de 10 à 49 salariés.**



**Q4 - Avez-vous procédé à des recrutements en 2023 (CDI, CDD y compris alternants et apprentis) ?**

*A tous (Base : 300)*

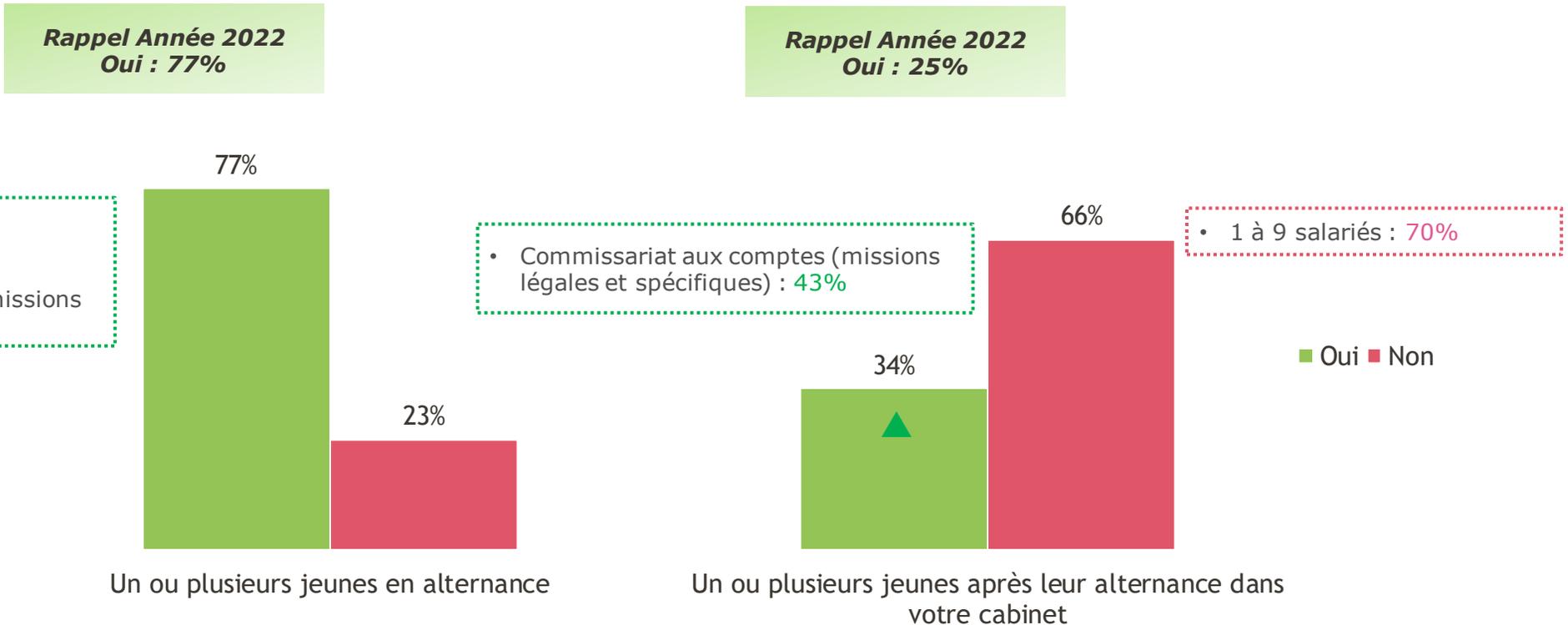


- Comme en 2022, près de 8 cabinets sur 10 ont recruté 1 ou plusieurs jeunes en alternance mais ils ont été plus nombreux à les recruter à l'issue de leur alternance, en particulier pour les cabinets ayant une activité de commissariat aux comptes.



**Q5. Et parmi ces recrutements, avez-vous recruté en 2023 ?**

A ceux qui ont procédé à des recrutements en 2022 (Base : 170)

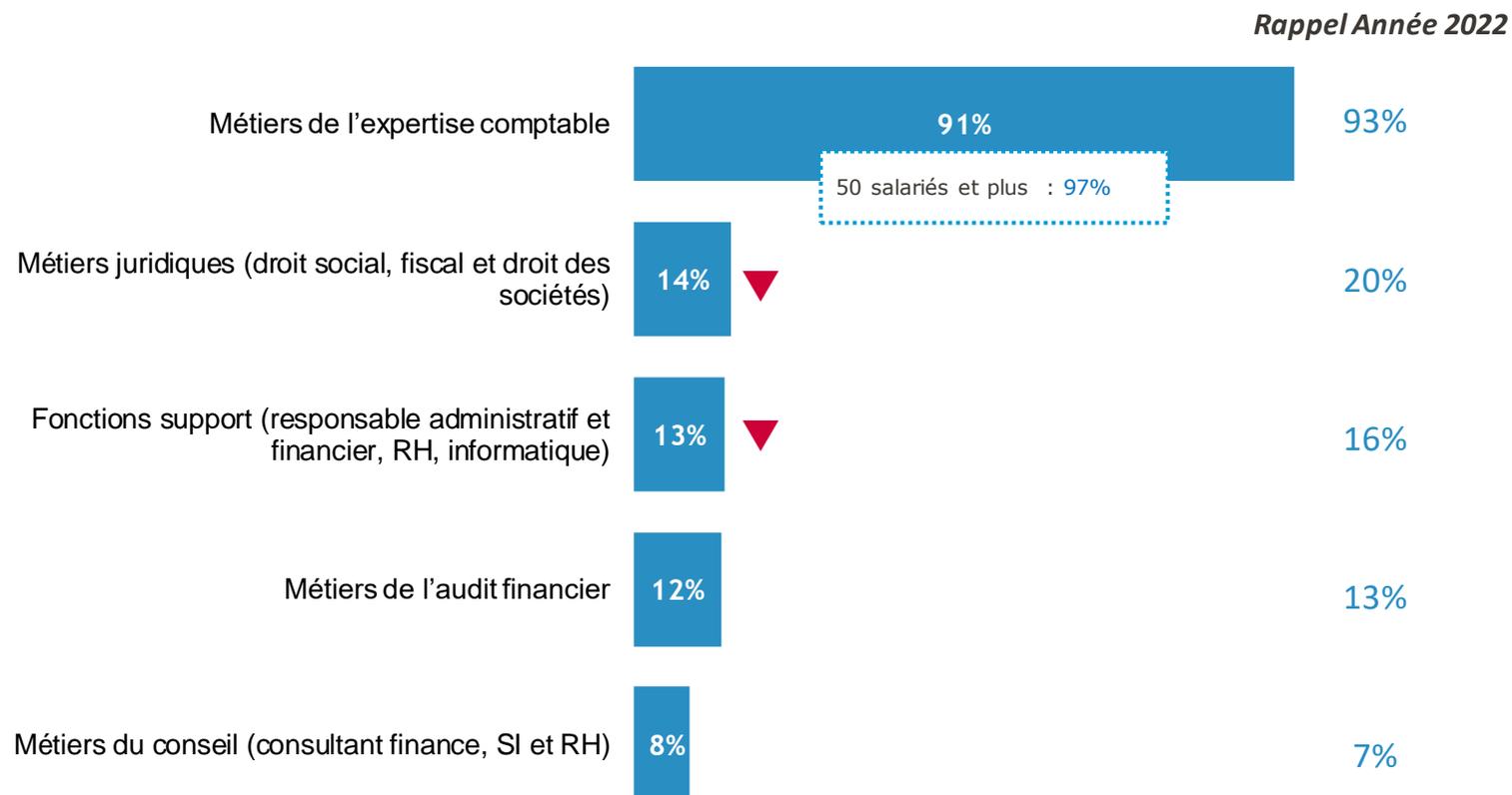


- **Les recrutements sont concentrés sur le cœur de métier de l'expertise comptable. Bien qu'en retrait par rapport à 2022, ils concernent aussi les métiers juridiques, les fonctions support et les métiers de l'audit financier.**



**Q7. Sur quels types de métiers avez-vous effectué ces recrutements en 2023 (CDI, CDD y compris alternants et apprentis) ?**

*A ceux qui ont procédé à des recrutements en 2022 (Base : 193)*

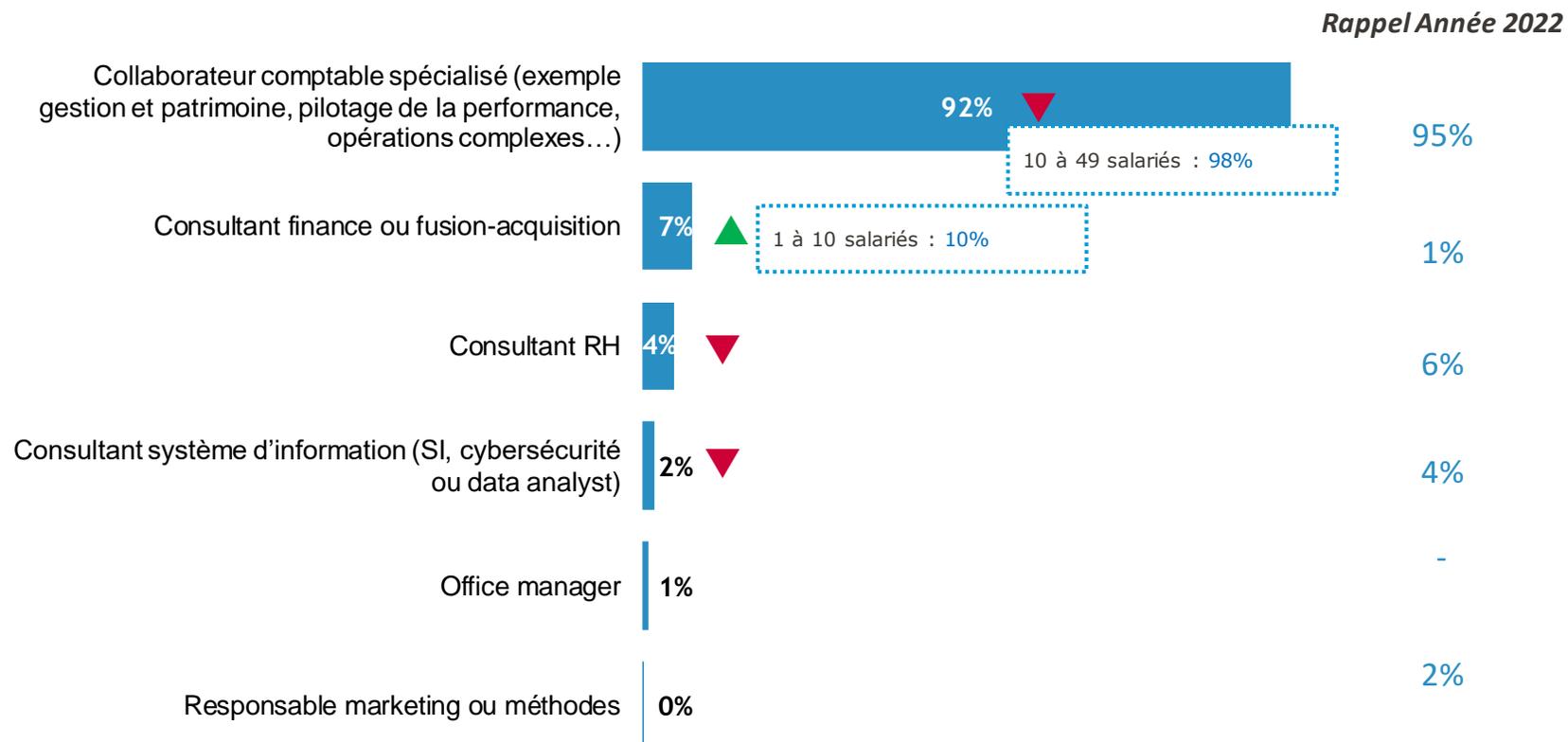


**Comme en 2022, les recrutements effectués démontrent un besoin important de collaborateurs comptables spécialisés. Cependant, les recrutements de consultants en finance ou fusion-acquisition ont connu une hausse par rapport à l'année dernière.**



**Q7BIS. Avez-vous en particulier recruté sur les métiers suivants ?**

*A ceux qui ont procédé à des recrutements en 2023 (Base : 193)*



- **60% des cabinets ayant procédé à des recrutements en 2023 ont rencontré des difficultés, moins marquées qu'en 2022.**



**Q6. Avez-vous rencontré des difficultés de recrutement ?**

*A ceux qui ont procédé à des recrutements en 2023 (Base : 193)*

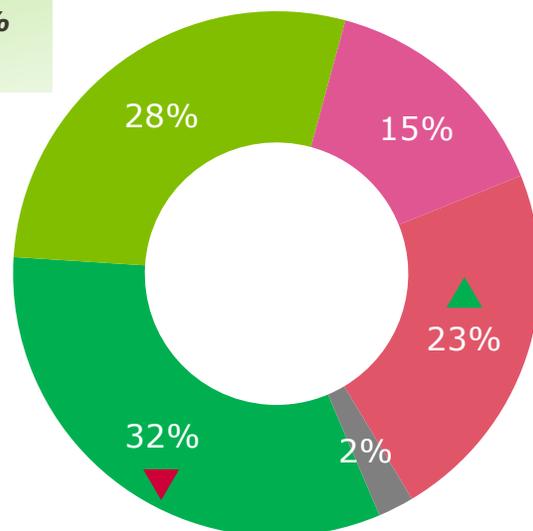
Oui  
60%

**Rappel Année 2022 : 66%**  
dont 40% « Tout à fait »

Non  
38%

1 à 9 salariés : 41%

**Rappel Année 2022 : 32%**  
dont 15% « Pas du tout »



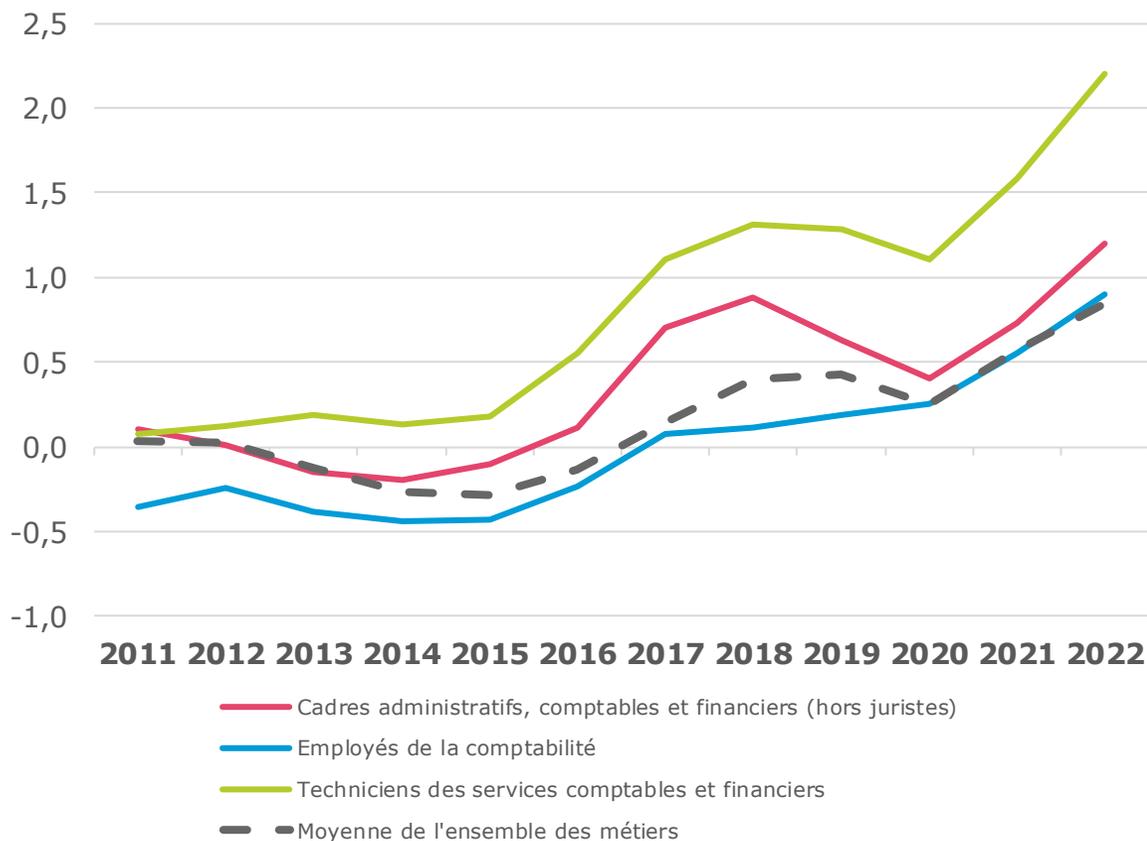
- Oui, tout à fait
- Oui, plutôt
- Non, pas vraiment
- Non, pas du tout
- Ne se prononce pas\*

\* Item non suggéré

# Tous secteurs confondus, des difficultés de recrutement qui ont augmenté en 2023, mais devraient baisser en 2024

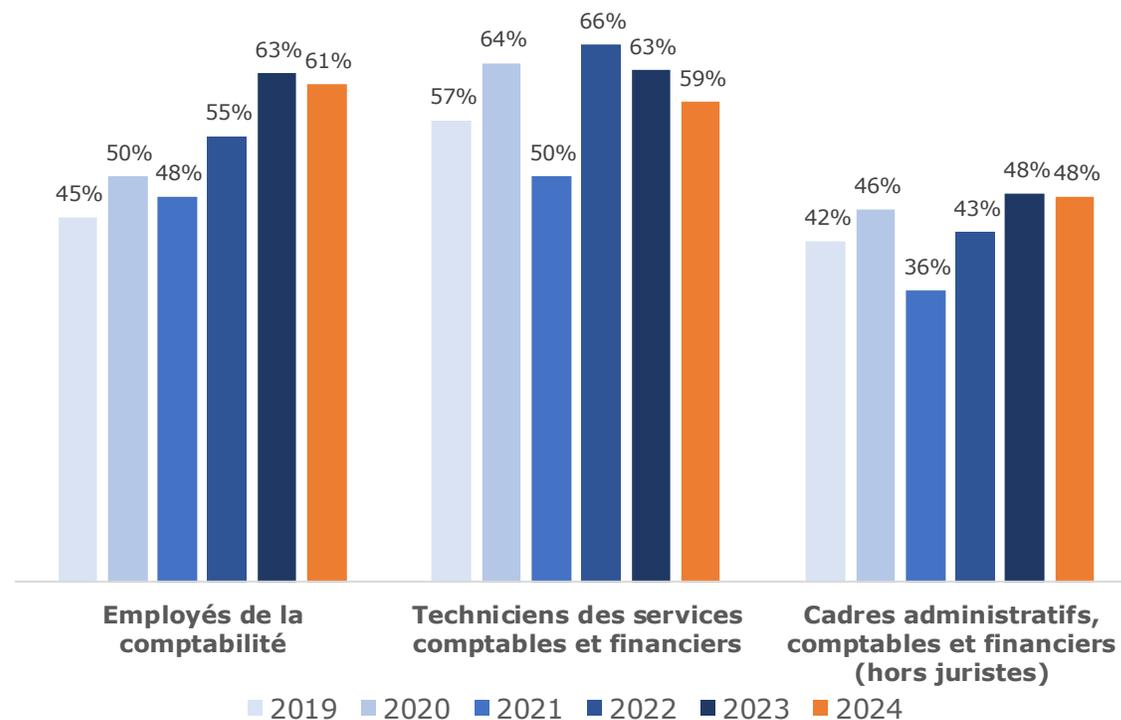
Évolution de l'indice de tension au recrutement sur les métiers des activités comptables

Source DARES 2023, données 2011 à 2022



Part de recrutements difficiles par métier

Source BMO Pôle Emploi 2024



A noter : une baisse des difficultés de recrutement pour les employés et techniciens du champ comptable et financier anticipée en 2024.



3.

# LES PERSPECTIVES, D'EMPLOI ET DE RECRUTEMENT DANS LA BRANCHE EN 2024

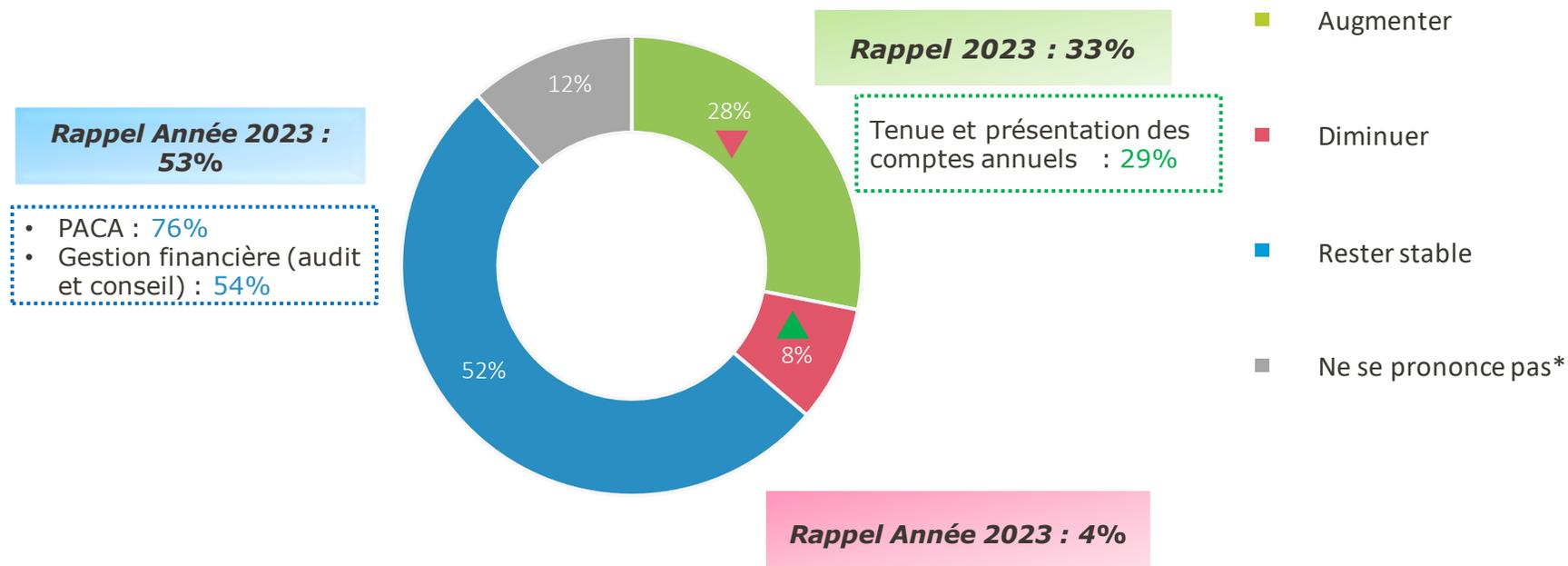


# En 2024, les perspectives sont à la stabilité de l'activité pour 1 cabinet sur 2. Moins d'1 sur 3 anticipe une croissance du chiffre d'affaires, part en recul par rapport aux projections sur l'exercice 2023.



Q8. En 2024 et par rapport à 2023, estimez-vous que l'activité globale (chiffre d'affaires) de votre cabinet va... ?

A tous (Base : 300)



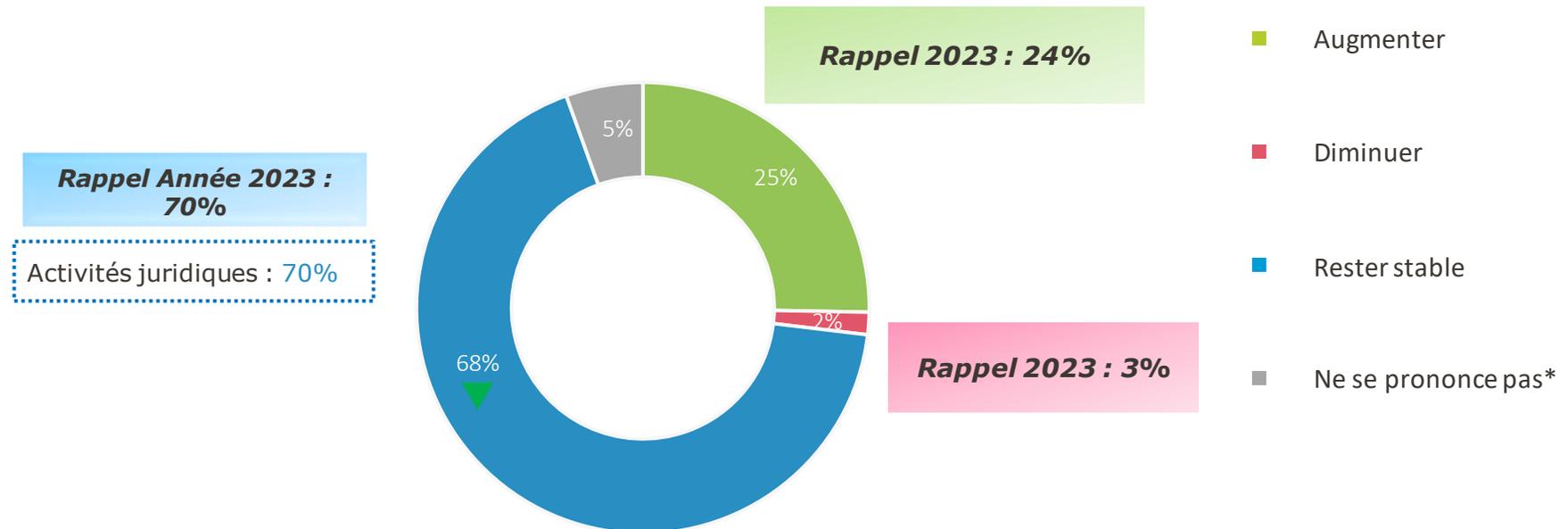
\* Item non suggéré

- **L'effectif de salariés devrait également rester stable en 2024 pour environ 7 cabinets sur 10 et augmenter pour 1 sur 4, anticipation très proche de ce qui avait été projeté sur l'exercice 2023.**



**Q9. Et toujours pour 2024 par rapport à 2023, estimez-vous que le nombre de salariés de votre cabinet va... ?**

*A tous (Base : 300)*



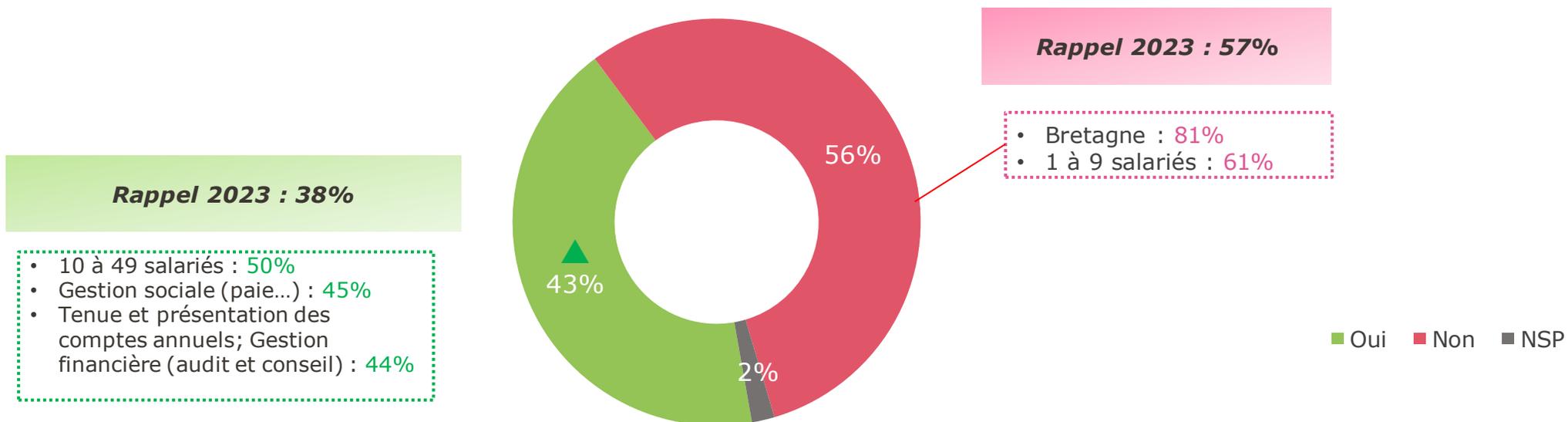
\* Item non suggéré

- **Des perspectives assez favorables pour les recrutements, avec plus de 4 cabinets sur 10 ayant recruté ou prévoyant de le faire en 2024 et jusqu'à la moitié pour les structures de 10 à 49 salariés.**



**Q10. Et en 2024, avez-vous réalisé ou prévoyez-vous de réaliser des recrutements (CDI, CDD y compris alternance et apprentissage) ?**

*A tous (Base : 300)*



\* Item non suggéré



4.

# L'ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS ET DES ENTREPRISES D'EXPERTISE COMPTABLE, AUDIT OU COMMISSARIAT AUX COMPTES

(volet thématique)



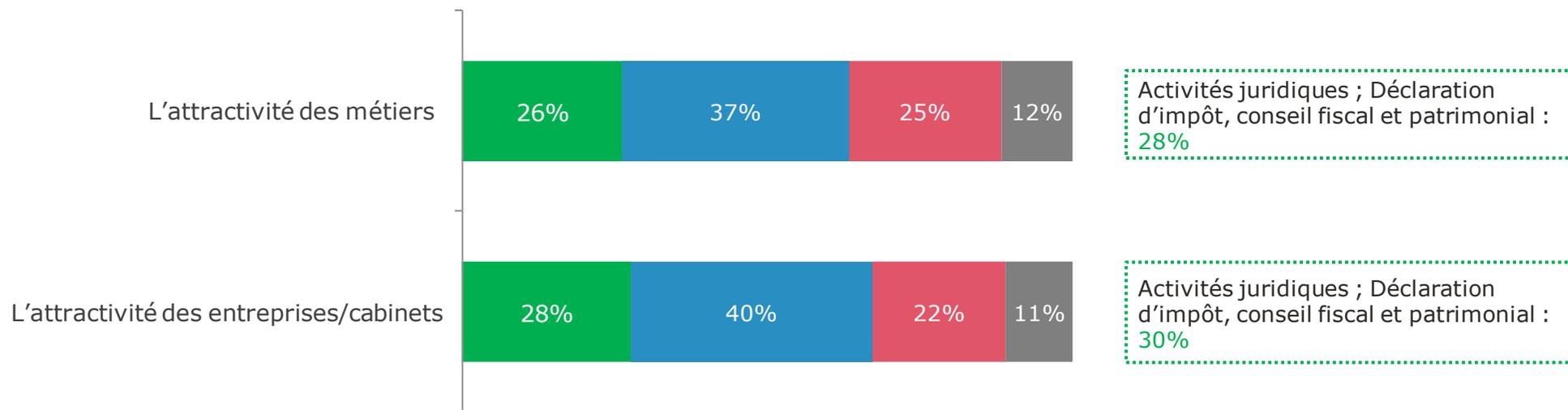
- **L'évolution de l'attractivité des métiers et des entreprises de la Branche depuis 3 ans est perçue de façon hétérogène : 4 cabinets sur 10 estiment qu'elle est restée stable, environ un quart qu'elle a plutôt augmenté et un quart diminué.**



**Q11. Selon vous comment a évolué l'attractivité des métiers et des entreprises d'expertise comptable, audit ou commissariat aux comptes, dans les 3 dernières années ?**

*A tous (Base : 300)*

■ A plutôt augmenté   ■ Est restée stable   ■ A plutôt diminué   ■ NSP



\* Item non suggéré

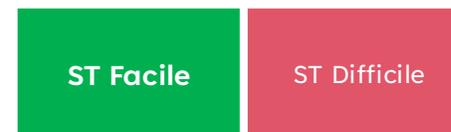
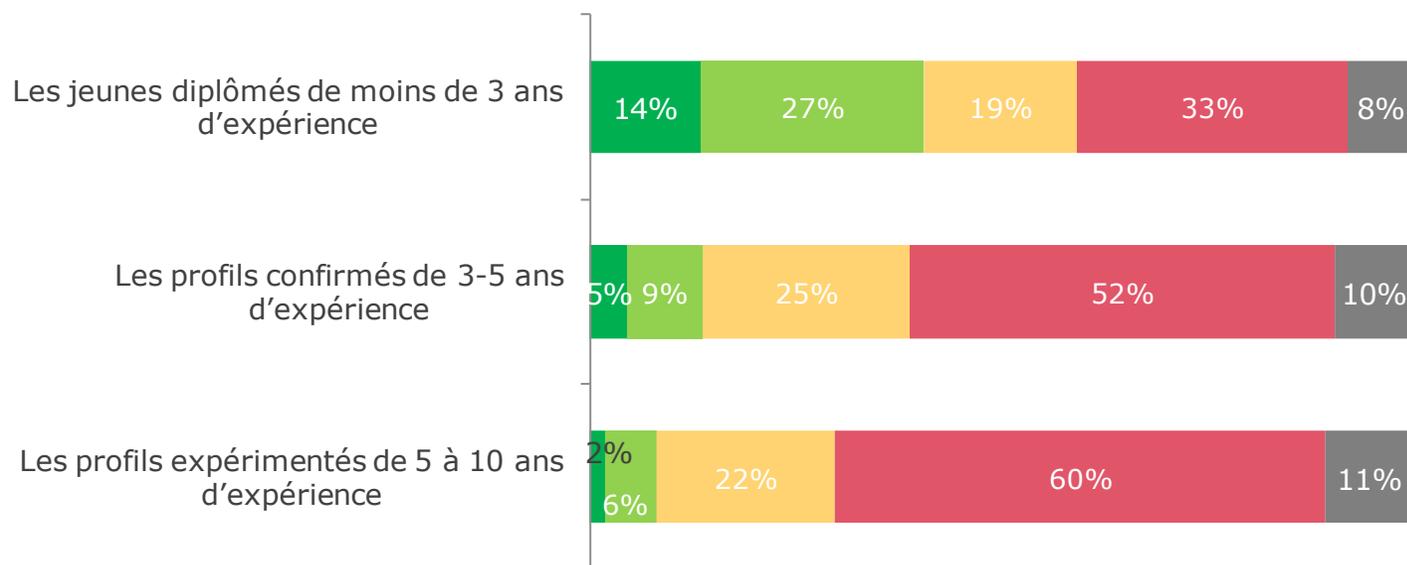
- **8 cabinets sur 10 estiment les profils expérimentés (5 à 10 ans d'expérience) difficiles à recruter actuellement et presque tout autant pour les profils confirmés (3 à 5 ans d'expérience). Les jeunes diplômés apparaissent plus faciles à recruter pour 4 cabinets sur 10.**



**Q12. Et pour chacun des profils suivants, diriez-vous qu'ils sont faciles ou difficiles à recruter actuellement ?**

A tous (Base : 300)

■ Facile ■ Assez facile ■ Assez difficile ■ Difficile ■ NSP



• 1 à 9 salariés : 54%

+ 50 salariés : 89%

+ 50 salariés : 92%

\* Item non suggéré

● **La rémunération constitue, pour une majorité des cabinets, l'un des trois principaux facteurs d'attractivité. Les possibilités d'évolution professionnelle et l'autonomie dans les missions complètent le « top 3 » des leviers majeurs d'attractivité. 2 autres facteurs sont également évoqués, mais dans un second temps.**



**Q13 - Selon vous quels sont les 3 principaux facteurs d'attractivité des entreprises d'expertise comptable, audit ou commissariat aux comptes ?**

*A tous (Base : 300)*



**En pratique, le recours à des cabinets de recrutement est l'action la plus adoptée pour attirer et recruter des candidats. Suivent le recrutement de profils en reconversion et la communication des offres d'emploi sur les réseaux sociaux. L'acquisition d'un label employeur est très peu mobilisée.**



**Q14. Et parmi les actions suivantes, lesquelles mettez-vous en œuvre pour attirer des candidats et les recruter ?**

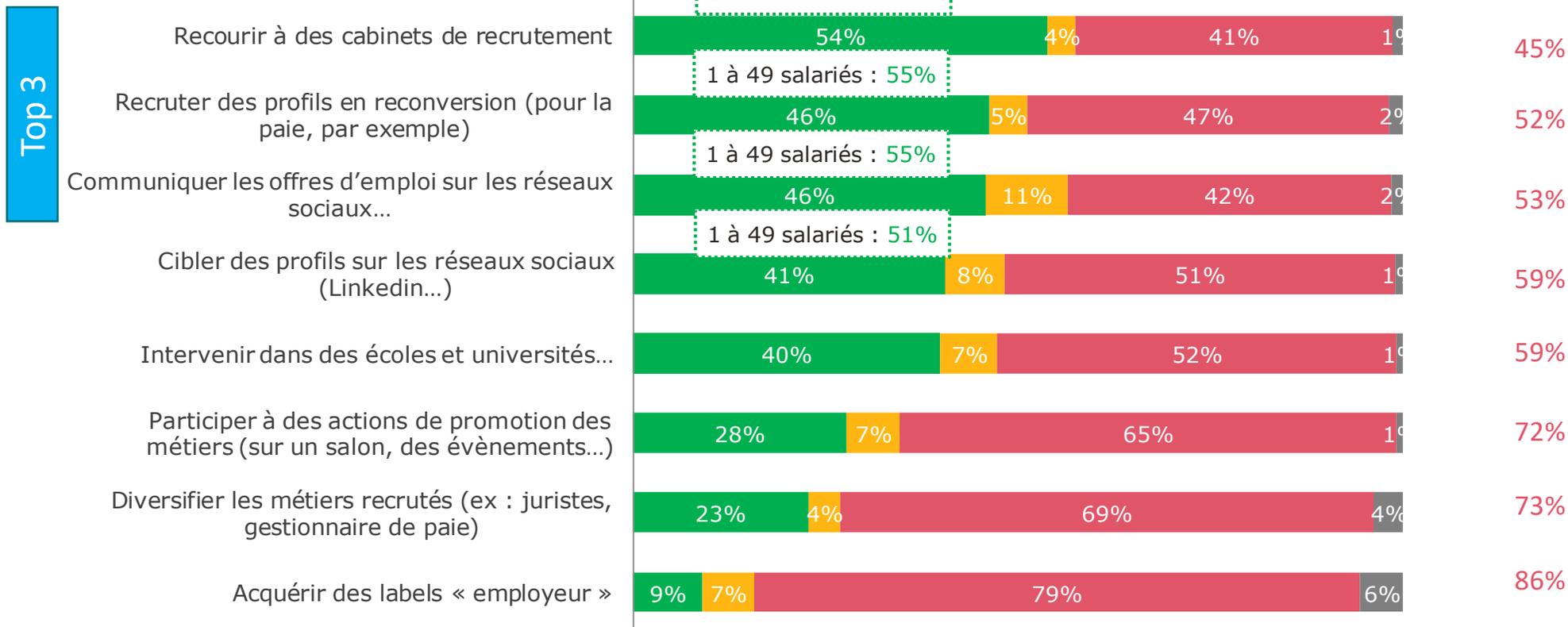
A tous (Base : 300)

■ Oui, c'est réalisé

■ Non, mais c'est prévu

■ Non, ce n'est pas prévu

■ NSP



## • Présentation de l'OMECA

### L'Observatoire des Métiers de l'Expertise comptable, du Commissariat aux comptes et de l'Audit (OMECA)

Créé par les partenaires sociaux de la branche professionnelle des experts comptables et du commissariat aux comptes (IDCC 0787) le 16 janvier 2008, l'OMECA a pour missions 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.

Piloté paritairement par les organisations nationales représentatives des experts-comptables et commissaires aux comptes (ECF et IFEC) et les organisations syndicales représentant les salariés (CFDT, la CFE-CGC, la CFTC, la CGT et la CGT-FO), l'OMECA bénéficie d'un accompagnement financier et technique de l'Opco Atlas pour conduire ses projets.

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

### Réalisation de l'étude

Cette étude a été réalisée en collaboration avec les cabinets



22B, rue de la Clef  
75005 PARIS



123 boulevard de Grenelle  
75015 Paris