

ETUDE

Vague 2

ACTIVITÉ, EMPLOI ET FORMATION PROFESSIONNELLE AU SEIN DES CABINETS D'EXPERTISE COMPTABLE ET DE COMMISSARIAT AUX COMPTES

Etude réalisée en collaboration avec



Avec le soutien de



Sommaire

- 1. Objectifs et méthodologie de l'étude**
- 2. Activité et Emploi : Bilan du premier trimestre 2014**
- 3. Activité et Emploi : Prévisions 2^{ème} semestre 2014**
- 4. Etat des lieux et prospective en matière de formation**
- 5. Éclairage sur l'emploi de personnes handicapées**
- 6. Recours au temps partiel dans les cabinets**

1

Objectifs et méthodologie de l'étude

1

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 consulté l'institut Ipsos, afin de constituer et d'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).

La principe du 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.

1

Objectifs et méthodologie de l'étude

Périmètre 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...

301 professionnels interrogés (issus du Panel recruté en février 2014) et répartis comme suit :

- 137 petits cabinets (de 1 à 9 salariés)
- 118 moyens cabinets (de 10 à 49 salariés)
- 46 gros cabinets (50 salariés et plus)

Une dispersion des cabinets sur les régions françaises (région UDA)

Enquêtes téléphoniques réalisées par Ipsos (Vague 2 de suivi)

- Les entretiens téléphoniques se sont déroulés **du 23 juin au 11 juillet 2014, à partir d'un questionnaire d'une durée de 10 à 12 minutes.**
- Le principe du questionnaire administré a été le suivant :
 - 1 bloc récurrent (mesure barométrique)
 - et 1 bloc spécifique lié à 1 thème d'actualité

Précision sur le redressement appliqué à l'échantillon Panel

Les résultats obtenus sur la vague sont considérés comme représentatifs de l'ensemble de l'activité de la branche,

Pour ce faire, nous avons pondéré les données de l'enquête selon la part d'activité (en chiffre d'affaires) générée par chaque cabinet en fonction de sa taille (en effectif salariés), avec une segmentation PMG (Gros/ Moyen/ Petit cabinet),

Les informations ayant servi à ce redressement sont issues directement du fichier de la branche professionnelle (Experts comptables et commissaires aux comptes) fourni par le CSOEC (Conseil Supérieur de l'Ordre des Experts Comptables fichier).

Taille de Cabinet	Total après redressement (301)	Structure de l'échantillon		
Petits cabinets	46%	→ 137 cabinets interrogés au réel		
Moyens cabinets	39%	→ 118 cabinets interrogés au réel		
Gros cabinets	15%	→ 46 cabinets interrogés au réel		

Situation géographique (Région UDA 5)	Total après redressement (301)	1-9 salariés (137)	10-49 salariés (118)	50 salariés et plus (46)
Ile de France	29%	39%+	26%	6%-
Nord Ouest	14%	10%	10%	37%+
Nord Est	14%	16%	9%	23%
Sud Ouest	11%	6%	17%+	7%
Sud Est	32%	29%	37%	27%

Fonction interrogée au sein du cabinet	Total après redressement (301)	1-9 salariés (137)	10-49 salariés (118)	50 salariés et plus (46)
Expert-Comptable	30%	40%+	23%	14%-
Gérant / Patron	21%	28%	20%	2%-
PDG / DG	11%	6%	17%+	11%
DRH / Responsable du personnel	8%	2%-	7%	37%+
Commissaire aux comptes	1%	1%	1%	-
Autre	29%	24%	32%	36%

2

ACTIVITÉ ET EMPLOI : Bilan du premier trimestre 2014

2

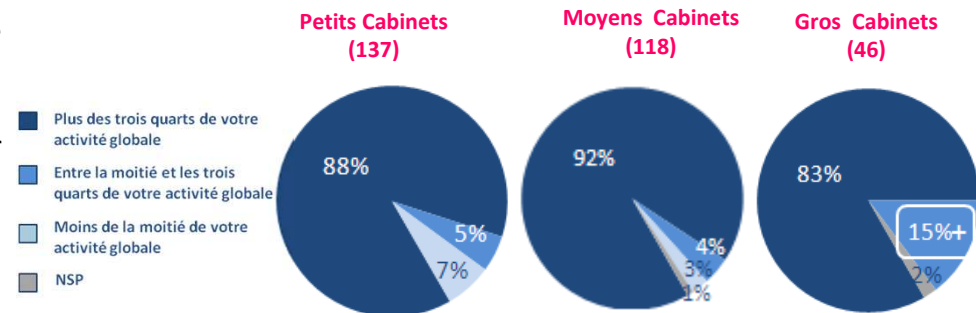
BILAN DE L'ACTIVITÉ au premier trimestre 2014

Comme déjà observé sur le dernier trimestre 2013, les cabinets restent fortement liés à l'activité récurrente sur le 1^{er} trimestre 2014.

L'ensemble des cabinets dépendent fortement de l'activité récurrente pour leur chiffre d'affaires. Ils sont 89% à estimer que l'activité récurrente pèse pour plus de ¾ de leur chiffre d'affaires.

Seuls les gros cabinets réalisent une part plus importante de leur activité sur des missions « exceptionnelles ».

Q1a. Pour le premier trimestre 2014 (Janvier à Mars), 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...



Résultats par région des petits et moyen cabinets (résultats en %)

	Ile de France (84)	Ile de France (rappel) (95)	Nord Ouest (26)	Nord Ouest (rappel) (31)	Nord Est (33)	Nord Est (rappel) (45)	Sud Ouest (28)	Sud Ouest (rappel) (34)	Sud Est (84)	Sud Est (rappel) (95)
Plus des trois quarts de votre activité globale	93	88	89	88	88	96	93	91	88	91
Entre la moitié et les trois quarts de votre activité globale	5	8	4	6	6	2	-	3	6	5
Moins de la moitié de votre activité globale	2	2	8	-	6	2	7	3	5	2
Ne sait pas	-	2	-	6	-	-	-	3	1	2

2

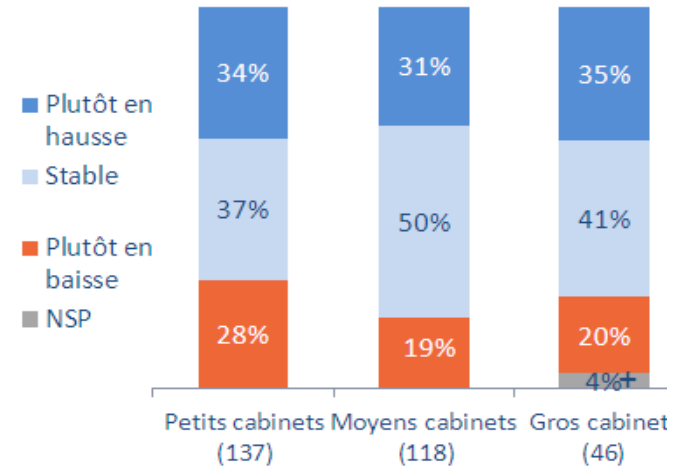
BILAN DE L'ACTIVITÉ au premier trimestre 2014

Les cabinets globalement satisfaits du premier trimestre 2014

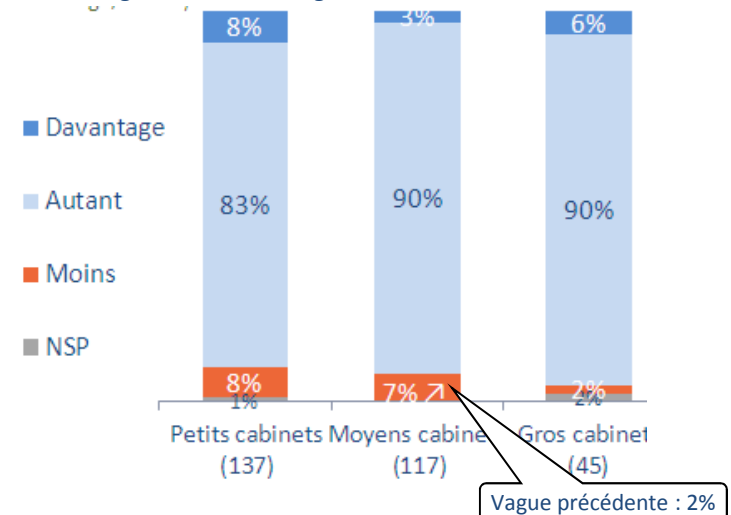
Le **volume d'activité réalisé sur les 3 premiers mois de l'année**, en termes de portefeuille client, **tend à se maintenir par rapport à 2013** (à période équivalente) ou à progresser pour plus des ¾ des cabinets interrogés,

L'activité récurrente est restée pour sa part très stable (87% des cabinets concernés), à noter que le nombre de cabinets de taille moyenne observant un recul de leur activité récurrente s'est légèrement accru par rapport à ce que l'on mesurait sur la fin d'année 2013 (7% vs 2%).

Q2. Selon vous, le portefeuille client (ou nombre de clients) de votre cabinet pour le premier trimestre 2014 (janvier à mars) par rapport au premier trimestre 2013 est-il ... ?



Q1b. Vous me dites que pour le premier trimestre 2014 votre activité «récurrente» a pesé Est-ce que cette activité récurrente pèse habituellement autant, moins ou davantage dans l'activité globale de votre cabinet ?



2

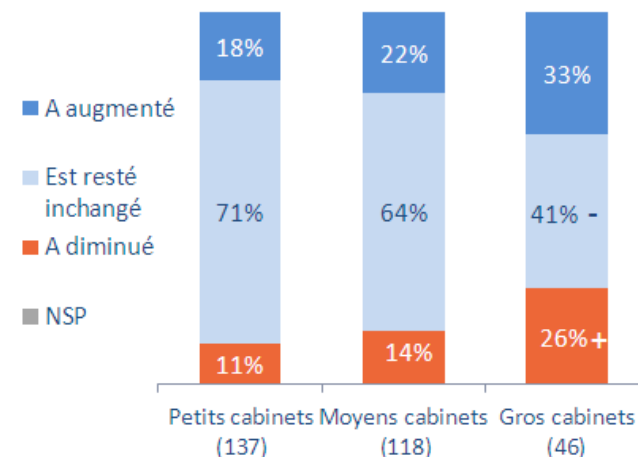
BILAN DE L'EMPLOI au premier trimestre 2014

Sur 1 an (1^{er} trimestre 2014 vs 1^{er} trimestre 2013), les cabinets de petite ou moyenne taille ont globalement vu leur effectif salarié se maintenir ou augmenter ; sur la même période, les gros cabinets ont connu une plus forte volatilité.

L'ensemble des cabinets d'expertise-comptable enregistrent globalement une balance d'effectifs (accroissement vs diminution) positive (+7,2).

L'on observe un « turnover » important au sein des gros cabinets : de par la spécificité de leur activité (part de l'exceptionnel...), un quart d'entre ont vu leurs effectifs diminuer tandis qu'un tiers on connu une hausse de leurs effectifs. Une balance d'emploi qui reste donc positive quoi qu'il en soit.

Q3. Toujours pour le premier trimestre 2014, le nombre de salariés dans votre cabinet par rapport au premier trimestre 2013 a-t-il augmenté ou diminué, ou est resté inchangé ?



Résultats par région des petits et moyen cabinets (résultats en %)	Ile de France (84)	Ile de France (rappel) (95)	Nord Ouest (26)	Nord Ouest (rappel) (31)	Nord Est (33)	Nord Est (rappel) (45)	Sud Ouest (28)	Sud Ouest (rappel) (34)	Sud Est (84)	Sud Est (rappel) (95)
A augmenté	21	24	15	27	25	21	18	22	19	22
Est resté inchangé	66	68	77	67	51	59	71	66	71	68
A diminué	13	8	8	6	24	20	11	12	10	10
Ne sait pas	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

3

ACTIVITÉ ET EMPLOI : Prévisions 2^{ème} semestre 2014

3

ACTIVITÉ ET EMPLOI : les prévisions pour le 2^{ème} semestre 2014

Les cabinets optimistes quant aux perspectives de croissance pour le second semestre 2014

Un peu plus de 80% des cabinets estiment que leur portefeuille clients sera amené à se maintenir ou à progresser.

Toutefois, ce constat est à nuancer suivant la taille du cabinet : 41% des gros cabinets estiment que portefeuille clients sera amené à croître contre 32% et 24% pour les moyens et petits cabinets. Ces derniers sont d'ailleurs dans une position plus fragile puisqu'ils sont autant à déclarer attendre une progression (24%) qu'une baisse de leur niveau d'activité (23%).

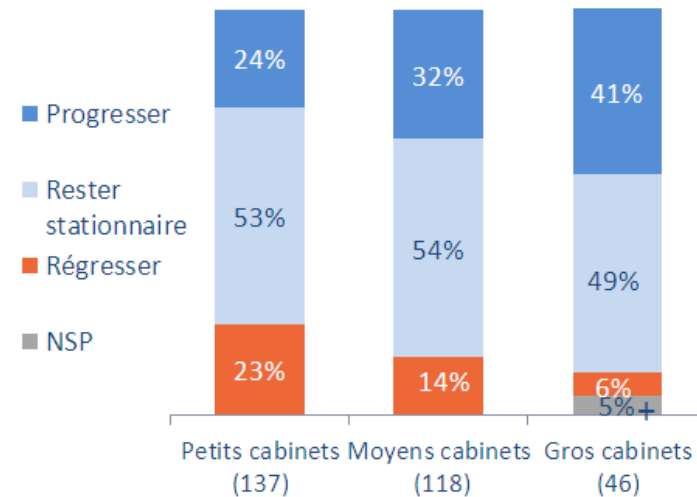
Des perspectives d'embauche assez bonnes pour le second semestre 2014

Le nombre de salariés devrait globalement se maintenir dans la branche, il est prévu stable pour 78% des cabinets.

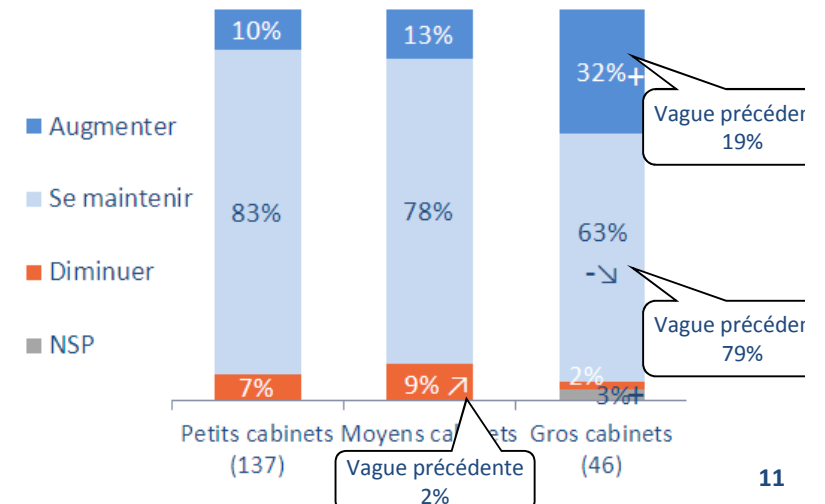
Les gros cabinets (32 %) sont les premiers concernés par une hausse de leur effectif salarié. A cet égard, ils sont plus optimistes qu'ils ne l'étaient pour le 1^{er} semestre 2014 (19%).

Les cabinets de taille moyenne sont, quant à eux, un peu plus nombreux à anticiper une baisse de leurs effectifs pour le second semestre par rapport à la vision exprimée sur le premier semestre 2014 (9% vs 2%).

Q4. Concernant le second semestre 2014 (juillet à décembre), estimez-vous que le portefeuille client de votre cabinet est amené plutôt à... ?



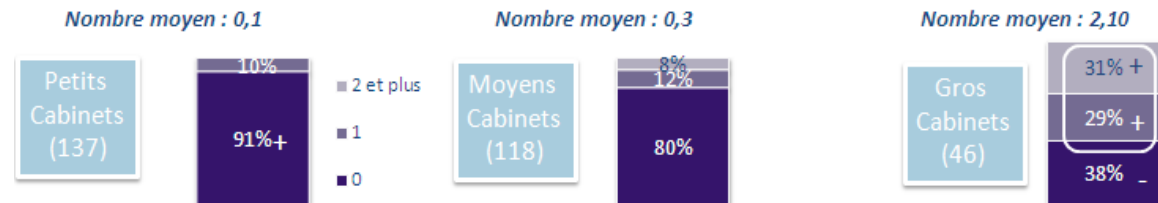
Q5. Et toujours pour le second semestre 2014 (juillet à décembre), estimez-vous que le nombre de salariés dans votre entreprise va plutôt ... ?



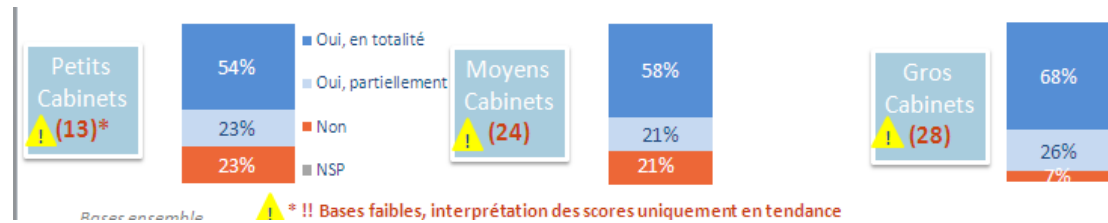
3

EMPLOI : Prévisions des départs en retraite en 2014

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



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



4

ETAT DES LIEUX ET PROSPECTIVE en matière de formation

4

Etat des lieux et prospective en matière de formation

La formation professionnelle globalement bien perçue par les cabinets, même si pas toujours intégrée dans la stratégie d'entreprise

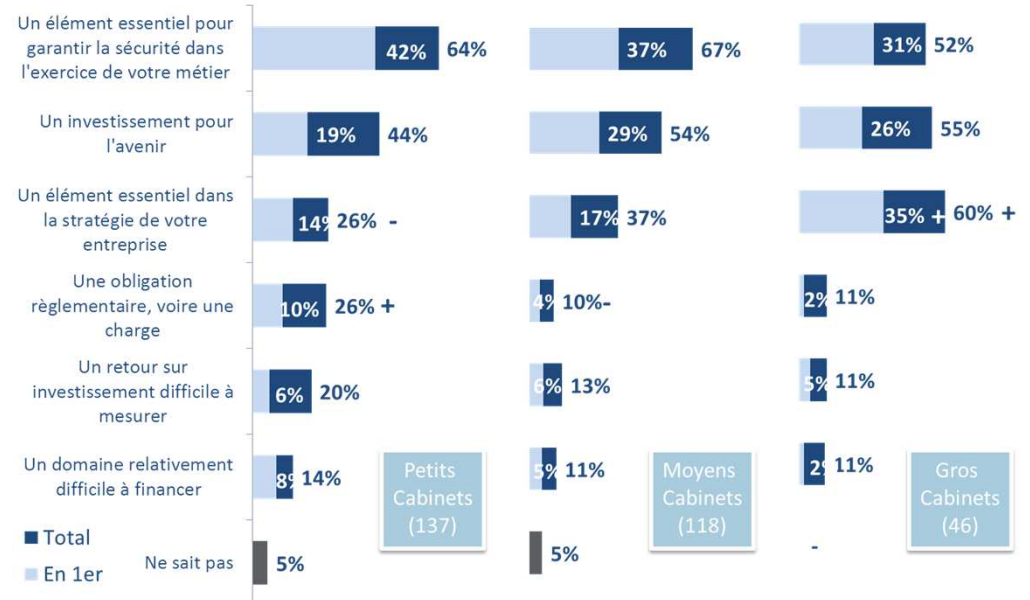
La formation est l'un des éléments essentiels de la sécurité dans l'exercice du métier : tel est le point de vue d'1 gros cabinet sur 2 et des 2/3 des moyens et petits cabinets.

La moitié des cabinets considère la formation professionnelle comme un investissement pour l'avenir.

Concernant l'intégration de la formation dans la stratégie de l'entreprise, l'on remarque une **forte influence de la taille du cabinet** : un quart des petits cabinets considère que la formation est un élément essentiel de la stratégie de leur entreprise alors que respectivement 37% des moyens cabinets et 60% des gros cabinets partagent cette opinion.

Les contraintes de la formation professionnelle, peu restituées par les cabinets de taille moyenne et les gros cabinets, semblent peser davantage au sein des petites structures : un quart d'entre elles considère la formation comme une charge (contre 10% et 11% pour les moyens et gros cabinets) et 20% estiment que le retour sur investissement reste difficile à mesurer.

Q8. D'une façon générale, considérez-vous la formation professionnelle pour votre entreprise comme ... ?



Résultats par région des petits et moyen cabinets (résultats en %)

Base : total

	Ile de France (84)	Nord Ouest (26)	Nord Est (33)	Sud Ouest (28)	Sud Est (84)
Un élément essentiel pour garantir la sécurité dans l'exercice de votre métier	67	65	67	64	64
Un investissement pour l'avenir	45	54	37	61	51
Un élément essentiel dans la stratégie de votre entreprise	23-	42	39	36	31
Une obligation réglementaire, voire une charge	27+	11	15	11	15
Un retour sur investissement difficile à mesurer	15	12	18	18	20
Un domaine relativement difficile à financer	12	11	15	10	13
Ne sait pas	8	4	6	-	4

4

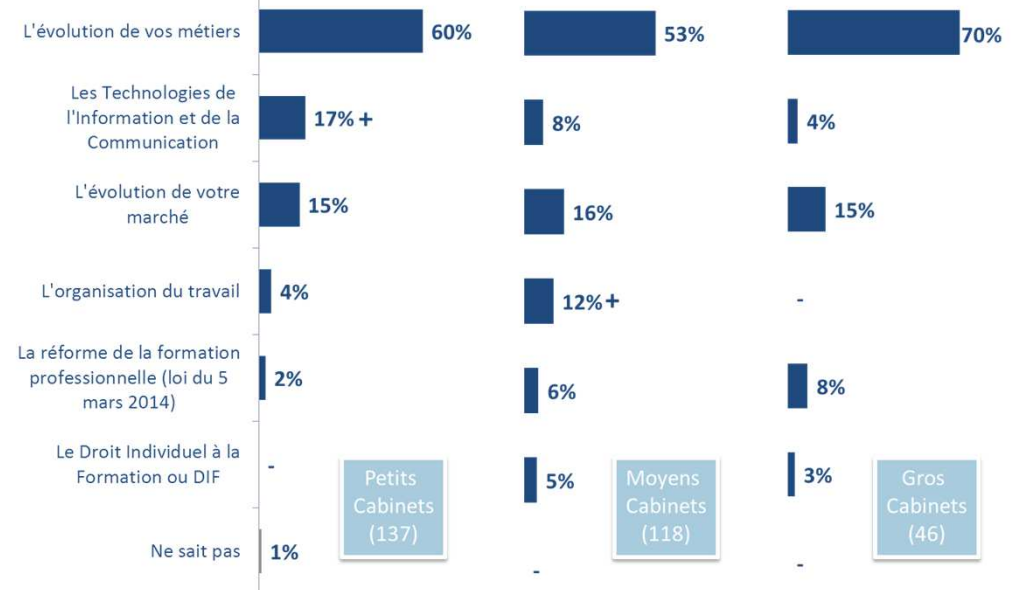
Etat des lieux et prospective en matière de formation

La formation professionnelle avant tout amenée à accompagner l'évolution du métier

Les cabinets considèrent pour leur majorité (59%) que le principal débat engagé vis-à-vis de la formation des salariés concerne l'évolution de leur métier.

Les autres sujets apparaissent plus secondaires, même si certains thèmes amènent aussi à des réflexions plus spécifiques de certaines catégories de cabinets : les plus petits insistent davantage sur les TIC/ Technologie de l'Information et de la communication (17%), alors que les cabinets de taille moyenne sont soucieux également de l'organisation du travail (12%)

Q9. Parmi les éléments suivants, quel est celui qui va vous amener le plus à réfléchir à la formation de vos salariés ?



Résultats par région des petits et moyen cabinets

(résultats en %)
Base : total

	Ile de France (84)	Nord Ouest (26)	Nord Est (33)	Sud Ouest (28)	Sud Est (84)
L'évolution de vos métiers	59	54	31-	60	72
Les Technologies de l'Information et de la Communication (comme Internet)	11	13	23	6	7
L'évolution de votre marché	15	14	20	24	7
L'organisation du travail	7	7	12	3	11
La réforme de la formation professionnelle (loi du 5 mars 2014)	4	2	15+	6	4
Le Droit Individuel à la Formation ou DIF	2	6+	-	-	-
Ne sait pas	1	1	-	-	-

4

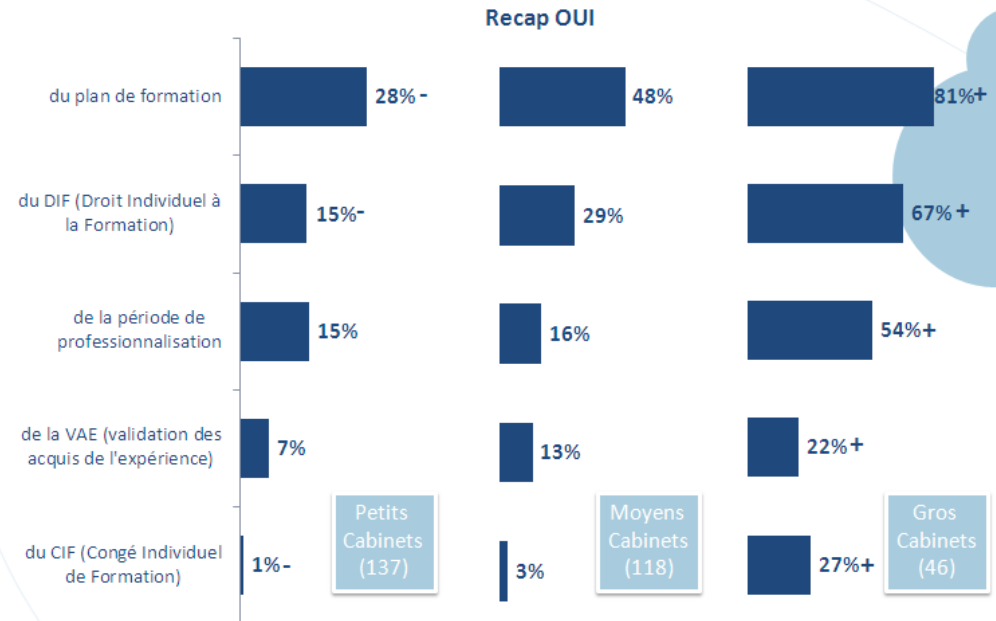
Etat des lieux et prospective en matière de formation

Le plan de formation reste le cadre référent de beaucoup de cabinets pour suivre les demandes de formation de la part des salariés

Le plan de formation est utilisé dans 28% des petits cabinets, 48% des moyens et 81% des gros cabinets. Viennent ensuite le Droit Individuel à la Formation, la période de professionnalisation, la Validation des Acquis de l'Expérience et enfin le Congé Individuel de Formation.

Du fait d'un nombre de salariés plus important et une palette de métiers élargie, les gros cabinets recensent un nombre de demandes de formation extrêmement variées, évidemment au titre du plan de formation mais aussi du DIF et de la période de professionnalisation (VAE et CIF étant plus secondaires).

Q10. Votre entreprise a-t-elle fait l'objet de demandes de formation de la part de vos salariés au titre?



Résultats par région des petits et moyen cabinets
(résultats en %)
Base : total

	Ile de France (84)	Nord Ouest (26)	Nord Est (33)	Sud Ouest (28)	Sud Est (84)
du plan de formation	43	28-	43	27	54
du DIF (Droit Individuel à la Formation)	28	21	16	35	4-
de la période de professionnalisation	21	12-	23	25	29
de la VAE (validation des acquis de l'expérience)	11	12	8	3	7
du CIF (Congé Individuel de Formation)	5	2	-	-	7

4

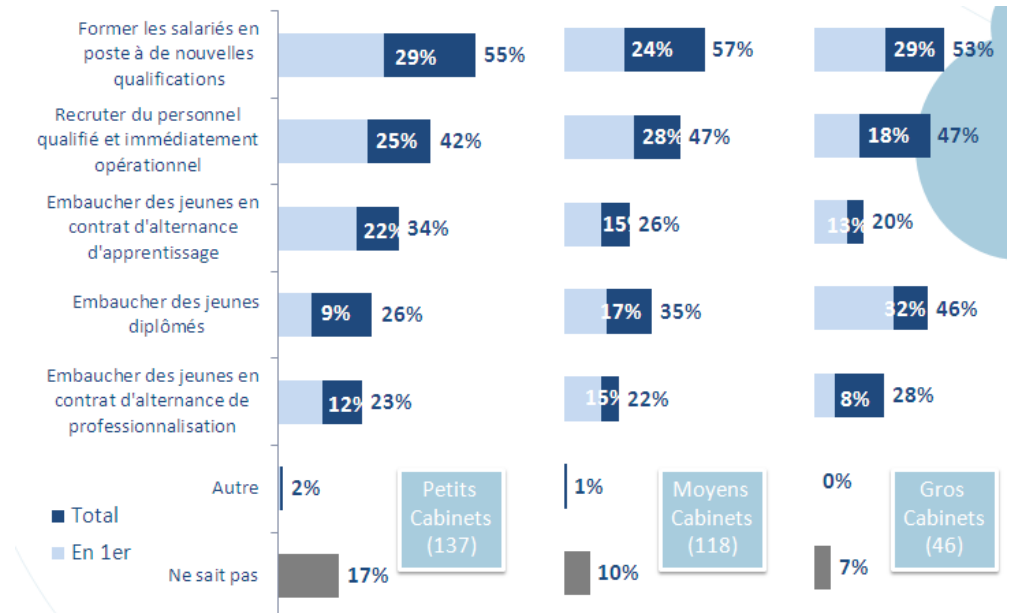
Etat des lieux et prospective en matière de formation

La formation des salariés en poste, orientation prioritaire pour répondre aux besoins de qualification de la branche

Afin de répondre à leurs besoins de qualification, les cabinets s'accordent pour considérer la formation des salariés en poste comme la solution idoine ; un constat valable quelle que soit la taille du cabinet.

La seconde option envisagée a trait au recrutement de personnel qualifié et immédiatement opérationnel, un avis partagé par un peu moins de la moitié des cabinets.

Q11. Par ailleurs, quelles sont les deux orientations qui sont les plus adaptées pour répondre aux besoins de qualification de votre entreprise ?



Résultats par région des petits et moyen cabinets (résultats en %) Base : total	Ile de France (84)	Nord Ouest (26)	Nord Est (33)	Sud Ouest (28)	Sud Est (84)
Former les salariés en poste à de nouvelles qualifications	48	58	61	61	59
Recruter du personnel qualifié et immédiatement opérationnel	36	46	37	54	52
Embaucher des jeunes en contrat d'apprentissage	35	39	21	28	27
Embaucher des jeunes diplômés	28	38	36	36	26
Embaucher des jeunes en contrat d'apprentissage de professionnalisation	29	8	18	18	25
Ne sait pas	19	8	25+	4	10

5

ÉCLAIRAGE SUR L'EMPLOI DE personnes handicapées

5

Éclairage sur l'emploi de personnes handicapées

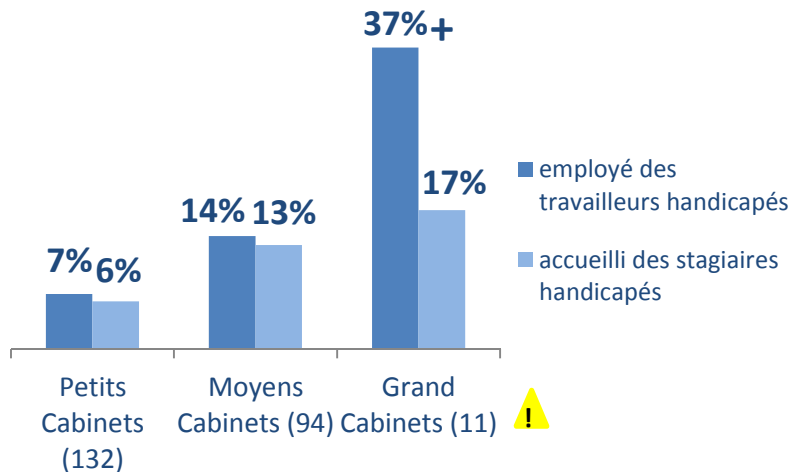
Une présence des personnes handicapées réduite dans les petits et moyens cabinets.

Un cabinet sur 5 en moyenne emploie actuellement au moins un travailleur handicapé.

Sans surprise, la taille des effectifs jouant pour beaucoup, on retrouve de salariés handicapés d'abord dans les plus gros cabinets (77% sont dans cette situation), alors que les petits et moyens cabinets sont plus faiblement concernés.

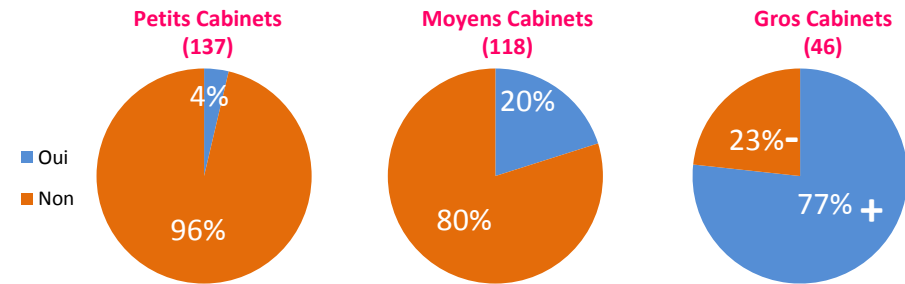
Parmi les cabinets n'employant actuellement pas de personnes handicapées, une faible proportion (11%) aurait déjà accueilli des stagiaires ou des employés handicapés.

Q13. Au cours de ces 5 dernières années, avez-vous... ?



Base : n'emploient pas actuellement de personnes handicapées

Q12. Parmi vos salariés, employez-vous actuellement des personnes handicapées (moteur, mental, visuel ou auditif) ?



Résultats par région des petits et moyen cabinets (résultats en %)
Base : total

Emploient des personnes handicapées

Région	Ile de France (84)	Nord Ouest (26)	Nord Est (33)	Sud Ouest (28)	Sud Est (84)
Emploient des personnes handicapées	7-	23	13	11	12

Base : n'emploient pas actuellement de personnes handicapées

Ont employés des personnes handicapées au cours des 5 dernières années

Ont accueillis des stagiaires handicapés au cours des 5 dernières années

Région	Ile de France (78)	Nord Ouest (20)	Nord Est (29)	Sud Ouest (25)	Sud Est (74)
Ont employés des personnes handicapées au cours des 5 dernières années	8	5	10	12	12
Ont accueillis des stagiaires handicapés au cours des 5 dernières années	4	10	10	8	14



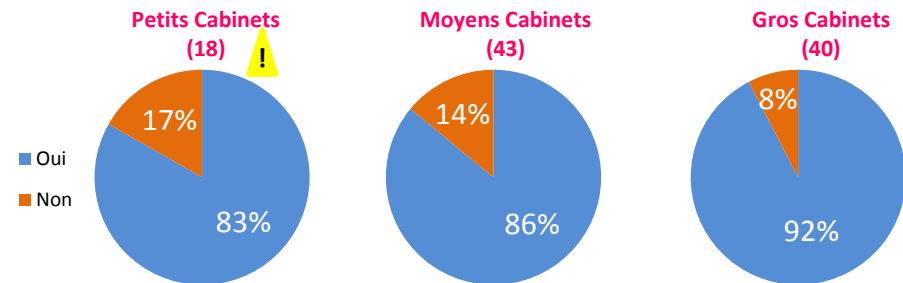
5

Éclairage sur l'emploi de personnes handicapées

Des cabinets prêts à recourir de nouveau aux personnes handicapées dans le futur

De façon unanime (88% des avis exprimés), les cabinets employant ou ayant employé des personnes handicapées annoncent leur intention de renouveler l'expérience si l'occasion se présente.

Q14. D'un point de vue global, l'emploi actuel ou passé de travailleurs ou stagiaires handicapés dans votre cabinet, constitue-t-il une expérience que vous renouvellez si l'occasion se présente ?



Base : emploient ou ont employé des personnes handicapées

! * !! Base faible, interprétation des scores uniquement en tendance

Résultats par région des petits et moyen cabinets
(résultats en %)
Base : emploient ou ont employé des personnes handicapées

	Ile de France (13)	Nord Ouest (9)	Nord Est (7)	Sud Ouest (7)	Sud Est (25)
Embaucheraient de nouveau des personnes handicapées	76	89	85	72	92

5

Éclairage sur l'emploi de personnes handicapées

Les cabinets globalement favorables à l'embauche de personnes handicapées

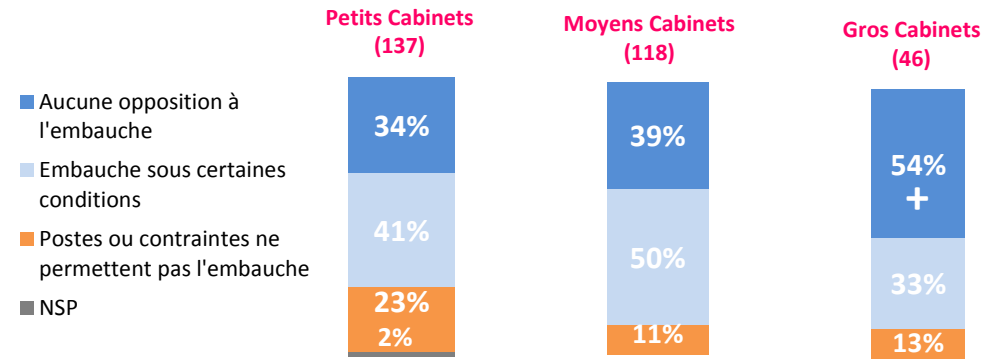
82% des cabinets se montrent prêts à embaucher des personnes handicapées (certains sous conditions)

Les cabinets de taille moyenne sont les plus ouverts aux salariés handicapés avec 89% qui se disent prêts à embaucher (50% néanmoins sous certaines conditions).

Les gros cabinets présentent un score similaire avec 87% favorables à l'embauche et avec une part plus importante déclarant ne voir aucune opposition à l'embauche.

À noter que dans près d'1 cas sur 4, les petits cabinets considèrent que les postes ou les contraintes existantes ne permettent pas l'embauche de salariés handicapés.

Q17. Parmi les 3 opinions suivantes, laquelle se rapproche le plus de la vôtre?



Résultats par région des petits et moyen cabinets

(résultats en %)

Base : total

	Ile de France (84)	Nord Ouest (26)	Nord Est (33)	Sud Ouest (28)	Sud Est (84)
Aucune opposition à l'embauche	23-	43	42	43	43
Embauche sous certaines conditions	49	46	49	36	44
Postes ou contraintes de mon cabinet ne permettent pas l'embauche	25+	11	9	21	13
Ne sait pas	4+	-	-	-	-

5

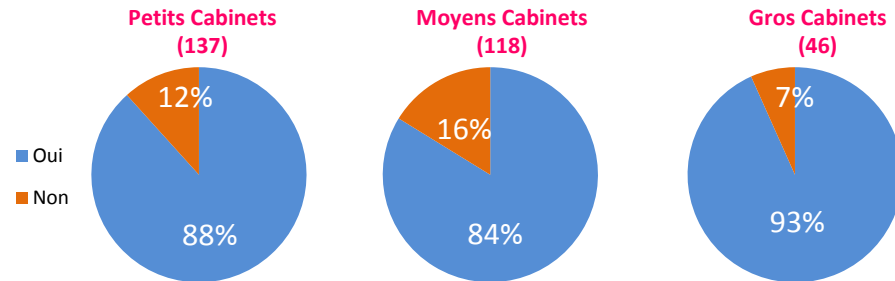
Éclairage sur l'emploi de personnes handicapées

Les cabinets globalement favorables à l'embauche de personnes handicapées

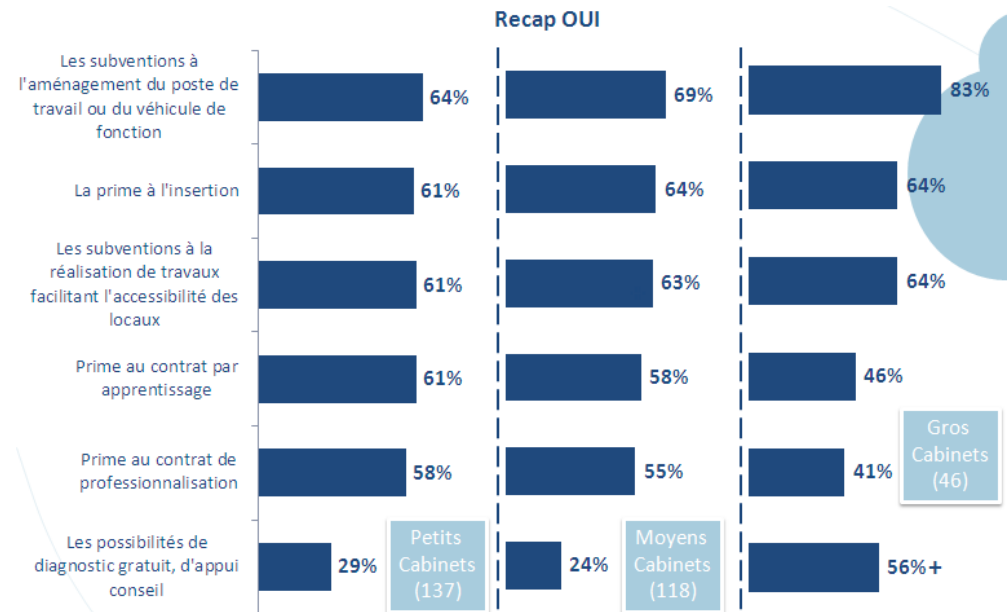
L'existence d'aides financières destinées à l'entreprise pour l'embauche de personnes handicapées est identifiée par la très grande majorité des cabinets (87%).

Dans le détail, les subventions à l'aménagement du poste de travail ou du véhicule de fonction constituent la première forme des aides connues des cabinets (68% en moyenne), suivie de la prime à l'insertion (63%), des subventions pour la réalisation de travaux facilitant l'accessibilité des locaux (63%) ou encore de la prime au contrat d'apprentissage (58%).

Q15. Connaissez-vous l'existence d'aides financières destinées à l'entreprise pour l'embauche de personnes handicapées ?



Q16. Parmi les aides financières suivantes destinées à l'entreprise pour l'embauche de personnes handicapées, lesquelles connaissiez-vous, ne serait-ce que de nom ?



5

Éclairage sur l'emploi de personnes handicapées

<i>Base : total</i>	Ile de France (84)	Nord Ouest (26)	Nord Est (33)	Sud Ouest (28)	Sud Est (84)
Connaissent l'existence d'aides financières destinées à l'embauche de personnes handicapées	80-	77	97	96	88

Résultats par région des petits et moyen cabinets (résultats en %) <i>Base : total</i>	Ile de France (84)	Nord Ouest (26)	Nord Est (33)	Sud Ouest (28)	Sud Est (84)=
Les subventions à l'aménagement du poste de travail ou du véhicule de fonction	50-	65	80	89+	68
La prime à l'insertion	65	54	64	61	62
Les subventions à la réalisation de travaux facilitant l'accessibilité des locaux	52	70	70	75	62
Prime au contrat par apprentissage	57	42	61	75	62
Prime au contrat de professionnalisation	53	46	57	65	61
Les possibilités de diagnostic gratuit, d'appui conseil	22	27	31	32	26

6

RECOURS AU TEMPS PARTIEL dans les cabinets

6

Recours au temps partiel dans les cabinets

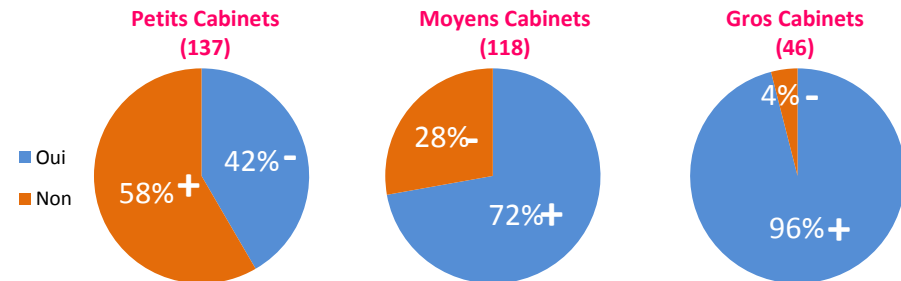
L'emploi à temps partiel est une réalité pour de nombreux cabinets, notamment ceux de plus grande envergure

En moyenne, 61% des entreprises de la branche ont recours au temps partiel, hors personnel d'entretien ou de maintenance. 96% des gros cabinets ont des employés à temps partiel et 72% des cabinets de taille moyenne contre seulement 42% des petites structures.

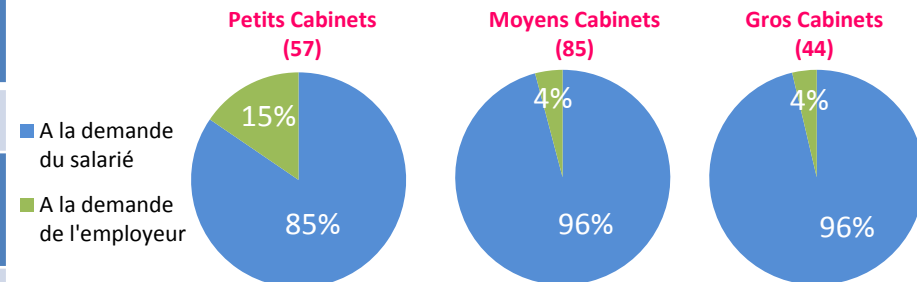
Dans la plupart des cas, ces contrats à temps partiels ont été conclus à l'initiative du salarié.

Résultats par région des petits et moyen cabinets (résultats en %) Base : total	Ile de France (84)	Nord Ouest (26)	Nord Est (33)	Sud Ouest (28)	Sud Est (84)
Emploi des salariés à temps partiel	40-	78	61	54	60
Base : emploi des salariés à temps partiel	Ile de France (84)	Nord Ouest (26)	Nord Est (33)	Sud Ouest (28)	Sud Est (84)
A la demande du salariés	84	90	91	97	96
A la demande de l'employeur	16	10	9	3	4

Q18. Exclusion faite du personnel d'entretien ou de maintenance, parmi vos salariés employez-vous actuellement des salariés à temps partiel ?



Q19. Et concernant les salariés à temps partiel (à l'exclusion toujours du personnel d'entretien ou de maintenance), quelle est la part des contrats à temps partiel qui ont été demandés par le salarié ou au contraire demandés par l'employeur ?



Base : emploi des salariés à temps partiel

6

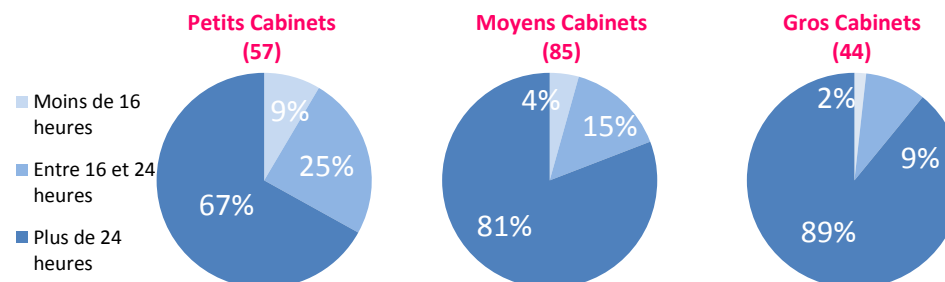
Recours au temps partiel dans les cabinets

La durée des contrats à temps partiel varie significativement d'un type de cabinet à l'autre

Alors que les gros cabinets ou ceux de taille moyenne ont pour plus de 80% d'entre eux des contrats à temps partiel qui dépassent les 24 heures par semaine, les petits cabinets ont pour 1/3 d'entre eux des contrats avec des durées inférieures à 24 heures.

Base : emploient de salariés à temps partiel

Q20. Toujours pour les salariés à temps partiel dans votre cabinet (hors personnel d'entretien ou de maintenance), je vais vous citer 3 tranches d'heures, correspondant au nombre d'heures de travail réalisées par semaine. Pour chacune, merci de m'indiquer le pourcentage de salariés à temps partiel concerné ?



Résultats par région des petits et moyen cabinets (résultats en %)
Base : emploient des salariés à temps partiel

	Ile de France (37)	Nord Ouest (20)	Nord Est (20)	Sud Ouest (15)	Sud Est (50)
Moins de 16 heures	9	0	8	10	4
De 16 heures à 24 heures	27	14	15	2	21
Plus de 24 heures	64	86	77	88	75

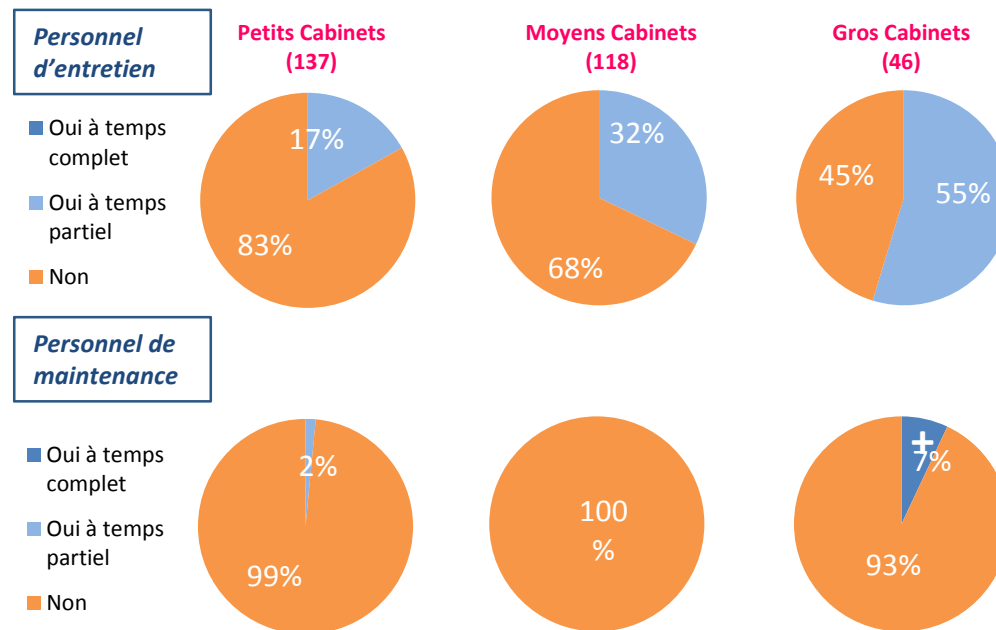
6

Recours au temps partiel dans les cabinets

En dehors des gros cabinets, les entreprises de la branche ont peu recours au travail à temps partiel pour le personnel d'entretien et de maintenance

Alors qu'une majorité des cabinets de plus de 50 salariés recourent à du personnel d'entretien employé à temps partiel (55%), les cabinets de plus petite taille y recourent moins massivement. Une spécificité que l'on retrouve également dans le Nord Ouest (47%).

Q21. Employez-vous à temps partiel ou à temps complet... ?



Base : total

Résultats par région des petits et moyen cabinets (résultats en %)

Base : total

	Ile de France (84)	Nord Ouest (26)	Nord Est (33)	Sud Ouest (28)	Sud Est (84)
Personnel d'entretien					
A temps partiel	19	47+	19	22	25
N'emploient pas de personnel d'entretien	81	53	81	78	75
Personnel de maintenance					
A temps partiel	2+	-	-	-	-
N'emploient pas de personnel de maintenance	98	100	100	100	100

7

Présentation de l'OMECA et d'Ipsos

7

Présentation 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

L'OMECA a conduit, depuis sa création en janvier 2008, plusieurs études relatives à l'analyse dynamique du profil des cabinets et des collaborateurs (disponibles prochainement en ligne ou sur simple demande). Nous en présentons un rapide résumé ci-contre

Étude sur l'égalité professionnelle entre hommes et femmes dans la branche des experts comptables et des commissaires aux comptes.

Au-delà des obligations, l'égalité homme-femme est un outil dynamique de GRH qui apporte tant aux salariés qu'aux entreprises. Facteur de performance sociale, la branche souhaite mettre en place les conditions de « justice sociale » au sein de ses métiers, mais aussi favoriser la motivation et la mobilisation de l'ensemble des équipes.

Les partenaires sociaux ont donc engagé cette étude dans l'objectif de réaliser :

- Une mesure quantitative fiable des éventuelles différences entre hommes et femmes en termes de recrutement, de responsabilité, de rémunération, de conditions de travail, d'accès à la formation, etc. ;
- Une perception plus qualitative de la problématique, des freins à l'égalité et des leviers pour réduire les différences ;
- Des recommandations aux partenaires sociaux sur le contenu de l'accord et du plan d'actions.

Cette étude a donné lieu le 4 janvier 2013 à la signature d'un accord sur l'égalité professionnelle.

Étude prospective de la branche professionnelle des Experts comptables et Commissaires aux comptes et élaboration d'un répertoire des métiers

Cette étude, réalisée par le cabinet BPI sur la période novembre 2009-février 2010 pour l'OMECA fait un état des lieux global du secteur de l'Expertise Comptable de l'Audit et du Commissariat aux Comptes. Elle fait l'état des lieux prospectifs des mutations économiques du secteur et leurs conséquences sur l'emploi aussi bien quantitativement que qualitativement, dans l'objectif de faire un état des lieux à la fois de :

- L'économie du secteur :
 - les activités qu'il recouvre, le type d'acteur et la nature des entreprises
 - les différents segments d'offre, les types de clients et leurs attentes
 - le niveau d'activité du secteur et son évolution ces dernières années
 - des autres facteurs d'évolution (législation, technologie,...)
- Des emplois du secteur :
 - la structure des effectifs, leur répartition par âge et par sexes,
 - la géographie des emplois,
 - le profil des emplois et les qualifications

Portrait social de branche & quelques éléments pour la prospective sectorielle

Une première étude menée par le cabinet Bernard Brunhes Consultants (groupe BPI) en 2010 auprès des entreprises de la branche avait permis l'élaboration d'un diagnostic qualitatif prospectif du marché (déterminants, facteurs et scénarios d'évolution...) et de l'emploi (évolution des missions, des compétences, des besoins en formation...).

Dans la continuité, cette nouvelle étude offre à voir :

- des indicateurs statistiques détaillés des données sociales pour l'ensemble de la branche et différentes segmentations pertinentes et adaptées au contexte actuel (catégories d'entreprise, types de métiers...);
- une projection des effectifs de la branche et de sa structure par familles de métiers selon un scénario tendanciel.

7

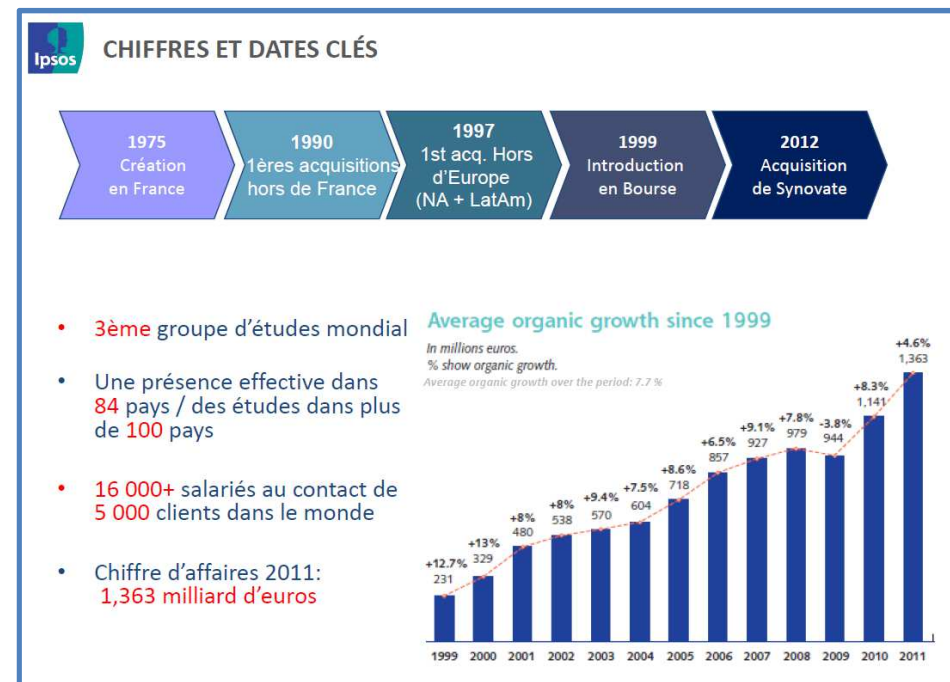
Présentation d'Ipsos

Ipsos :

Le groupe Ipsos, créé en 1975 en France, avec 1,746 milliard d'euros de chiffre d'affaires (2011), se situe au 3ème rang mondial des sociétés d'études et est présent dans 84 pays.

Ipsos France : avec un effectif permanent de plus de 600 salariés, Ipsos France figure parmi les plus importantes sociétés d'études implantées sur le marché Français avec un site à Paris et un site à Lyon.

Ipsos réalise régulièrement des observatoires sociétaux autour de sujets transversaux (le suivi des tendances émergentes, la maturité, le consommateur au travers des grandes étapes de vie...), sur des domaines de consommation spécifiques (le luxe, le sport, le bien-être,...) ou en lien avec les instances représentatives pour certains secteurs d'activité (tourisme, industrie, banque-assurance, expertise comptable, etc.).



ETUDE

Vague 2

ACTIVITÉ, EMPLOI ET FORMATION PROFESSIONNELLE AU SEIN DES CABINETS D'EXPERTISE COMPTABLE ET DE COMMISSARIAT AUX COMPTES

Etude réalisée en collaboration avec



Avec le soutien de

