



Plaidoyer pour la profession

Les attentes des collaborateurs

Les différentes études, enquêtes ou « micro-trottoirs » relèvent les mêmes items quant aux aspirations des jeunes, items qui n'arrivent pas toujours dans le même ordre, selon les études, mais sont toujours cités et que l'on peut classer dans trois grandes rubriques : la rémunération, l'intérêt du métier et le bien-être au travail.

■ La rémunération reste un élément clé

Vu par les responsables de cabinets interrogés par l'OMECA, la rémunération constitue le principal facteur d'attractivité (56 %). Les possibilités d'évolution professionnelle, l'autonomie et l'intérêt des missions (cf. page 26) arrivent ensuite à hauteur de 32 à 38 %.

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

À tous (Base : 300)



Source : Baromètre des métiers de l'expertise comptable, du commissariat aux comptes et de l'audit - Rapport d'étude de l'OMECA (Observatoire des métiers de l'expertise comptable, du commissariat aux comptes et de l'audit) - Avril 2024.

Entre 2 offres d'embauche pour des emplois équivalents, quels sont les critères qui feraient la différence dans votre choix final ?

Source : Étude 2022/2023 de Fed Finance - « Le marché de l'emploi - Dynamisme et attractivité en cabinet d'audit, conseil et expertise comptable »

Vu par les collaborateurs travaillant dans les métiers de la comptabilité et de la finance, la rémunération arrive également en tête, à hauteur de 78 %.



Une variante pour l'audit

Une petite différence mise en évidence par l'étude de l'EDHEC, conduite auprès d'étudiants ou de salariés en audit (cf. page 26) : la rémunération arrive en 2^{ème} position pour les collaborateurs audit mais ils ne sont que 29 % à considérer que cet objectif est atteint. Faut-il voir dans ce manque de satisfaction le constat que le ratio Rémunérations / volume d'heures travaillées n'est pas satisfaisant comme le fait remarquer **Matthieu Dintras** – Président de l'ANECS (cf. pages 22-23).

Ces collaborateurs « audit » mettent en première position l'acquisition de compétences, intérêt qui les conduit en contrepartie à quitter le cabinet dès lors que cette formation complémentaire est acquise.

La pression sur les rémunérations

Cette attente liée à la rémunération s'inscrit dans le contexte général de

forte demande des entreprises elles-mêmes pour des compétences dans le domaine financier et comptable.

La synthèse de l'étude 2024 de Morgan Phillips Group, consacrée au domaine Finance & Comptabilité des entreprises est particulièrement instructive pour illustrer l'attraction des collaborateurs confirmés des cabinets pour aller travailler en entreprise et les difficultés pour les cabinets de fidéliser leurs meilleurs talents.

« Les fonctions de la Finance et de la Comptabilité revêtent une importance primordiale dans le bon fonctionnement d'une entreprise. [...] En cette année 2024, les profils spécialisés en Finance et en Comptabilité demeurent très recherchés, avec des rémunérations en constante progression. Face à un marché du travail dynamique, le taux de rotation des employés dans ces domaines augmente : 60 % des salariés envisagent un changement de poste dans un avenir proche. [...] Conscients de leur attrait sur le marché, ces professionnels n'hésitent plus à changer d'employeur

régulièrement. Un manque de reconnaissance de la part de leur Direction est également un motif fréquent de départ : 46 % des salariés souhaitent être davantage valorisés.

De plus, le secteur souffre d'une pénurie de candidats qualifiés, à tous les niveaux. Les entreprises se retrouvent donc avec peu d'options, tandis que les candidats jouissent d'une position avantageuse. Pour faire face à cette situation, les entreprises doivent revoir leurs politiques d'avantages sociaux et leurs processus de recrutement afin d'attirer et de retenir les meilleurs talents.

Les environnements professionnels et les fonctions financières sont en pleine mutation, notamment avec la révolution numérique qui touche le secteur. Les entreprises sont contraintes d'opérer une transformation digitale de leurs outils financiers. Contrairement aux tâches traditionnelles qui se concentraient sur la saisie de données, les nouveaux métiers sont désormais axés sur l'analyse. »



Plaidoyer pour la profession

L'intérêt du travail

Vu par les responsables des cabinets (cf. page 24), après la rémunération, les 3 principaux facteurs d'attractivité sont : les possibilités d'évolution professionnelle (38 %), l'autonomie dans les missions (37 %) et l'intérêt des missions (32 %).

Vu par les collaborateurs (cf. page 25), l'intérêt du travail arrive en 3^{ème} position et les perspectives d'évolution / d'association en 5^{ème} dans les critères de choix.

L'intérêt du travail est parfois difficile à appréhender dans nos métiers. « Une

des priorités est de donner du sens au travail », recommande **Cécile de Saint Michel** (cf. pages 16-17).

Le N° 484 de notre revue, consacré au « Sens du métier » mettait déjà en évidence cette attente des jeunes vis-à-vis de leur métier actuel ou futur et proposait en synthèse pour la profession comptable : assurer véritablement le rôle de tiers de confiance et orienter sérieusement le conseil aux entreprises vers des actions ESG : deux moyens de donner du sens à nos métiers.

Variante audit

Les étudiants ou les salariés en audit, interrogés dans le cadre de l'étude **EDHEC** (cf. ci-dessous), placent en première position de leurs objectifs professionnels : acquérir de nouvelles compétences et me développer personnellement. Objectif atteint à 72 %.

La différence d'approche montre la volonté pour les collaborateurs audit de venir « chercher » une formation complémentaire dans leur insertion dans un cabinet d'audit, motivation plus élevée que pour l'ensemble des collaborateurs.

Classement des objectifs professionnels

Modalités placées en 1^{ère} position

- 1 Acquérir de nouvelles compétences et me développer personnellement
- 2 Avoir une rémunération attractive
- 3 Être autonome dans mon travail
- 4 Lancer / donner un boost à ma carrière
- 5 Avoir de la diversité dans mes missions
- 6 Accéder rapidement à des responsabilités
- 7 Me challenger avec des missions ambitieuses
- 8 Avoir des perspectives à l'international
- 9 Me constituer un réseau

Q. : « Quelle importance accordez-vous à chacun des objectifs professionnels suivants : »

310 répondants salariés de l'audit avec une expérience d'au moins 3 mois.

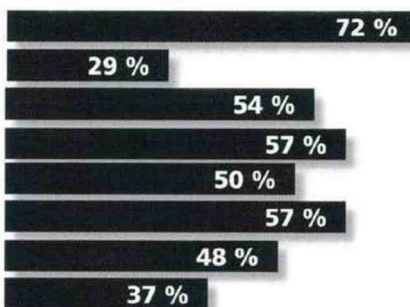
Quant à la finalité de leur métier, les collaborateurs audit ne sont que 46 % à répondre Oui à la question : « Selon vous, le secteur de l'audit financier a-t-il un impact sur les grands enjeux sociaux, sociétaux et environnementaux du monde ? » Les commentaires relevés par l'enquête **EDHEC** méritent d'être soulignés - les gras sont de notre fait - « On est **quand même** dans un métier qui est

important parce qu'on lutte contre les fraudes financières, on s'assure d'une image fidèle [...] Ça apporte une sécurité des comptes contre les risques qui existent. On vient quand même s'assurer que ça fonctionne et que la France ne sera pas un pays corrompu. »

Concernant les enjeux de la RSE, ils ne sont que 23 % à répondre Oui à la

Atteinte des objectifs professionnels

Sur les mêmes modalités



Q. : « Votre expérience en audit vous a-t-elle permis de satisfaire vos objectifs professionnels initiaux : »

294 répondants salariés de l'audit avec une expérience d'au moins 3 mois.

question « Les enjeux de la RSE - Responsabilité Sociétale des Entreprises - font-ils / ont-ils fait partie de vos missions en tant qu'auditeur financier ? » et 16 % à répondre Oui à la question « Durant votre expérience d'auditeur, avez-vous été apte à apporter une contribution utile et socialement responsable ? »



Plaidoyer pour la profession

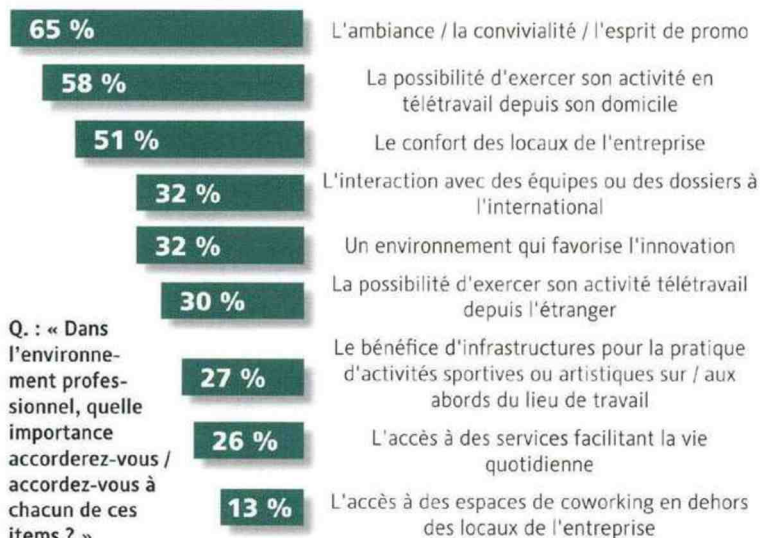
Le bien-être au travail

Parmi les attentes des collaborateurs (cf. pages 24-25), on trouve plusieurs critères de choix : ambiance, conditions de travail, proximité... que l'on peut regrouper sous l'intitulé Bien-être au travail. Quelles en sont les composantes et quelles sont les réponses actuelles de certains cabinets.

■ Le bien-être

L'environnement de travail

% de répondants ayant considéré l'item comme étant « Très important »

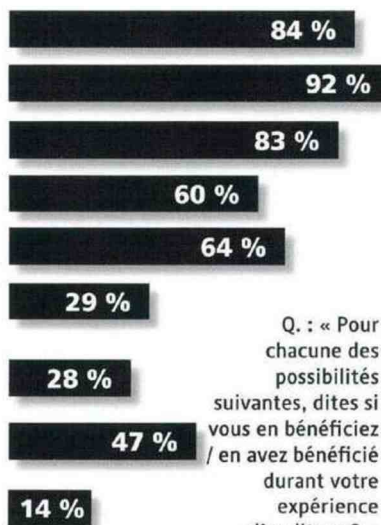


Q. : « Dans l'environnement professionnel, quelle importance accordez-vous / accordez-vous à chacun de ces items ? »

309 répondants salariés de l'audit avec une expérience d'au moins 3 mois.

Bénéfice durant son expérience d'auditeur

% de « Oui »



Q. : « Pour chacune des possibilités suivantes, dites si vous en bénéficiez / en avez bénéficié durant votre expérience d'auditeur ? »

292 répondants salariés de l'audit avec une expérience d'au moins 3 mois.

Source : EDHEC NewGen Talent Centre © Octobre 2023 – Mythes et réalités des métiers de l'audit.

■ L'ambiance

L'ambiance au sein d'un cabinet... Difficile à définir mais qui s'apprécie souvent assez rapidement quand on visite un cabinet (ceux qui ont pratiqué le contrôle de qualité peuvent en témoigner) car l'ambiance est un peu l'air qui

flotte au sein du cabinet et qui vous amène à dire : « bonne ambiance » ou « ambiance détestable » dans ce cabinet. Petits signes : l'accueil, la qualité des locaux, les réponses des collaborateurs, la tension au sein des équipes...

L'ambiance est la résultante de toute une série de composantes : l'écoute, les

échanges, les relations avec la hiérarchie, la cohésion au sein des équipes.

Enfin l'ambiance ou tout au moins la satisfaction des collaborateurs au sein de leur cabinet se construit par la réponse à certaines de leurs attentes dont nous ne citons que les plus fréquentes liées au bien-être.

Plaidoyer pour la profession



■ L'équilibre vie privée/ vie professionnelle

La profession comptable ne déroge pas à la tendance générale de la demande des salariés et peut-être particulièrement des jeunes quant à une meilleure prise en compte de cet équilibre. Cette « revendication » qui, renforcée à l'occasion de la crise du Covid, est peut-être plus sensible dans nos cabinets qui ont la réputation de « faire travailler beaucoup » :

- Les journées de 7 à 21 heures,
- La période fiscale : pas de sports d'hiver,
- Le stress des dates des déclarations ou des formalités juridiques...

■ Le télétravail

La première des réponses est bien sûr celle du télétravail. Après les RTT, la demande prioritaire des candidats est la possibilité de télétravailler qui apparaît comme un atout clé du recrutement. Il est vrai que notre métier, largement dématérialisable, le rend facilement opérable.

Bien que difficile à mesurer, il semble que ce mode d'organisation ait été mis en place dans nombre de cabinets, sans doute davantage à Paris et dans les grandes agglomérations que dans les zones rurales.

Ce qu'il est également difficile de mesurer est l'ampleur de ce mode d'organisation : 1 ou 2 jours par semaine semble être la règle, mais certains cabinets n'hésitent pas à faire du « full télétravail » (aménagé avec quelques jours par mois en présentiel soit au bureau soit en clientèle) pour fidéliser des collaborateurs qui souhaitent – par exemple – déménager pour suivre un conjoint ou une conjointe.

Comme l'ensemble des entreprises, les cabinets doivent gérer le contexte télétravail : mise en place des outils technologiques adaptés, suivi des activités, gestion des plannings et des réunions,

maintien de l'esprit d'équipe, prise en compte de l'éloignement et des problèmes psychologiques liés à l'isolement : on évoque désormais la question de la médecine du travail à domicile. Bien que certaines des difficultés ou travers du télétravail apparaissent progressivement, il semble difficile de revenir en arrière.

■ Le spécial jeunes parents

Cette demande d'équilibrage entre vie professionnelle est encore plus forte chez un collaborateur ou une collaboratrice devenant parent. S'agissant le plus souvent de collaborateur confirmé, le fidéliser nécessite de trouver des réponses adaptées. Certains cabinets vont au-delà des dispositifs réglementaires liés à la parentalité et proposent toutes sortes d'aménagements : télétravail renforcé, temps de travail allégé, réduction des déplacements pour la future maman, allongements des congés paternité, facilitation du retour à l'emploi pour la jeune mère, partenariat avec des réseaux de crèches...

■ Les aménagements de temps de travail

Nombreux sont les cabinets qui modulent les temps de travail pour tenir compte des périodes plus chargées en raison de la saisonnalité des métiers. Certains cabinets proposent d'ores et déjà les semaines de 4 jours et demi.

Les aménagements de travail peuvent également, de manière plus souple, être proposés au fil de l'eau de la carrière et de la vie des collaborateurs, car ce que l'on peut accepter comme rythme de travail en début de carrière peut devenir incompatible avec ses aspirations à d'autres moments ; c'est le cas des jeunes parents par exemple, mais cela peut être également le cas à certains moments de la vie où le collaborateur a envie de « lever le pied » voire de faire une « pause ». Certains cabinets proposent les congés sabbatiques.

■ Les temps de transport

Dans la qualité de vie, les temps « perdus » dans les transports sont un handicap majeur pour les candidats. Le télétravail permet de pallier partiellement ce frein. Mais au-delà, les candidats mettent dans leurs critères de choix la distance domicile/travail. La mention Mobilité apparaît dans les CV avec des mentions telles que « Pas plus d'une demi-heure en métro à partir de XXX ». Pouvoir rejoindre son bureau à pied devient le « nec plus ultra », ce que peuvent permettre les cabinets provinciaux par exemple ou les cabinets multi-sites.

■ Les « plus » collatéraux

Comme les autres entreprises, les cabinets sont amenés à apporter – de manière réglementaire ou volontaire – à leurs salariés les différents avantages qui « améliorent l'ordinaire » : comités d'entreprise, plans d'épargne entreprise, formations complémentaires aux formations strictement professionnelles...

■ Les enquêtes de satisfaction

Répondre aux aspirations des collaborateurs impose déjà de bien les connaître, car ils peuvent varier de l'un à l'autre et ils peuvent évoluer en fonction de la vie des collaborateurs et ses aléas. Bien sûr, l'entretien annuel doit être l'occasion de faire le point avec le collaborateur sur sa « satisfaction » au travail en complément de son évolution de carrière et de sa rémunération. Au-delà, certains cabinets pratiquent en cours d'année des moments d'échanges voire des enquêtes pour appréhender les desiderata de leurs équipes en termes de « bien-être ».

En résumé, les cabinets doivent apprendre à se « vendre » et à se « mériter » auprès de leurs collaborateurs sur les questions de bien-être comme sur les autres sujets : sens du métier, formation, rémunération...

