

Que vont devenir les métiers de l'expertise comptable, du commissariat aux comptes et de l'audit ?

Par Isabelle PORCEL et Philippe BARRÉ, Associés Pluriel Consultants

L'Observatoire des Métiers de l'Expertise comptable, du Commissariat aux comptes et de l'Audit (OMECA) a publié récemment sa première étude de la branche des cabinets d'expertise comptable et de commissariat aux comptes¹, qui dresse un état des lieux de la situation et des emplois du secteur fin 2009, début 2010 à partir des données disponibles à ces dates, donc établies en 2007 et 2008. Ce travail apporte des pistes d'analyse et de réflexion pour anticiper au mieux les évolutions quantitatives et qualitatives des métiers identifiés.

Des cabinets très disparates

La branche compte trois familles de cabinets : les réseaux pluridisciplinaires internationaux (plus de 1000 salariés), les cabinets de petite taille (moins de 10 salariés) et les cabinets de taille moyenne, intégrés ou non à des réseaux ou des groupements.

Toute taille confondue, l'expertise comptable prédomine dans l'activité de la branche et en particulier la tenue et la surveillance de comptabilité qui pèsent 56 % du chiffre d'affaires du secteur. Seuls les réseaux internationaux réalisent la majorité de leur activité en audit légal.

D'après l'étude, les cabinets de petite taille sont principalement confrontés à la concurrence des solutions de comptabilité en ligne, mais aussi des associations de gestion (CGA, AGA, AGC), à la dépendance vis-à-vis de leur fournisseur informatique et aux évolutions réglementaires en matière de seuil fixé pour les obligations comptables. Les cabinets de grande taille sont quant à eux notamment exposés au risque du relèvement des seuils en audit légal et à la pression concurrentielle exercée par leurs clients, peu nombreux mais de taille très importante.

Face à ces menaces, le positionnement respectif de chaque famille présente des opportunités : les cabinets de petite taille peuvent par exemple répondre au besoin d'accompagnement et de conseil en gestion de leur clientèle, les cabinets de taille moyenne capter le marché de la transmission d'entreprise, se spécialiser sur des prestations précises (consolidation, conseil en gestion...) et enfin les grands réseaux investir une clientèle de taille intermédiaire.

Les ressources humaines

Le secteur des activités comptables regroupe près de 130 000 salariés en

2008. Les cabinets de moins de 50 salariés représentent 84 % de ces emplois. Globalement, l'effectif salarié de la branche se caractérise par :

- une forte proportion de jeunes de moins de 30 ans : 32 % dans la branche contre 22 % dans la population active au niveau national,
- une présence féminine forte mais en faible évolution : elle représente 66 % des salariés mais cette proportion a peu changé : + 1,7 % de la part des femmes dans les effectifs en 15 ans.

La population des experts-comptables connaît quant à elle une situation inverse avec :

- des départs à la retraite massifs dans les années à venir : 1 expert-comptable sur 2 a atteint l'âge de 50 ans, et 1 sur 6 a 60 ans ou plus.
- une féminisation croissante : les femmes représentent 30 % des experts-comptables de moins de 40 ans contre 9 % des plus de 54 ans.

Les cabinets de moins de 50 salariés emploient des salariés majoritairement sur les niveaux d'intervention les moins qualifiés : 55 % d'entre eux se situent dans les niveaux N4 et N5, et 65 % ont au plus un diplôme Bac + 2.

L'état des lieux met en évidence des problématiques parmi lesquelles :

- faire évoluer le personnel vers de nouvelles compétences en particulier pour mieux connaître l'entreprise (et moins les chiffres), adopter une posture de service vis-à-vis des clients ou encore savoir vendre,
- séduire les jeunes diplômés qui actuellement préfèrent s'orienter vers les banques et certains métiers d'audit,

1. L'étude est accessible gratuitement sur le site des deux syndicats professionnels :

• ECF : www.e-c-f.fr (puis librairie puis omeca) ;
• IFEC : www.ifec.fr (puis omeca 1re étude sur la profession).

- adapter les postes d'assistants affectés par la disparition progressive des activités à faible valeur ajoutée.

Des outils d'analyse intéressants

L'étude présente des fiches décrivant les métiers de la branche en les regroupant par cœur de métier (expertise comptable, social, juridique, conseil...) ou par fonctions support (informatique, RH, administration et services généraux...). Chaque métier est décrit par les activités réalisées, les compétences mises en œuvre, la formation requise et les évolutions identifiées et fait l'objet d'une analyse en termes d'évolution pour repérer les métiers où trouver des candidats potentiels, et ceux qui peuvent constituer une évolution à partir de ce métier.

Quelles perspectives ?

Les facteurs considérés comme déterminants pour appréhender les évolutions auxquelles les cabinets seront exposés sont les suivants :

- les technologies (dématérialisation, déclarations en ligne, sophistication des logiciels comptables et d'audit...),
- la réglementation des clients (complexité croissante en matière sociale particulièrement, simplifications comptables et administratives pour les TPE, relèvement des seuils pour l'audit légal, développement de la certification dans la sphère du secteur public...),
- les attentes des clients (pluridisciplinarité, interlocuteur unique, accompagnement dans la gestion, recherche du meilleur coût...),
- et enfin la réglementation des cabinets (déréglementation des activités, nouvelles normes d'exercice professionnel...).

Conclusion

Tous les cabinets devront adapter leur stratégie au niveau de leurs activités (spécialisation vs stratégie de masse ciblée sur des prestations standardisées et proposées au plus faible coût), leur communication pour développer une véritable stratégie offensive vis-à-vis de la clientèle visée, leur organisation interne pour bénéficier de processus plus sûrs et plus rationnels, leur personnel pour procéder aux recrutements et aux formations rendues nécessaires par les choix stratégiques opérés. ■