

Comptable : quel métier demain ?

Alain BURLAUD, professeur émérite du
Cnam, ancien directeur de l'**INTEC**

Institut national des techniques économiques et comptables



Σésam



Introduction

- Dématérialisation
- Intelligence artificielle
- Déréglementation (CAC, EC)
- Ouverture des travaux comptables à la concurrence (concurrence par les banques ?)
- Désindustrialisation

Quel sera votre avenir ?

Plan

1. L'évolution du contexte pour les professionnels de la comptabilité
 2. L'évolution des compétences requises
 3. L'évolution de l'emploi
 4. Le cursus actuel
- Conclusion

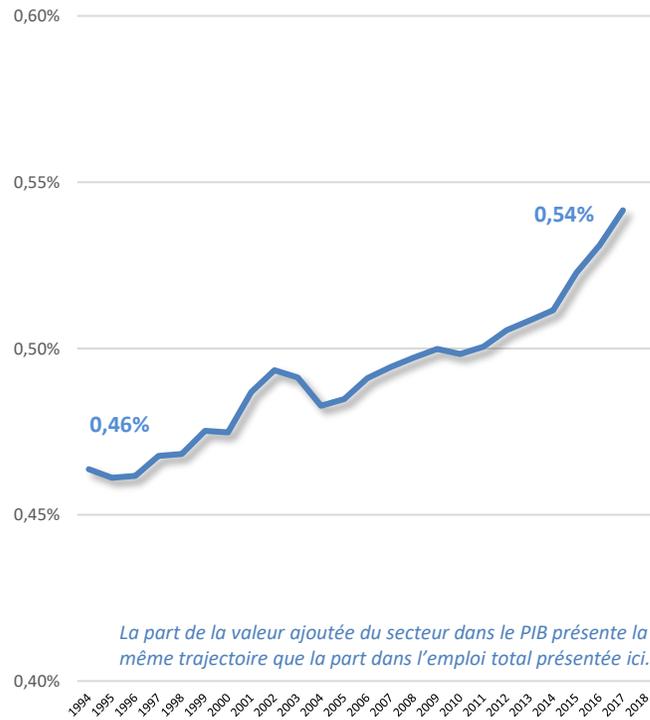
1. L'évolution du contexte macro-économique

1.1. Le contexte

- Croissance économique favorable au secteur (créations et transformations d'entreprises)
- Tertiarisation de l'économie (élévation du niveau de connaissances)
- Internationalisation des marchés (10% des entreprises françaises sont exportatrices)

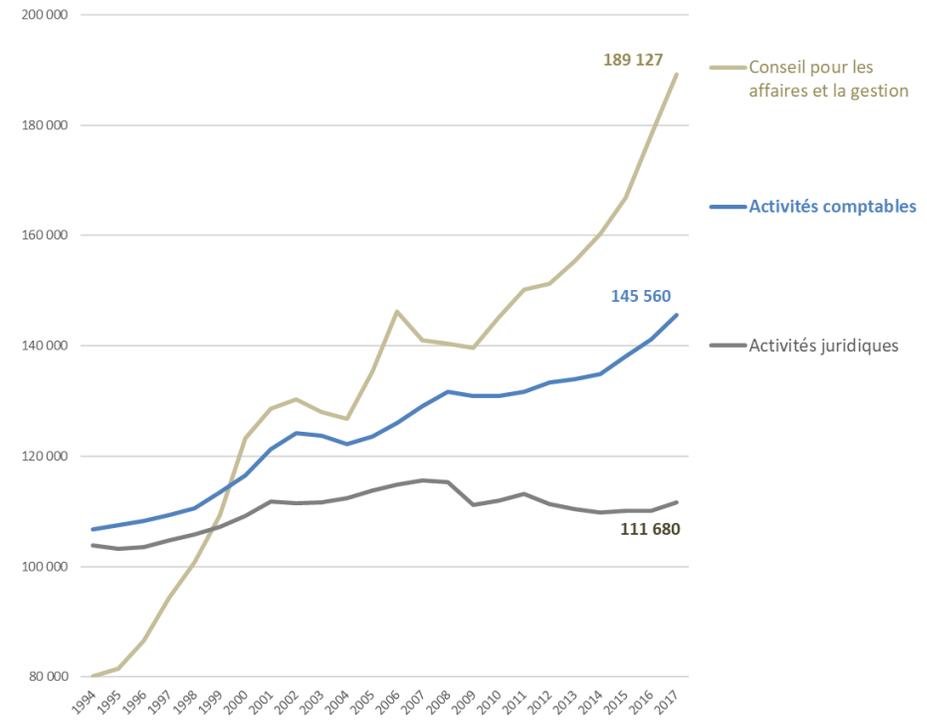
Les diapositives préparées par Quadrat-études ont été reproduites avec l'aimable autorisation du Conseil supérieur de l'ordre des experts-comptables. Source : « Etude prospective sur la profession comptable, les métiers, les qualifications et les diplômes », juillet 2019

La hausse sur longue période du poids des activités comptables dans l'économie
Évolution (1994-2017) du ratio rapportant l'effectif salarié des activités comptables à l'emploi total



Source : Acoff, Insee, estimations d'emploi

Le dynamisme des activités de services aux entreprises
Croissance de l'emploi salarié (1994-2017) dans quelques activités tertiaires



Source : ACOSS, 2018

Partie I. Facteurs de changement

1. Contexte économique et demande des clients

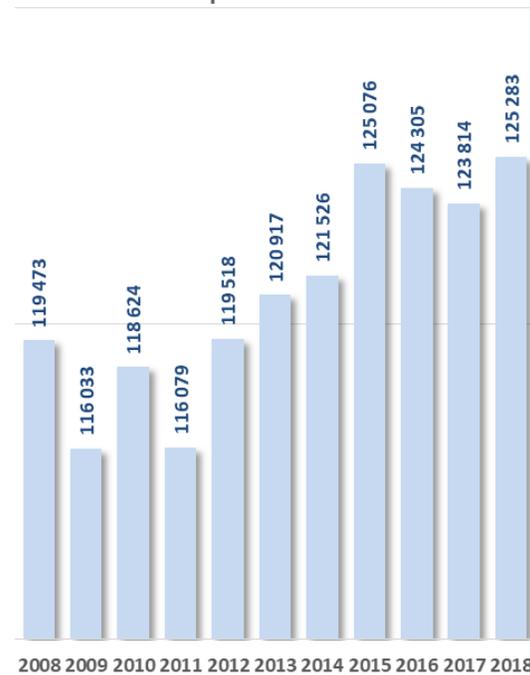
Le dynamique d'internationalisation des activités des entreprises

« Seulement 5% des entreprises s'appuient sur un expert-comptable pour du conseil pour le déploiement à l'international. »

« 27% considèrent l'expert-comptable compétent sur le conseil pour le développement à l'international. »

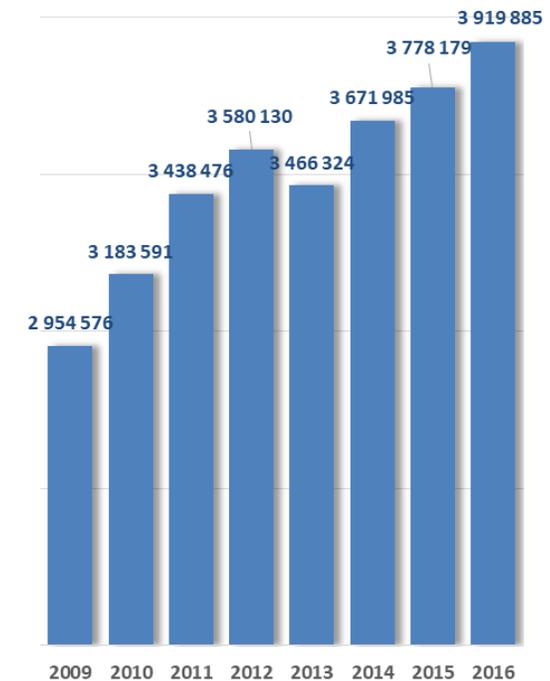
Source : Étude CSA pour le Conseil de l'Ordre
« Les marchés et le positionnement de l'expert-comptable aujourd'hui et demain » (2018)

Evolution du nombre d'entreprises exportatrices



Source : Direction générale des douanes

Evolution du CA à l'exportation



Source : Esane

Démographie des entreprises : accompagner les transmissions-reprises

Description du phénomène :

b) Hausse du besoin de transmission-reprise d'entreprises

- On dénombre près de **80 000 cessions** d'entreprises par an en France, dont 45 000 cessions de TPE et 15 600 de PME/ETI, en majorité dans l'industrie manufacturière et les activités commerciales¹.
- L'impact **économique et social** de la transmission-reprise d'entreprises est essentiel : les 15 000 cessions de PME/ETI représentent environ 1,2 million d'emplois.
- Une **augmentation du nombre de dirigeants de PME/ETI âgés** et un nombre de cessions inférieur aux besoins de reprise, ce qui renforce le vieillissement des dirigeants (maintien au poste dans l'attente d'une reprise, réduction du potentiel de croissance de l'entreprise...).

¹Source : BPCE, dénombrement des cessions-transmissions d'entreprises, 2017, données 2014

Enjeux et leviers d'adaptation pour les cabinets :

Principaux enjeux :

- S'affirmer comme un acteur de proximité et expert des opérations de transmission-reprise en s'appuyant sur un **fort ancrage** dans les réseaux économiques locaux et son expertise d'un marché peu fluide.
- Elargissement ou renouvellement du portefeuille de clients en **captant les repreneurs**.
- Valorisation de sa vision globale de l'entreprise et sa capacité à accompagner les repreneurs au-delà de la phase de reprise, pour faire face à la **concurrence** des cabinets de conseil spécialisés.

Leviers d'adaptation :

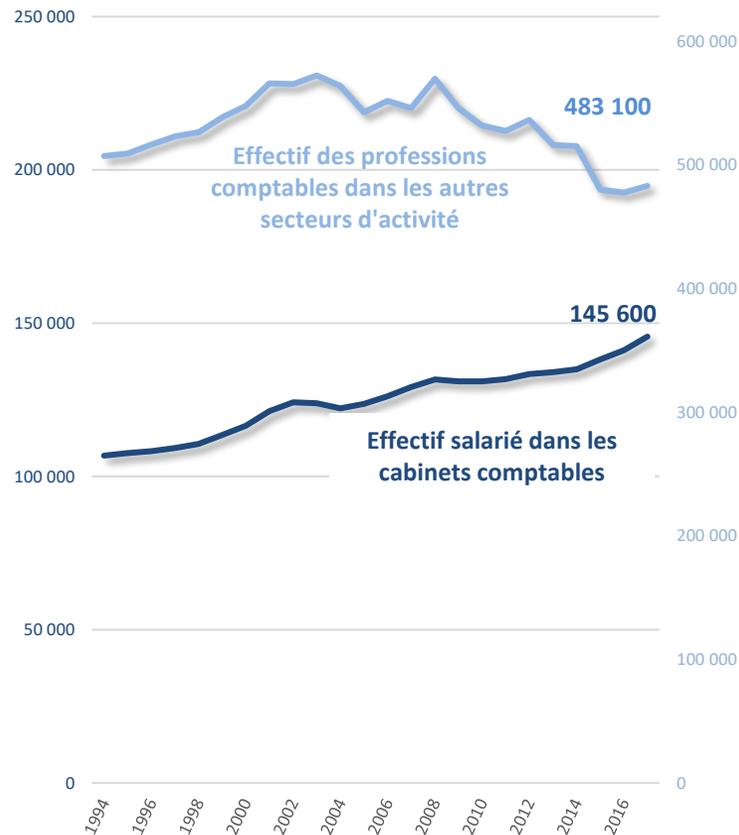
Pour les cabinets concernés, et même lorsque cette activité ne constitue qu'un marché de niche, structurer une offre d'accompagnement des opérations de transmission-reprise d'entreprises :

- Entretenir des **liens** avec les réseaux d'entrepreneurs de son bassin d'emploi, **mise en relation** entre les cédants et repreneurs potentiels ;
- Intégrer les **évolutions réglementaires** en matière de transmission et reprise d'entreprises (fiscalité...) ;
- Renforcer l'expertise en **valorisation d'entreprise** (techniques de valorisation, analyse de la tendance des prix...), en **stratégie financière** de cession (parts sociales, fonds de commerce...)

Partie I. Facteurs de changement

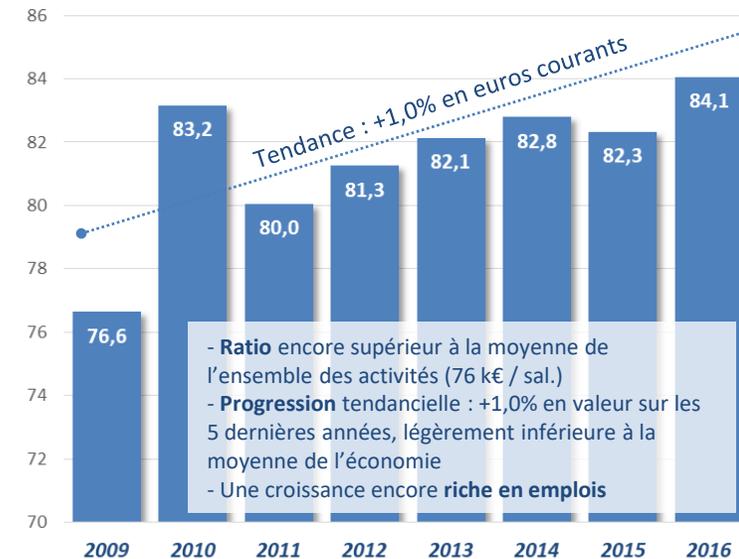
1. Contexte économique et demande des clients

La hausse de la part des professionnels exerçant dans des cabinets d'expertise comptable
Évolution (1994-2017) des effectifs salariés



Source : Insee, enquête emploi en continu, traitements Quadra-études

L'évolution modérée de la productivité apparente du travail dans les cabinets d'expertise comptable
Évolution (2009-2016) du ratio « valeur ajoutée par etp »



Source : Insee, Esane, 2009-2016
Périmètre : ensemble des entreprises du Naf 69.20Z, y compris indépendants

Partie I. Facteurs de changement

1. Contexte économique et demande des clients

Prestations que les dirigeants de TPE-PME attendent de leur expert-comptable

Réponse à la question : « Selon vous, quelles sont les prestations qu'un cabinet d'expertise comptable devrait proposer (que vous en avez actuellement besoin ou non) ? »



Source : CSOEC (2017), Marchés de la profession comptable, 660 répondants

« Seulement 10% des cabinets n'ont pas été confrontés à une demande de mission à laquelle ils n'ont pas su ou pas voulu répondre »

Source : CSOEC (2017), Gestion des cabinets, 8 310 répondants

1. L'évolution du contexte macro-économique

1.2. La technologie et son incidence sur l'économie

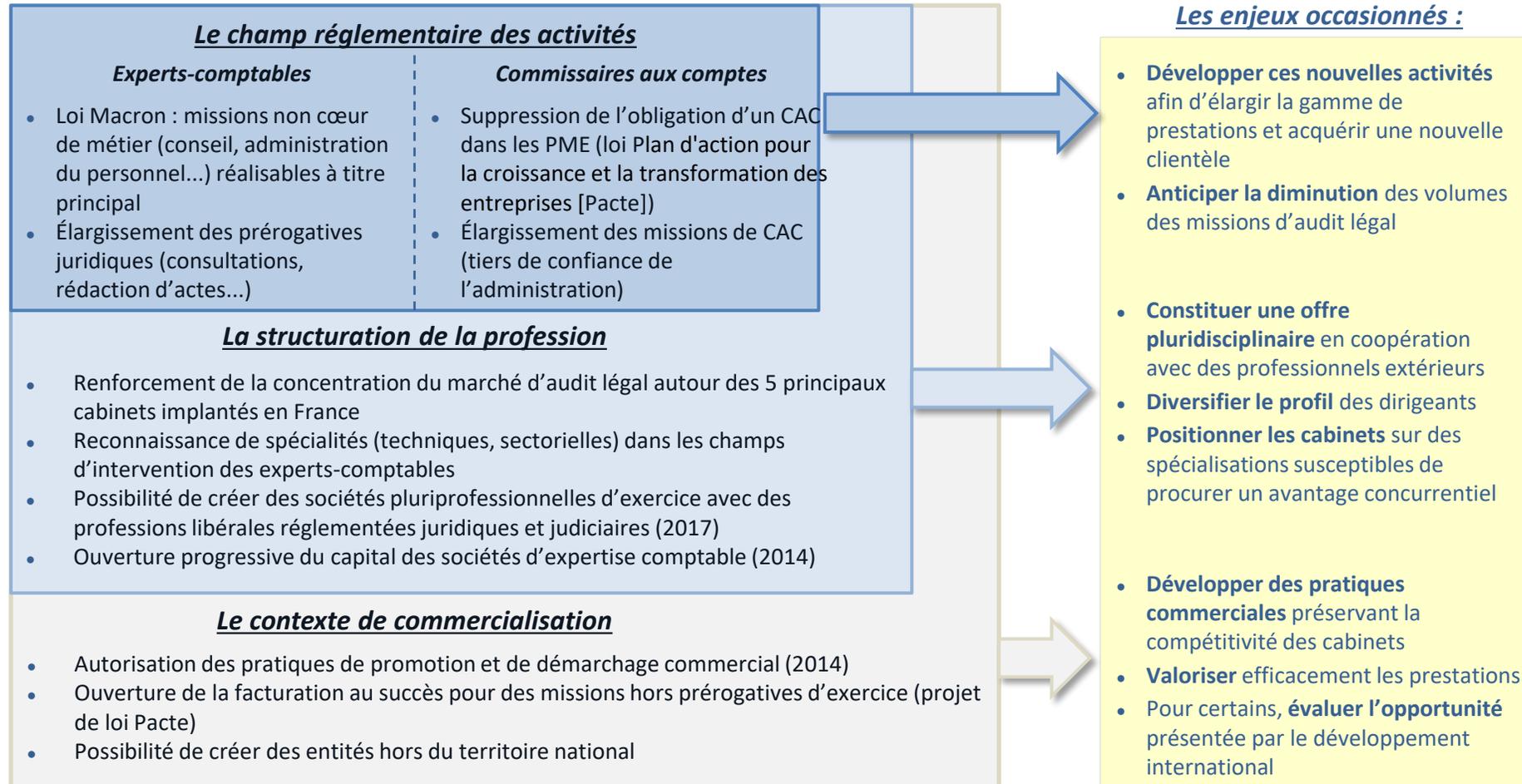
- Automatisation de la saisie (2/3 des opérations)
- Automatisation de la clôture
- Automatisation de la paie
- Télédéclarations
- Pilotage des missions d'audit

1. L'évolution du contexte macro-économiques

1.3. La réglementation et son incidence sur l'économie

NB : le relèvement des seuils pour l'obligation de nommer un commissaire aux comptes (CAC) si bilan > 4 M€, CAHT > 8 M€ et effectif > 50 salariés. Cela rend plus difficile la validation du stage réglementaire pour l'inscription à la Compagnie des CAC.

La réglementation connaît des évolutions à trois niveaux



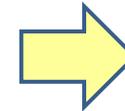
2. L'évolution des compétences requises

- 2.1. Culture générale de l'entreprise
- 2.2. Techniques approfondies
- 2.3. Intégration digitale
- 2.4. Conseil et commercial
- 2.5. Management des RH
- 2.6. Anglais des affaires

Partie II. Impacts sur les besoins d'emploi et de compétences

1. Identification des compétences stratégiques pour les cabinets

L'ampleur des mutations de l'environnement des entreprises et l'intensification concurrentielle sur les marchés des cabinets nécessitent une compréhension plus large des opportunités et des contraintes économiques des clients.



A - Culture générale de l'entreprise

Domaines de compétences associés :

A1. Culture économique

A2. Stratégie et entrepreneuriat

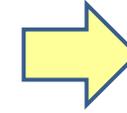
A3. Gestion administrative, juridique, comptable et fiscale des entreprises

- L'ampleur des mutations d'ordres juridique, technique, sociétal complexifient l'environnement économique des entreprises et renforce la propension à s'appuyer sur un tiers expert en mesure de répondre à des demandes qui dépassent du cadre strict des interventions comptables traditionnelles. Pour les cabinets, cela nécessite de s'appuyer sur une solide **culture économique**, une **capacité d'analyse de l'environnement économique** des clients et un sens renforcé de la **synthèse** (décryptage des impacts des évolutions en cours sur l'activité des clients...).
- Le développement de prestations de conseil passe par la capacité à se différencier sur ce marché dynamique et fortement concurrentiel. Cela suppose de renforcer les qualités d'**analyse des stratégies** des clients de chaque segment de son portefeuille (modèle économique, positionnement marché, nature des freins au développement...) pour proposer des **prestations spécifiques** soutenant le développement des entreprises (CIR, appui au développement à l'export, à la levée de fonds...).
- La tertiarisation de l'économie, l'évolution du profil et des attentes des nouvelles générations de chefs d'entreprise nécessitent de développer des **prestations ajustées à des logiques entrepreneuriales plus variées** : diversité des secteurs d'activité du tertiaire, évolution des logiques entrepreneuriales avec la diffusion du modèle « start-up » (création, levée de fonds, revente).
- L'intensité concurrentielle sur le marché du conseil aux entreprises appelle le développement d'une **culture entrepreneuriale** plus forte au sein des cabinets de la branche : développement sur de nouveaux marchés, de pratiques commerciales plus offensives...
- L'externalisation des activités de tenue comptable, d'établissements de comptes, de déclarations fiscales et sociales, de gestion administrative du personnel se poursuit. La fréquence et la complexification réglementaire nécessitent une **actualisation permanente des connaissances comptables, juridiques et fiscales** (adaptation aux spécificités sectorielles...).
- La poursuite de l'externalisation d'autres activités de gestion quotidienne (facturation, recouvrement, secrétariat...) appelle la mise en place d'**offres de type « full service »**, pouvant intégrer une large gamme de services d'appui à la gestion proposés à une même entreprise.
- Ce mouvement d'externalisation soutient également une demande plus forte des dirigeants d'appui plus global au **pilotage de leur entreprise** (élaboration et mise à jour de **tableaux de bords** de suivi d'indicateurs clés de gestion...).

Partie II. Impacts sur les besoins d'emploi et de compétences

1. Identification des compétences stratégiques pour les cabinets

La spécialisation croissante des besoins des clients et la nécessité accrue d'élargir son offre de service appellent le développement de prestations plus spécifiques et intégrées.



B – Techniques approfondies

Domaines de compétences associés :

B1. Opérations comptables spécifiques

B2. Pilotage stratégique et financier

B3. Gestion de patrimoine

B4. Evaluation, cession, transmission d'entreprises

B5. Audit légal et contractuel

B6. Comptabilité et développement à l'international

B7. Conseil en systèmes d'information

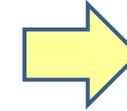
B8. Comptabilité et gestion des structures publiques et associatives

- La poursuite de l'externalisation des fonctions comptables et financières des entreprises et la complexification de certaines **opérations comptables spécifiques** (consolidation de comptes, opérations de fusions/acquisitions...) nécessitent un niveau d'expertise poussé au sein des cabinets pour développer ou consolider leur positionnement sur ces prestations.
- Le contexte d'externalisation des fonctions comptables et financières, de recherche d'optimisation des ressources de l'entreprise et de diversification des sources de financement soutient une demande d'appui en matière de **pilotage stratégique, financier et de contrôle de gestion**, de gestion de la **trésorerie** et de stratégie de **financement**.
- Au sein de la population des dirigeants de **TPE et PME**, la recherche d'un appui expert et de proximité s'accroît face à l'ampleur des mutations de l'environnement ; cela s'étend à l'**optimisation de la gestion du patrimoine personnel du dirigeant**.
- Les cabinets peuvent s'appuyer sur leur connaissance fine des tissus économiques locaux pour développer les prestations d'accompagnement des **transmissions-reprises d'entreprises**, opérations nombreuses et complexes (expertise des techniques d'évaluation, analyse des défis futurs de développement, des enjeux d'organisation du travail...).
- La contraction du marché de l'audit légal, sous l'effet de la loi Pacte : 1. intensifie la concurrence pour l'obtention des gros mandats et appelle ainsi à une **amélioration continue des process d'audit** (efficacité dans la structuration de la démarche d'audit, pertinence des outils utilisés, intégration des évolutions réglementaires sectorielles...). 2. conduit au **développement des prestations d'audit contractuel**, ce qui nécessite la maîtrise de techniques d'évaluation plus spécifiques (due diligence dans le cadre de fusions-acquisitions, audit social, audit du SI, impact RSE...).
- La tendance lourde d'internationalisation de l'écosystème des entreprises s'accompagne d'enjeux financiers, sociaux et de gestion spécifiques pour lesquels les cabinets peuvent proposer une **offre spécialisée d'appui au développement à l'international** : analyse des risques et opportunités sur les plans juridiques, financiers, logistique, sociaux, appui à la création de filiales, appui au pilotage de l'activité d'entreprises internationalisées.
- La hausse des enjeux d'optimisation des SI dans l'ensemble des segments d'activité (amélioration de la productivité, des modes de commercialisation, contraintes réglementaires...) alimente une demande forte d'accompagnement de la transition numérique. Les cabinets peuvent s'appuyer sur leur expertise du traitement des données sensibles des entreprises (financières, sociales...) pour **développer des prestations différenciantes sur le marché du conseil en SI** : choix du SI, gestion des flux dématérialisés d'achat, audit du SI, mise en conformité avec la loi (RGPD...).
- La professionnalisation à l'œuvre dans les structures associatives, l'**ampleur et la spécificité des besoins des structures publiques et parapubliques** offrent des opportunités de spécialisation pour les cabinets d'EC : appui à la gestion dans un contexte économique plus contraint, à la gestion de la dette, aide au pilotage des opérations de DSP... Cela nécessite de maîtriser les principes de la comptabilité publique, la réglementation applicable...

Partie II. Impacts sur les besoins d'emploi et de compétences

1. Identification des compétences stratégiques pour les cabinets

La nécessité d'améliorer l'efficacité des processus de production et de fiabiliser le traitement de données dématérialisées renforcent l'enjeu stratégique d'intégration des évolutions numériques au sein des cabinets.



C - Intégration digitale

Domaines de compétences associés :

C1. Informatique de gestion

- La réduction des gains de productivité dans les champs traditionnels d'intervention des cabinets, l'émergence de nouveaux acteurs et pratiques commerciales réduisant les prix pour ces prestations (cabinets de comptabilité totalement « en ligne », comptabilité « offerte » et valorisation uniquement des prestations d'appui à la gestion et de conseil...) renforcent la nécessité d'**intégrer de nouvelles technologies d'automatisation** d'une partie des tâches de collecte, de saisie, voire de production, dans les domaines comptable et social, et ainsi rester compétitif sur ces marchés traditionnels.
- L'intégration efficiente de ces technologies dans le processus de production suppose : 1. d'acquérir une connaissance fine des modes de fonctionnement des **principaux logiciels et progiciels dans les domaines cœur de métiers** pour déployer les solutions adaptées à la nature, aux volumes de données à traiter et au niveau d'analyse attendue par les clients. 2. de renforcer les compétences en **gestion de bases de données, contrôle et analyse des éléments produits automatiquement** (indexation automatique des comptes, paramétrages automatiques des logiciels de paie...). 3. d'accompagner les **clients** dans l'appropriation de nouveaux modes de transmission des données (scan OCR, progiciels de transmission des données paie...).
- L'intensification concurrentielle sur le marché de l'audit légal (loi Pacte) renforce la nécessité d'intégrer des solutions numériques spécifiques permettant de **mieux cibler les tests d'audit** à réaliser et d'améliorer le **processus de revue analytique**.

C2. Sécurité et protection des données

- La hausse des contraintes réglementaires (normes ISO/IEC 27000, RGPD...), des risques en matière de sécurité et protection des données numériques (cyberattaques...) et la nécessité de s'affirmer comme un acteur crédible dans le domaine du traitement des données sensibles (financières, sociales...) appellent la **consolidation des démarches de cybersécurité** : analyse des **vulnérabilités des matériels et logiciels**, mise en place de procédures permettant de réduire le risque humain en matière de perte de données (**procédures de stockage, transmission, traitement** des données).
- La nécessité de rassurer les clients sur ces différents enjeux conduit à développer des qualités de **communication** sur la nature des risques et les mesures préventives déployées, vis-à-vis d'interlocuteurs non spécialistes.

C3. Infrastructure informatique

- La recherche d'optimisation des processus de production (rapidité des traitements, facilité d'accès à l'information, fiabilité des matériels...) et la hausse des contraintes en matière de sécurité des données numériques renforcent l'impératif de **déployer une infrastructure informatique performante et fiable** : choix des équipements, architecture réseaux, plan de maintenance...

C4. Analyse économique de l'intégration digitale

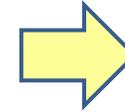
- L'impératif global d'absorber les coûts de transaction liés à l'intégration digitale appelle l'**amélioration du pilotage des investissements dans les solutions numériques** : évaluation des gains de productivité espérés, accompagnement des collaborateurs, structuration du processus de veille et de tests des nouvelles solutions digitales du marché, développement de produits « maison », mise en concurrence des éditeurs...
- L'évolution des attentes du marché, en particulier des nouvelles générations d'entrepreneurs, conduit à s'appuyer sur les possibilités digitales pour **élargir le champ des prestations** (outil d'appui à la gestion en temps réel...).

diplômes

Partie II. Impacts sur les besoins d'emploi et de compétences

1. Identification des compétences stratégiques pour les cabinets

L'évolution des attentes des clients et l'intensification concurrentielle sur les marchés des cabinets conduisent à renforcer la posture « conseil » et à professionnaliser les démarches commerciales.



D - Posture conseil et commercial

Domaines de compétences associés :

D1. Relation clients et sociologie des professions

- L'évolution du **profil** et des **attentes** des dirigeants d'entreprise (plus diplômés, acculturés au numérique, en recherche d'immédiateté...) et la diversification des activités économiques exercées dans une économie tertiaarisée renforcent la nécessité d'adapter le mode de relation à des **sociologies professionnelles nouvelles** (dirigeants « start-upers »...) et **multiples** (au regard par exemple de niveau d'analyse de son environnement économique, de culture professionnelle...).
- L'intensification concurrentielle dans l'ensemble des champs d'intervention des cabinets et la hausse des exigences des dirigeants vis-à-vis de leurs prestataires externes (efficacité des prestations, réactivité...) renforcent l'enjeu d'entretien d'un **lien de proximité** avec ses clients : disponibilité, décryptage du bilan comptable au regard des enjeux de développement de moyen terme, identification et réponse aux besoins spécifiques, conseil et accompagnement...

- La baisse des niveaux de rentabilité sur les prestations traditionnelles et le développement de prestations dans des champs d'expertise fortement concurrentiels (cabinets de conseil, d'avocats...) appellent une **professionnalisation des démarches commerciales** : identification des **marchés porteurs** (créateurs d'entreprises...) et développement sur ces nouveaux marchés (stratégie extensive), **élargissement de la palette de prestations** proposées aux clients au-delà du respect des obligations comptables et sociales légales (stratégie intensive), adaptation aux **modes d'intermédiation** clients/prestataires spécifiques aux marchés ciblés (réponse à appels d'offres, lien avec les réseaux d'entrepreneurs locaux...).

D2. Stratégie commerciale et vente

- La montée en puissance de **prestations plus spécifiques et intégrées** et une demande accrue de précision des modes de tarification de la part des clients font évoluer le processus de vente. Cela conduit d'une part à adapter la stratégie de **tarification des prestations** (développement de la facturation à la prestation ou au temps passé, au détriment de la facturation au forfait, moins lisible, adaptation aux pratiques tarifaires de marchés non cœur de métier...) ; d'autre part, à professionnaliser les pratiques de **négociation commerciale** (capacité à négocier ses offres en tenant compte des contraintes de rentabilité à court terme, et de la nécessité de développer et consolider le portefeuille clients via des « gestes commerciaux »...).

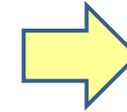
D3. Marketing de l'offre de services

- La nécessité renforcée de différencier son offre accroît l'enjeu de **structuration d'une stratégie marketing** adaptée, à la fois aux pratiques de clients plus acculturés au numérique, et à la variété des canaux de communication actuels : **formalisation des prestations** développées hors du champ traditionnel, développement de **supports, visuels et pratiques de communication cohérentes avec les cibles** visées (site internet, réseaux sociaux, presse spécialisée, presse locale...).
- L'enjeu plus prégnant de lisibilité de la palette de prestations conduit à renforcer les qualités de **communication** écrite et orale, les **qualités de synthèse** des professionnels des cabinets, et diffuse le recours à des compétences spécifiques pour **optimiser la visibilité** de son cabinet (compétences graphiques, développement de site web, rédaction de contenu web...).

Partie II. Impacts sur les besoins d'emploi et de compétences

1. Identification des compétences stratégiques pour les cabinets

L'ampleur des transformations de l'environnement des cabinets et la nécessité d'intégrer des compétences plus spécifiques appellent une professionnalisation renforcée des pratiques managériales, au niveau collectif comme individuel.



E - Management et ressources humaines

Domaines de compétences associés :

E1. Conduite du changement

E2. Recrutement et intégration

E3. Encadrement d'équipe

E4. Développement individuel

- L'accélération des changements à opérer (développement de la posture conseil et commerciale, intégration digitale, adaptation aux multiples évolutions réglementaires...) justifie un renforcement des **actions d'accompagnement des salariés** dont les missions sont fortement transformées (formation...) et de la capacité des dirigeants à **transmettre leur vision stratégique** à l'ensemble des collaborateurs.

- Le renforcement des difficultés de recrutement, lié à la concurrence accrue sur les profils qualifiés, appelle une plus forte **structuration des stratégies de recrutement** (marque employeur, relations avec les organismes de formation initiale...).
- La tendance à la spécialisation des prestations proposées conduit à recruter des profils en dehors du champ de compétences traditionnels des cabinets. Cela nécessite de comprendre le **fonctionnement de nouveaux marchés de l'emploi** et d'**adapter les modes de recrutement** (modes de sourcing des candidats, capacité à attirer vers le secteur de l'expertise-comptable...).
- La diffusion des positionnements spécifiques au sein du secteur accroît le poids des **compétences propres** à chaque cabinet (méthodes de travail, outils, offre spécifique...), ce qui rend d'autant plus essentielle la phase d'**intégration** pour les entrants (tutorat et formation interne, suivi rapproché dans les premiers mois de l'intégration...).

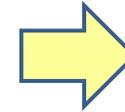
- La diversification des profils au sein des cabinets et/ou le recours accru à des partenaires spécialisés nécessite le renforcement des qualités de **pilotage d'équipes pluridisciplinaires**.
- La diminution des niveaux de rentabilité sur les prestations traditionnelles et le développement sur des marchés concurrentiels renforcent la nécessité d'**optimiser les processus d'organisation collective du travail**.

- Le renforcement de la capacité à tisser une relation de proximité et individualisée avec les clients passe par la capacité de chaque collaborateur à développer son style professionnel spécifique, ce qui nécessite la mise en place d'**actions individualisées de développement des compétences** (formation, tutorat...).
- Les évolutions générationnelles des attentes vis-à-vis du travail, couplées à des enjeux plus prégnants de fidélisation des collaborateurs (tension sur les profils qualifiés et expérimentés, moindre attachement à l'entreprise...), renforcent la nécessité de consolider des **relations de proximité** et un **accompagnement personnalisé** entre le manager et ses collaborateurs.

Partie II. Impacts sur les besoins d'emploi et de compétences

1. Identification des compétences stratégiques pour les cabinets

L'internationalisation de l'environnement des clients et des cabinets appellent une maîtrise poussée de l'anglais courant et spécifique aux domaines d'activité des cabinets.



F - Anglais professionnel

Domaines de compétences associés :

- La diffusion continue de l'anglais dans le monde des affaires impose aux collaborateurs des cabinets une **maitrise accrue du vocabulaire technique** relatif à leurs domaines d'intervention, pour être en mesure de **comprendre et produire des documents en anglais** à destination du client ou de ses partenaires étrangers : vocabulaire comptable, financier, juridique (droit social, droit des contrats, droit fiscal...).
- L'accélération de la transformation numérique des cabinets (intégration de nouveaux logiciels métiers, nouvelles prestations proposées aux clients...) nécessite une meilleure **maitrise du vocabulaire technique spécifique au domaine informatique** (utilisation d'un logiciel en anglais, compréhension des messages d'erreur, dialogue avec un service support étranger...).

**F1. Anglais technique :
comptabilité, finance,
juridique, informatique**

- La levée progressive des freins réglementaires au développement des cabinets à l'étranger, l'intérêt d'intégrer des réseaux de professionnels européens pour ouvrir son portefeuille à des clients étrangers (création de filiale en France...) nécessitent une **aisance générale** en matière de communication orale et écrite en anglais, ainsi qu'une **ouverture multiculturelle** importante (compréhension des « codes » professionnels étrangers...).

**F2. Aisance
communicationnelle en
anglais**

3. L'évolution de l'emploi

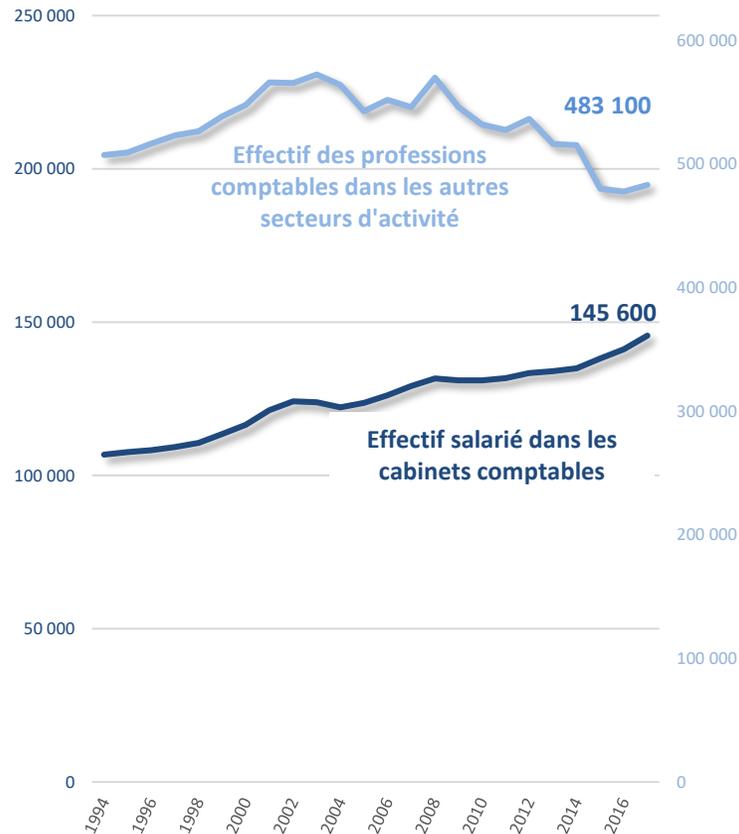
Les statistiques sur les emplois dans la profession comptable dans les entreprises, l'économie sociale et solidaire (ESS) et le secteur public ne sont pas disponibles => les chiffres de l'emploi portent sur les cabinets.

En moyenne, on compte 3 salariés en entreprise pour 1 salarié en cabinet.

Partie I. Facteurs de changement

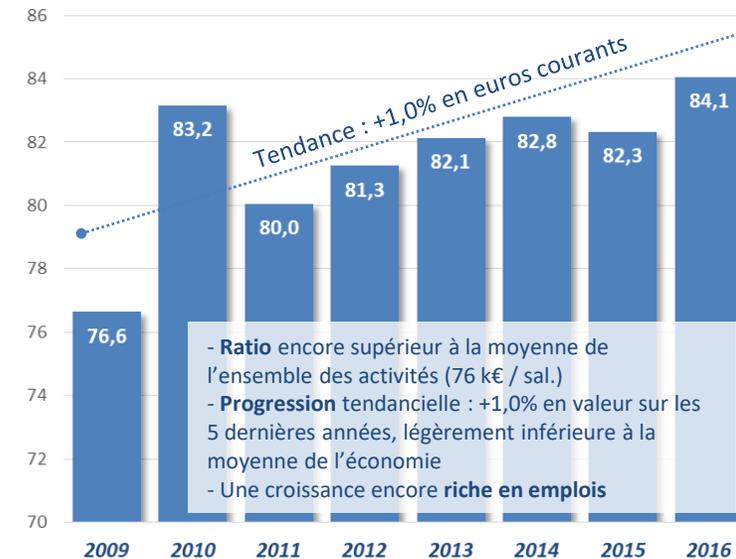
1. Contexte économique et demande des clients

La hausse de la part des professionnels exerçant dans des cabinets d'expertise comptable
Évolution (1994-2017) des effectifs salariés



Source : Insee, enquête emploi en continu, traitements Quadra-études

L'évolution modérée de la productivité apparente du travail dans les cabinets d'expertise comptable
Évolution (2009-2016) du ratio « valeur ajoutée par etp »



Source : Insee, Esane, 2009-2016
Périmètre : ensemble des entreprises du Naf 69.20Z, y compris indépendants

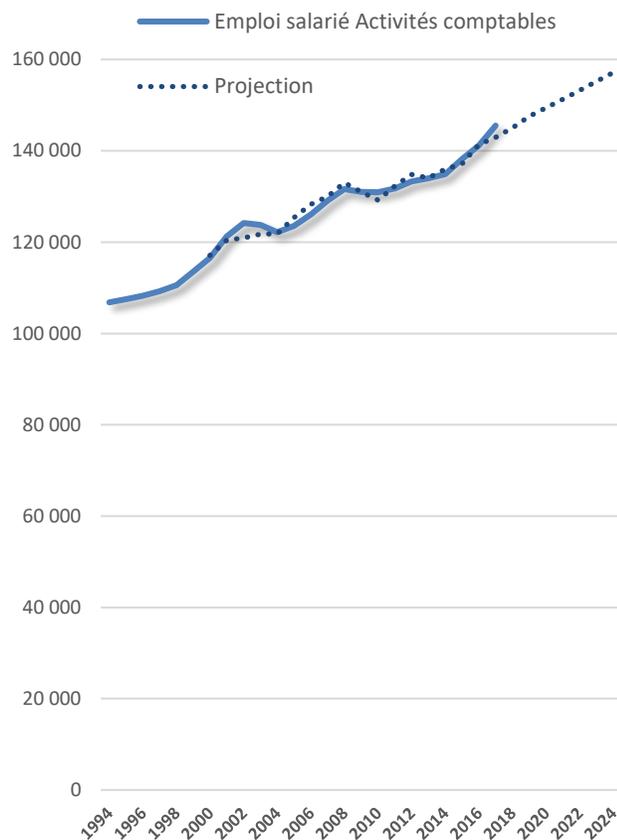
Partie II. Impacts sur les besoins d'emploi et de compétences

2. Analyse des dynamiques d'emploi dans le secteur des activités comptables

Les perspectives d'emploi dans les activités comptables

Estimation économétrique de l'emploi salarié dans le secteur et projection à l'horizon 2024

Historique et ajustement



Source : Modélisation Quadra-études sur données Acoess, Dads, Insee

Hypothèses de la projection et contributions des exogènes

Variable explicative	Coefficient estimé	Variation 2017-2024	Effet net annuel sur l'emploi
Croissance économique (Produit Intérieur Brut en euros constants)	1,0	+1,3%	+1 780
Externalisation (effectifs des professions comptables dans les autres secteurs)	-0,3	-1,0%	+530
Dynamique entrepreneuriale (nombre de créations d'entreprises hors autoentrepreneurs)	0,01	+2,0%	+30
Coût du travail (indice des salaire de base dans les activités tertiaires)	-0,2	+1,8%	-730

Les résultats de la projection d'emploi

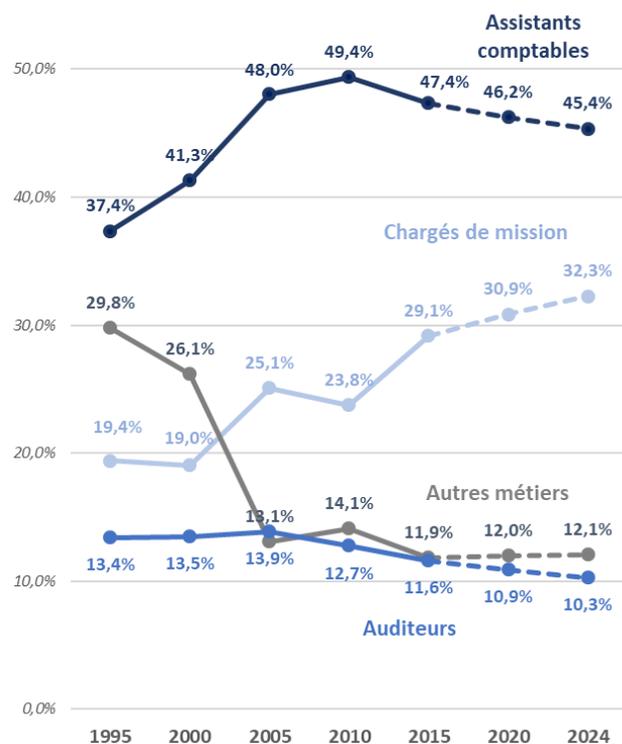
- La projection d'emploi repose sur les résultats de l'estimation des coefficients d'un modèle économétrique liant les effectifs salariés du secteur au PIB, au mouvement d'externalisation vers les cabinets, à la dynamique entrepreneuriale et au coût du travail.
- Les élasticités estimées soulignent un lien étroit avec la conjoncture économique, un effet favorable de la tendance à l'externalisation des fonctions comptables vers les cabinets, un impact significatif de la progression du coût du travail qui modère la hausse de l'emploi, tandis que l'amplification des créations d'entreprise n'a qu'un effet très limité.
- Sous ces hypothèses, **l'emploi salarié** des cabinets comptables s'inscrirait sur une progression de +1,4% à l'horizon 2024, soit un volume annuel de créations nettes de +1 600 emplois, soit 9 600 salariés supplémentaires sur l'ensemble de la période 2018-2024.
- Sous les mêmes hypothèses, « **l'emploi** » des **experts comptables** (travailleurs non salariés –TNS– et salarié) devrait également s'inscrire dans une dynamique de croissance avec 200 créations nettes par an, soit +1 200 postes pour l'ensemble de la période 2018-2024.

Partie II. Impacts sur les besoins d'emploi et de compétences

2. Analyse des dynamiques d'emploi dans le secteur des activités comptables

Les perspectives d'emploi dans les activités comptables
Projection de la composition de l'emploi par métiers à l'horizon 2024

Projection de la composition de l'emploi pour les principaux métiers des cabinets



Estimations Quadrat-études sur données Dads, Insee enquête emploi

Créations nettes d'emplois et flux bruts selon les principaux métiers

Métiers	Création annuelle nette d'emploi à l'horizon 2024	Croissance annuelle des effectifs (2018-2024)	Flux annuel constaté entrant (2015)
Chargés de mission	930	+2,5%	3 900
Auditeurs	0	+0,0%	1 600
Assistants comptables	480	+0,9%	10 100
Autres métiers (juridique, informatique, support...)	230	+1,6%	3 200

Les résultats de la projection des effectifs

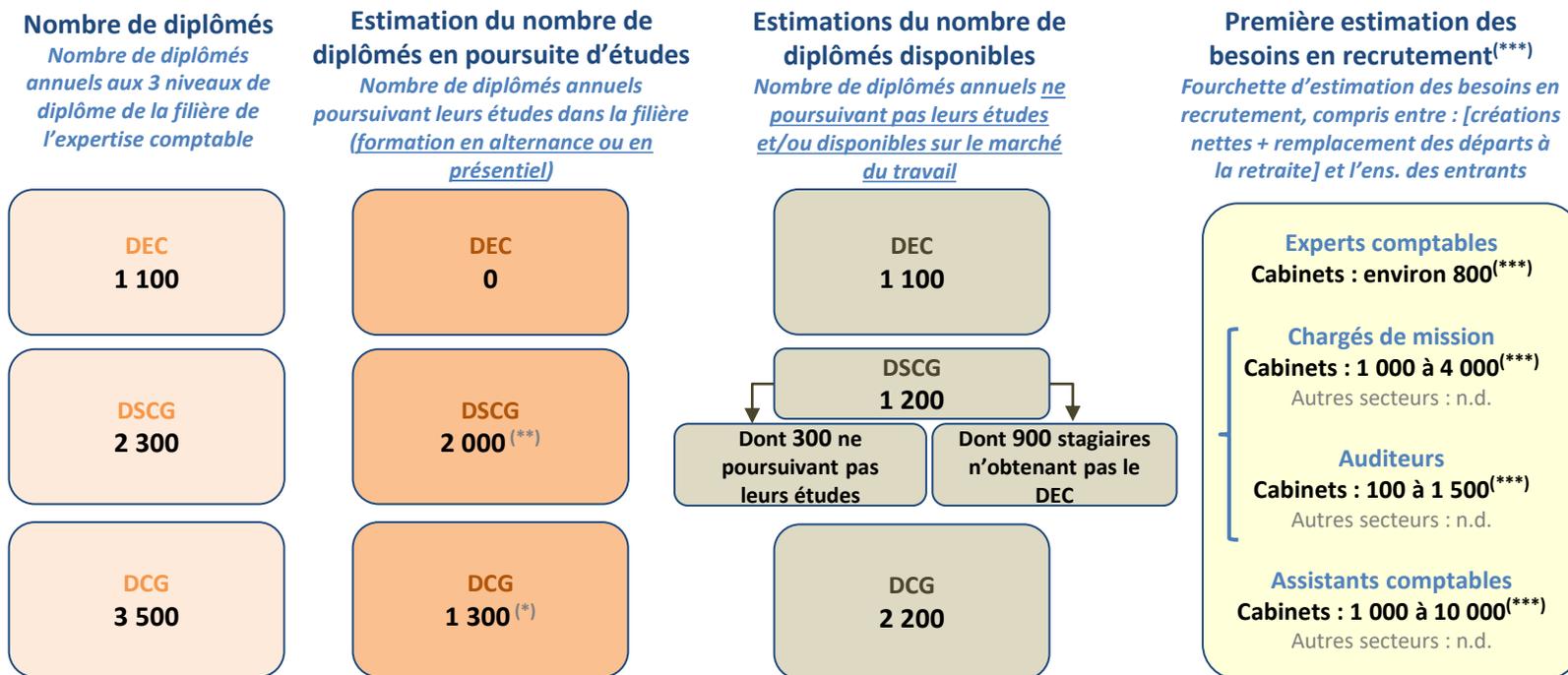
- Soutenue par la diffusion des nouvelles technologies, l'amélioration de la productivité de nombreuses fonctions comptables devrait contribuer à réduire la part des **assistants comptables** dans l'emploi salarié. La hausse des besoins d'emploi totaux compenserait toutefois cette dynamique et les créations nettes d'emplois d'assistants comptables resteraient largement positives autour de +480 unités par an.
- Le renforcement du contenu des prestations devrait se traduire par une augmentation de la place des **chargés de mission** comptables dans l'emploi sectoriel. Sur la base du scénario retenu (+1,4% pour l'emploi total), les créations nettes d'emplois atteindraient 930 unités chaque année.
- Les **auditeurs** ne bénéficieraient pas de la dynamique haussière de l'emploi dans le secteur, en raison de la réduction des marchés de l'audit légal. Néanmoins, le développement de la demande sur des missions à forte valeur ajoutée (audit contractuel, conseil en stratégie...) compenserait en partie la perte d'activité liée aux récentes évolutions réglementaires.
- Le recul significatif des emplois de secrétariat s'est traduit dans le passé par un fort infléchissement de la part des autres métiers, dont les missions ont été en partie transférées vers les assistants comptables. Plus récemment, l'intégration de profils spécialisés (juristes, informaticiens...) dans cette catégorie d'emplois réoriente la tendance. Cette trajectoire devrait se poursuivre même si cela ne concernerait que des effectifs limités (+230 emplois par an à l'horizon 2024).

Partie II. Impacts sur les besoins d'emploi et de compétences

2. Analyse des dynamiques d'emploi dans le secteur des activités comptables

Estimation du nombre de jeunes diplômés disponibles sur le marché du travail, au 3 niveaux de formation de la filière de l'expertise-comptable

- Un tiers des jeunes diplômés du **DCG** poursuit des études vers le DSCG (environ 1 300 chaque année) et 2 200 entrent sur le marché du travail dans un cabinet ou vers des structures hors branche.
- Concernant le **DSCG**, on estime chaque année à environ 1 200 le nombre de jeunes s'insérant sur le marché du travail avec un DSCG comme diplôme le plus élevé : 300 ayant obtenu le DSCG et ne poursuivant pas en préparation du DEC, 900 qui ont été stagiaires DEC mais qui ne parviennent pas à valider le DEC.
- Pour les diplômés du DCG et du DSCG, la **comparaison** du nombre de diplômés disponibles et des premières estimations des besoins en recrutement (à préciser via une enquête spécifique ultérieure) fait apparaître des **décalages potentiellement importants** entre les promotions annuelles et les besoins d'embauche, d'autant plus qu'une partie des diplômés n'intègre pas un cabinet, mais une direction financière d'entreprise.



(*) Environ 30% des diplômés du DCG poursuivent en DSCG chaque année

(**) Nombre de diplômés du DSCG inscrits en 1ère année de stage

(***) Ces premiers chiffres seront prochainement précisés à partir de travaux complémentaires.

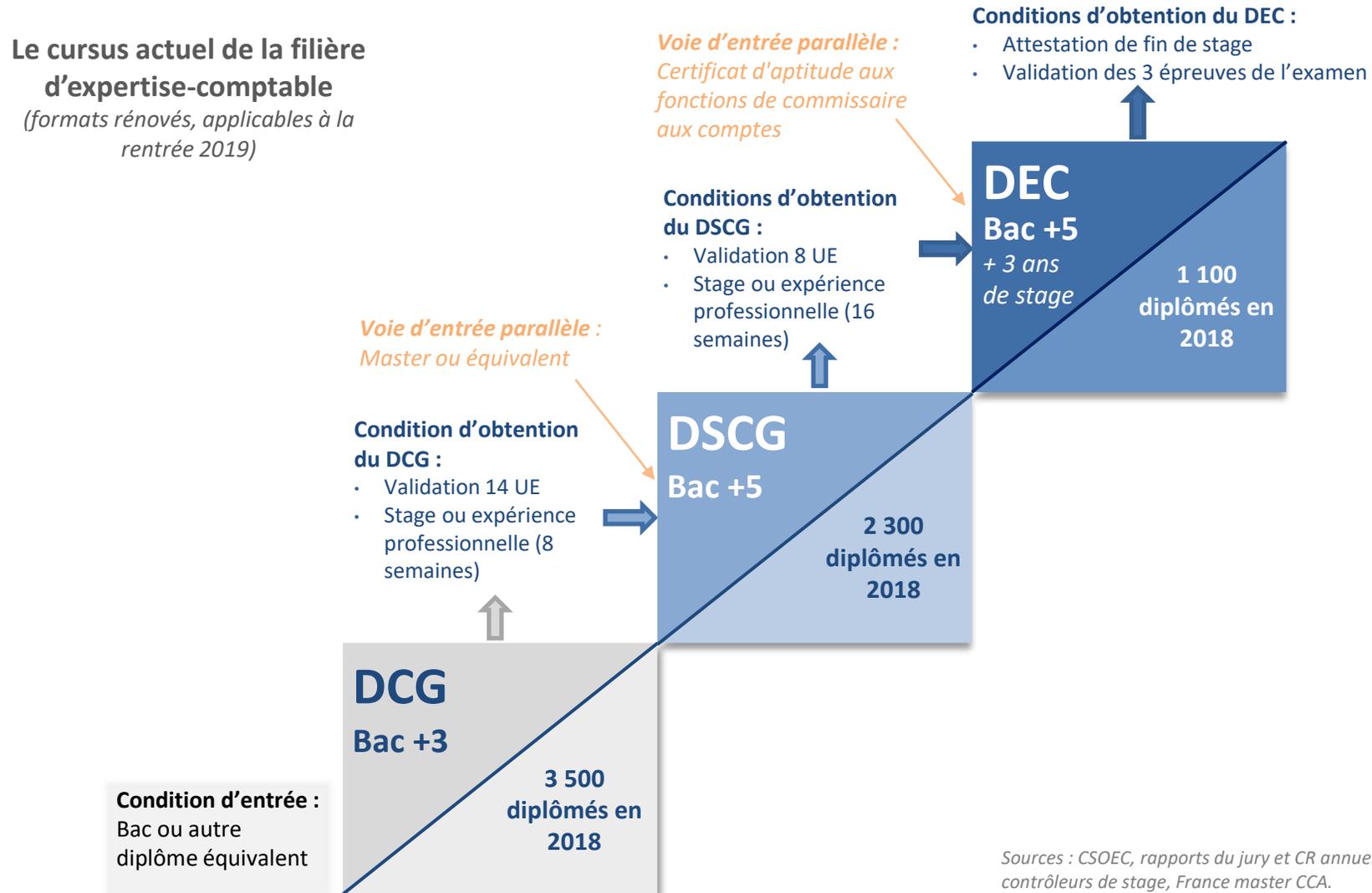
Estimations Quadrat-études sur données Insee enquête emploi 2015, Cavec 2018 et CSOEC 2018, enquête Eleven 2019

4. Le cursus comptable actuel

- Conformité au LMD, grades licence et master
- Transférabilité des ECTS, mobilité internationale
- Modularité (UE indépendantes) et souplesse
- Employabilité à trois niveaux d'études
- Multiples voies d'accès (dispenses et validation des acquis de l'expérience [VAE])
- Formation tout au long de la vie
- Ouverture sur une grande variété de métiers

Partie III. Propositions d'adaptation des diplômes de la filière

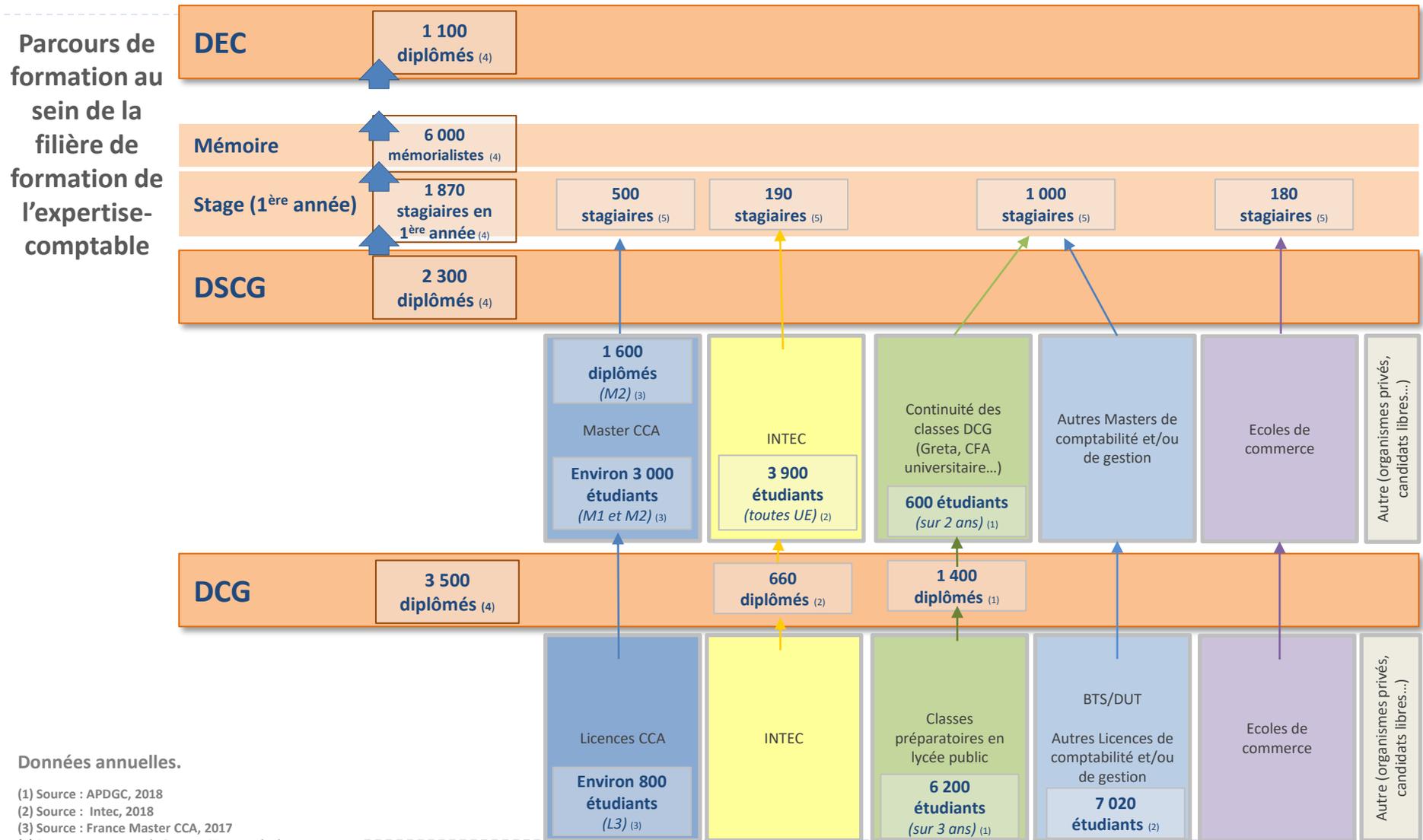
2. Etat des lieux de la filière de formation aux métiers de l'expertise-comptable



Sources : CSOEC, rapports du jury et CR annuels des contrôleurs de stage, France master CCA.

Partie III. Propositions d'adaptation des diplômes de la filière

2. Etat des lieux de la filière de formation aux métiers de l'expertise-comptable



Données annuelles.

(1) Source : APDGC, 2018

(2) Source : Intec, 2018

(3) Source : France Master CCA, 2017

(4) Sources : rapports du jury et CR annuels des contrôleurs de stage, 2018

(5) CR annuels des contrôleurs de stage, « filière d'origine des EC stagiaires », 2018

Conclusion

- Une profession caractérisée par la variété des métiers, des niveaux d'embauche, des possibilités de carrière et la mobilité professionnelle et géographique
- Un choix de nombreuses spécialisations
- Des métiers qui ont un sens : promouvoir une société fondée sur un Etat de droit (transparence, équité, justice, déontologie), le progrès économique (performance) et une responsabilité sociale et environnementale (RSE).

Conclusion

- **Vous n'êtes pas des consommateurs de formation mais les acteurs de votre propre formation.**
- **L'ambition ne consiste pas à écraser les autres mais à réaliser son projet professionnel grâce à ses compétences.**
- **Développez vos *soft skills* : séjours linguistiques et culturels, techniques d'expression (théâtre, chant, danse, instrument de musique, etc.), relations interpersonnelles (sports collectifs), capacités d'initiative (activités associatives), etc.**

Conclusion

Bref, saisissez votre chance, l'avenir est à vous !

Merci pour votre attention et merci pour vos questions !