

Rappel des caractéristiques clés de l'emploi du secteur



- **L'effectif salarié total du secteur (NAF 6920Z) a augmenté de +23% en 15 ans, passant de 105 708 à 129 904 salariés**
- **La majorité des effectifs se situe dans des petits établissements :**
 - 84% des salariés du secteur sont employés dans des établissements de moins de 50 salariés.
 - 38% des salariés du secteur sont employés dans des établissements de moins de 10 salariés.
- **Même si l'on constate une certaine concentration :**
 - Les établissements de plus de 499 salariés ont vu leur population croître bien plus vite que la moyenne : +269% en 15 ans, contre 23% en moyenne.
- **La pyramide des âges des salariés du secteur est un peu plus jeune que celle de la population active française : les moins de 30 ans représentent 32% des effectifs de la branche (contre 22% dans la population active française)**
 - Néanmoins, la population d'experts-comptables inscrits est vieillissante : la moyenne d'âge est de 51.5 ans, 1 expert-comptable sur 2 a atteint 50 ans, 1 expert-comptable sur 6 a atteint 60 ans
- **Une population salariée majoritairement féminine : 2 salariés sur 3 sont des femmes.**
 - Il n'y a pas de mouvement de féminisation notable depuis 15 ans
- **Une population salariée majoritairement non cadre, et positionnée sur les niveaux d'exécution de la CCN**
 - Seuls 26% des effectifs sont cadres
 - 55% des salariés sont positionnés sur les niveaux d'exécution de la convention collective (N4 et N5)
 - La majorité des effectifs (65%) a une formation de niveau Bac +2 et moins
- **Des problématiques de recrutement en particulier pour l'activité d'Expertise comptable qui souffre d'un déficit d'image**
 - En particulier auprès des jeunes diplômés en finance, ou d'école de commerce qui préfèrent s'orienter vers les banques d'affaires et les métiers d'audit où les parcours et les salaires sont perçus comme plus attractifs.
 - Une problématique de recrutement inégale selon le bassin d'emploi

Synthèse de l'évolution des métiers

Famille de métier	Métier sensible (effectif en décroissance ou fortement impacté par les évolutions de l'activité)	Métier en évolution (effectif plutôt stables mais les modes opératoires et les compétences sont en évolution)	Métier en développement (tendance à la hausse des effectifs dans les cabinets)
EXPERTISE COMPTABLE	Assistant comptable	Chargé de mission Collaborateur comptable Responsable de clientèle (**) Expert comptable et/ou CAC en petit cabinet (**)	Responsable de clientèle (**) Expert comptable et/ou CAC en petit cabinet (**)
AUDIT	Assistant audit / Collaborateur audit		Auditeur
CONSEIL			Consultant Chef de projet
SOCIAL	Technicien paie (*)	Technicien paie (*) Collaborateur social	Responsable social
JURIDIQUE		Responsable juridique	
SUPPORT	Secrétaire		

(*) métier en forte évolution mais sensible : tel qu'il est défini aujourd'hui, il présente un risque de disparition à terme

(**) métier subissant de fortes évolutions, tout en étant porteur

Recommandations pour la branche

SYNTHESE DES GRANDES PROBLEMATIQUES EMPLOI DU SECTEUR

- Une montée en compétences attendue pour les collaborateurs positionnés sur les métiers de premiers niveaux :
 - Assistant comptable
 - Assistant audit
 - Technicien de paie
 - Secrétaire
- Un besoin croissant de développement et de valorisation des compétences non techniques (relation client, commercial, accompagnement et écoute client)
- Un risque de cloisonnement des parcours professionnels dû à un éloignement progressif entre les différents métiers (audit, expertise comptable, expertise sociale, ...)
- Une difficulté pour renouveler les compétences : d'un côté, une population d'experts comptables vieillissante et de l'autre, un manque d'attractivité des métiers de l'expertise comptable
- Un risque pour les cabinets qui n'exerceraient plus d'audit légal de ne plus pouvoir accueillir de stagiaires de l'expertise comptable
- Un manque de diversité dans le profil des collaborateurs (mono-culture)

PISTES D'ACTION POUR LA BRANCHE

COMMUNICATION

- Favoriser à court terme une approche de gestion prévisionnelle des emplois et de compétences dans les cabinets
 - Promouvoir les outils opérationnels développés par l'Observatoire (fiches métiers et aires de mobilité) au sein des entreprises et en direction des salariés de la branche
 - Diffuser les travaux relatifs à l'évolution des métiers afin de sensibiliser les responsables RH et responsables de cabinets de petite et moyenne taille aux enjeux à venir et leur permettre de mieux appréhender les mutations du secteur et les conséquences de ces mutations sur les salariés des cabinets
 - Communiquer et valoriser auprès des salariés et des employeurs les principaux outils de développement des compétences (VAE, périodes de professionnalisation, actions de formation, passerelles d'évolution professionnelle à venir...)
- A moyen terme, mettre en œuvre des actions de promotion et de valorisation des métiers
 - Valoriser les métiers auprès des diverses cibles de recrutement en élargissant celles-ci auprès d'autres filières de formation initiale et d'autres branches professionnelles qui mènent d'importantes reconversions (comme la banque, l'assurance ou encore l'immobilier notamment dans les activités exercées par les syndicats)
 - Communiquer auprès des étudiants d'autres filières sur les équivalences de leur cursus avec les diplômes de la profession (ex : transversalité des masters 2 pour le DSCG) ainsi que sur l'accessibilité aux nouvelles licences professionnelles

GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES

- Mener à très court terme une étude d'employabilité sur le métier d'assistant comptable (famille expertise comptable), et dans un second temps sur le métier de secrétaire de petit cabinet (famille support)
 - L'objectif est de préparer les populations concernées à la mutation de leurs métiers par la réalisation d'une enquête (à partir d'un échantillon représentatif) permettant de mieux définir et diagnostiquer la population actuellement en place dans le métier d'assistant comptable : âge, genre, ancienneté, compétences maîtrisées, identité du métier, aspirations
 - Identifier et valoriser les passerelles d'évolution professionnelle (à partir des aires de mobilité) au sein de la branche et éventuellement à l'extérieur
- Favoriser le développement de la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences dans les cabinets par des actions d'appui conseil ou d'élaboration d'outils en ligne : sensibilisation des responsables à ces démarches, développement d'outils simples pour anticiper (auto-diagnostic RH...)

Recommandations pour la branche

SYNTHESE DES GRANDES PROBLEMATIQUES EMPLOI DU SECTEUR

- Une montée en compétences attendue pour les collaborateurs positionnés sur les métiers de premiers niveaux :
 - Assistant comptable
 - Assistant audit
 - Technicien de paie
 - Secrétaire
- Un besoin croissant de développement et de valorisation des compétences non techniques (relation client, commercial, accompagnement et écoute client)
- Un risque de cloisonnement des parcours professionnels dû à un éloignement progressif entre les différents métiers (audit, expertise comptable, expertise sociale, ...)
- Une difficulté pour renouveler les compétences : d'un côté, une population d'experts comptables vieillissante et de l'autre, un manque d'attractivité des métiers de l'expertise comptable
- Un risque pour les cabinets qui n'exerceraient plus d'audit légal de ne plus pouvoir accueillir de stagiaires de l'expertise comptable
- Un manque de diversité dans le profil des collaborateurs (mono-culture)

PISTES D'ACTION POUR LA BRANCHE

DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES ET ACCOMPAGNEMENT A L'EVOLUTION DE CARRIERE

- Développer dans les meilleurs délais le recours à la VAE pour le DCG et DSCG (et communiquer), afin de permettre à des collaborateurs positionnés actuellement sur des métiers repérés comme sensibles de valider leurs compétences, en particulier auprès des assistants comptables et des autres populations relevant de la famille de l'expertise comptable
- En parallèle avec la réalisation de l'étude d'employabilité, mettre en place au sein de la branche la possibilité de recourir à la période de professionnalisation et donner la priorité aux collaborateurs positionnés sur les métiers repérés comme sensibles de pouvoir accéder à celle-ci. Cette période de professionnalisation doit accompagner la montée en compétences des métiers de premiers niveaux (assistant comptable, assistant audit, technicien paie et secrétaire de petit cabinet). Pour les collaborateurs audit, pour lesquels l'étude prospective met l'accent sur la disparition progressive du métier dans les petits cabinets, l'objectif doit être de favoriser leurs évolutions professionnelles vers d'autres métiers en développement au sein de la branche (l'aire de mobilité permet de repérer les différents métiers). Un accompagnement par la période de professionnalisation permettra à ces collaborateurs de se positionner par exemple, sur des postes d'auditeur, de chargés de mission en expertise comptable ou à l'extérieur, de chefs comptables.
- Construire et déployer un dispositif d'évaluation des compétences en direction des populations repérées comme sensibles : en particulier, les assistants comptables qui représentent proportionnellement les effectifs les plus importants parmi les métiers repérés comme sensibles. Ce dispositif d'évaluation des compétences permettra de mesurer, pour chaque collaborateur, les écarts entre les compétences attendues (cibles) et les compétences détenues aujourd'hui par les collaborateurs. Sur cette base, un parcours de formation pourrait être élaboré destiné à combler les écarts. La période de professionnalisation sera alors mise à contribution pour réaliser ce parcours
- On rappellera que les nouveaux diplômés (licences professionnelles...) récemment mis en place peuvent être une opportunité à saisir pour accompagner la montée en compétences. En outre, beaucoup de collaborateurs occupant aujourd'hui des métiers sensibles sont des femmes. Leur montée en compétences permettra d'apporter une première réponse à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes.

Recommandations pour la branche

SYNTHESE DES GRANDES PROBLEMATIQUES EMPLOI DU SECTEUR

- Une montée en compétences attendue pour les collaborateurs positionnés sur les métiers de premiers niveaux :
 - Assistant comptable
 - Assistant audit
 - Technicien de paie
 - Secrétaire
- Un besoin croissant de développement et de valorisation des compétences non techniques (relation client, commercial, accompagnement et écoute client)
- Un risque de cloisonnement des parcours professionnels dû à un éloignement progressif entre les différents métiers (audit, expertise comptable, expertise sociale, ...)
- Une difficulté pour renouveler les compétences : d'un côté, une population d'experts comptables vieillissante et de l'autre, un manque d'attractivité des métiers de l'expertise comptable
- Un risque pour les cabinets qui n'exerceraient plus d'audit légal de ne plus pouvoir accueillir de stagiaires de l'expertise comptable
- Un manque de diversité dans le profil des collaborateurs (mono-culture)

PISTES D' ACTIONS POUR LA BRANCHE

FORMATION

- A court terme, développer et promouvoir les formations non techniques (commerciales, relation client, managériales ...)
 - Mettre en place des actions collectives de formation continue dans les domaines non techniques suivants
 - Orientation et relation client (pour tous, chacun à son niveau)
 - Management et commercial (pour les responsables de clientèle, directeurs de bureaux et responsables de dossier)
 - Promouvoir ces actions de formations auprès des employeurs et des collaborateurs, étant donné le poids important donné généralement au « technique » dans cette branche, par rapport notamment aux compétences transversales et non techniques
- Également, à court terme, poursuivre les efforts en matière d'actions collectives de formation sur le champ de l'informatique pour tous les collaborateurs des cabinets, et plus particulièrement pour les premiers niveaux, avec pour objectif d'une meilleure maîtrise des TIC, flux d'information informatisés, et des logiciels comptables
- Dans un objectif de moyen terme, réfléchir à l'opportunité de répondre aux enjeux de professionnalisation des métiers de premier niveau de la branche, principalement dans les familles de l'expertise comptable et de l'expertise sociale, par la création éventuelle de certificats de qualification professionnelle (CQP)
 - Point de vigilance : cette réflexion doit s'inscrire en complémentarité avec les diplômes existants ou en cours de création. En effet, le CQP doit apporter une valeur ajoutée d'un double point de vue : à l'égard des populations en place qui pourront le valider par la VAE, et à l'égard des diplômes existants (un accès difficile de ces derniers via la VAE militerait en faveur d'un CQP par exemple)
 - Si l'idée d'un CQP est validé, il sera alors nécessaire de développer par la formation continue les différents modules permettant d'accéder à la certification (en complémentarité avec un dispositif de VAE).
- Enfin, à moyen terme, mener une réflexion sur les nouveaux parcours professionnels au regard des évolutions qui se dessinent et leurs conséquences sur les parcours de formation, particulièrement pour permettre une plus grande mobilité entre les familles de métiers.