



Synthèse des études sur la profession

A jour au 10 juin 2011

PRÉSENTATION DE CE DOCUMENT

Ce document est une synthèse des principales études publiées au cours de ces dernières années sur la profession comptable.

Il est organisé en fonction des trois axes et des thèmes retenus pour les rencontres de la profession comptable.

Il constitue une source d'informations complémentaire qui vient s'ajouter :

- aux dossiers documentaires
- aux synthèses

sur chaque thème.

Retrouvez l'intégralité de ces documents sur : www.profession-comptable-2020.fr

SOMMAIRE

Synthèse des études sur la profession	1
Présentation de ce document	2
Sommaire	3
Exercice professionnel	6
L'interprofessionnalité	6
Périmètre (avocats / huissiers / notaires / conseillers en propriété intellectuelle...)	6
Situation à l'international	6
Point juridique	6
Position des autres professions concernées	6
La spécialisation	6
Situation à l'international	6
Benchmark les avocats / les médecins	6
Critères de la spécialisation (diplôme vs compétence avérée)	7
Typologie des spécialisations (sectorielles / techniques)	7
Label (conditions d'attribution, contrôle, ..)	8
La communication des cabinets	8
Situation à l'international	8
Point juridique	8
Démarchage	9
Les actes de commerce (activités commerciales des cabinets)	9
Situation à l'international	9
Point juridique (limites réglementaires)	9
Typologie (produits, services)	9
Les structures d'exercice	9
Typologie et pérennité des structures (taille, ...)	9
Ouverture à la franchise	10
Ouverture du capital	10
Groupements / réseaux	10
Exercice en mode associatif	10
Les filiales des sociétés d'expertise comptable	10

Le périmètre d'exercice légal	11
Situation à l'international	11
La sous-traitance (externalisation)	11
Exercice illégal	14
Facturation des interventions	15
Organisation des cabinets	17
Les marchés des experts-comptables / l'offre des cabinets	17
Situation à l'international	17
Typologie des missions	17
Évolution des obligations comptables & administratives - impacts sur les missions	22
Nouvelles missions (conseil, concurrence ...)	23
Perspectives	25
Le low cost	29
Le full service	29
La communication du cabinet	29
État des lieux des pratiques dans la profession	29
Benchmark des autres professions réglementées	30
Benchmark des autres professions étrangères	30
Marketing, publicité, sponsoring	31
Ressources humaines	31
La génération Y	32
Femmes/parité	33
Pyramide des âges	33
Passerelles entreprise vers cabinet	33
VAE / 7 bis	33
Seniors	34
Gestion des RH - Management	34
Gestion des RH - Rémunération	36
Renouvellement de la profession	41
Technologies	41
Jedecare	41
Cloud / SaaS	42
Signature électronique	43
Archivage	43
Dématérialisation	43
Relations avec les partenaires	44
Télétravail/mobilité	44
La relation clients	46
Les modes de facturation (forfait / temps passé / à la tâche ...)	49

Les appels d'offres, les markets places, les réseaux sociaux,	49
Dumping.....	49
La transmission des cabinets	49
Instances professionnelles	51
Le rôle des institutions	51
Régalien / services.....	51
Communication	51
Attractivité de la profession	51
Femmes dans la profession	51
Gratuit / payant.....	51
La marque expert-comptable.....	51
L'ordre : premier réseau des EC.....	51
Le relai des CRO / des cabinets.....	51
La vie des instances	52
Benchmark international / d'autres professions réglementées	52
L'implication des confrères dans les instances.....	52
Les relations CSO / CRO / Syndicats - Rôle de chacun.....	52
Le renouvellement des élus, comment en attirer de nouveaux ?.....	52
Quelle gouvernance ?.....	53
Relations avec la tutelle	53
Le rapprochement des institutions	53
Quelle formation ? Quel diplôme ?	53
La représentation de la profession dans la société civile	54
Confrères élus.....	54
Lobbying.....	54
La présence de la profession à l'international	54
Sources	55

EXERCICE PROFESSIONNEL

L'interprofessionnalité

Périmètre (avocats / huissiers / notaires / conseillers en propriété intellectuelle...)

Pas d'étude identifiée sur ce thème

Situation à l'international

Pas d'étude identifiée sur ce thème

Point juridique

Pas d'étude identifiée sur ce thème

Position des autres professions concernées

Pas d'étude identifiée sur ce thème

La spécialisation

Situation à l'international

Pas d'étude identifiée sur ce thème

Benchmark les avocats / les médecins

Pas d'étude identifiée sur ce thème

Critères de la spécialisation (diplôme vs compétence avérée)

Étude ANECS-CJEC - 2009

Les Estivales 2009 de l'ANECS et du CJEC se sont ouvertes par une conférence sur les « pratiques innovantes ». Le public (experts-comptables stagiaires et jeunes professionnels) a pu réagir aux questions posées au moyen d'une télécommande.

Il ressort de cette enquête en temps réel que la possibilité de se spécialiser et d'afficher sa spécialisation est accueillie positivement : plus de 80 % y sont favorables, dont 30 % qui y sont très favorables. Mais si une grande majorité souhaite que cette possibilité existe, ils sont moins nombreux à envisager de se spécialiser effectivement : environ 75 % des répondants.

Typologie des spécialisations (sectorielles / techniques)

Étude IFEC-RCA - 2008

L'Ifec, en partenariat avec RCA, a réalisé en juin 2008, une étude sur les pratiques des cabinets.

Une question portait sur la spécialisation : « Avez-vous spécialisé des personnes dans ces métiers ? (Choix multiple) »

	Effectifs	%
Social, paye	338	64,1%
Expertise-comptable	264	50,1%
Juridique	228	43,3%
Commissariat aux comptes, audit	169	35,9%
Aucune spécialisation	106	20,1%
Conseil, autre(s)	99	18,8%
Total	527	100,0%

Il ressort des réponses que le « social » est le domaine que la profession a décidé de confier à un spécialiste.

En revanche, peu de cabinets ont choisi de disposer d'un spécialiste pour mener les missions de « conseil ». Mais peut-être est-ce là simplement la conséquence d'une attitude de l'expert-comptable dirigeant du cabinet, qui considère que le « conseil » est son domaine réservé ?

Label (conditions d'attribution, contrôle, ..)

Pas d'étude identifiée sur ce thème

La communication des cabinets

Situation à l'international

Étude Eurolaw-OEC - 2007

En 2007, à l'occasion du 62^{ème} congrès national, l'OEC et Eurolaw ont dressé un panorama européen des règles déontologiques relatives à la publicité des professionnels comptables européens. Cette analyse met en avant les différentes pratiques des nombreux pays, notamment :

- Allemagne
- Autriche
- Belgique
- Danemark
- Espagne
- France
- Irlande
- Italie
- Luxembourg
- Pologne
- Portugal
- Roumanie
- Royaume Uni
- Slovaquie

Point juridique

Pas d'étude identifiée sur ce thème

Démarchage

Étude Actuel-experts – 2011

Il y a presque autant de partisans que d'opposants au démarchage par l'expert-comptable. C'est ce que révèle le sondage réalisé par Actuel expert, le 27 mai 2011, auprès de 153 professionnels :

- la moitié des professionnels interrogés s'opposent au démarchage par l'expert-comptable
- 48% y sont favorables quand on y intègre à la fois les partisans sans conditions et ceux qui sont d'accord mais avec un encadrement

Il y a très peu d'indécis : seuls 2% ont répondu "Je ne sais pas" à la question "Êtes-vous favorable au démarchage par l'expert-comptable ?"

Les actes de commerce (activités commerciales des cabinets)

Situation à l'international

Pas d'étude identifiée sur ce thème

Point juridique (limites réglementaires)

Pas d'étude identifiée sur ce thème

Typologie (produits, services)

Pas d'étude identifiée sur ce thème

Les structures d'exercice

Typologie et pérennité des structures (taille, ...)

Pas d'étude identifiée sur ce thème

Synthèse des études sur la profession

Ouverture à la franchise

Pas d'étude identifiée sur ce thème

Ouverture du capital

Pas d'étude identifiée sur ce thème

Groupements / réseaux

Étude IFEC-RCA - 2008

L'ifec, en partenariat avec RCA, a réalisé en juin 2008, une étude sur les pratiques des cabinets. Une des questions portait sur l'appartenance à un réseau ou un groupement.

	Effectifs	%
A aucune de ces propositions	257	63,9%
A un club d'experts-comptables (technique, métier, échanges)	68	18,2%
A un groupement national	48	11,9%
A un « réseau » local / régional (formel ou non)	43	10,7%
A un réseau national	40	10,0%
Total	402	100,0%

Exercice en mode associatif

Pas d'étude identifiée sur ce thème

Les filiales des sociétés d'expertise comptable

Pas d'étude identifiée sur ce thème

Le périmètre d'exercice légal

Situation à l'international

Étude Eurolaw-OEC - 2007

En 2007, à l'occasion du 62^{ème} congrès national, l'OEC et Eurolaw ont dressé un panorama européen des missions des professionnels comptables européens, en distinguant :

- Les missions réservées
- Les missions partagées
- Les missions interdites
- Les missions incompatibles

Cette analyse met en avant les différentes pratiques des nombreux pays, notamment :

- Allemagne
- Autriche
- Belgique
- Danemark
- Espagne
- France
- Irlande
- Italie
- Luxembourg
- Pologne
- Portugal
- Roumanie
- Royaume Uni
- Slovaquie

La sous-traitance (externalisation)

Étude Xerfi – 2011

Cette étude propose un zoom sur l'externalisation en général et sur l'externalisation de la fonction comptable en particulier.

Après avoir rappelé que 56 % des entreprises européennes externaliseraient à hauteur de 56 % leur fonction administration et finances (source européenne), l'étude indique les motivations des entreprises à externaliser leur fonction comptable. Leurs motivations sont les suivantes :

- Amélioration du service par le recours à un spécialiste
- Acquisition de compétences indisponibles en interne
- Amélioration de la flexibilité
- Réallocation des ressources internes sur des tâches plus stratégiques
- Transfert du risque financier et/ou opérationnel.

Même si les motivations sont nombreuses, il ne faut pas négliger les freins à cette solution :

- Perte de contrôle
- Perte de savoir-faire
- Problèmes sociaux en interne
- Coûts cachés et coûts de transaction
- Incertitude sur les résultats

Étude Observatoire CSO – 2010

Les travaux externalisés auprès des prestataires extérieurs sont, dans la majorité des cas, le suivi comptable et l'établissement des comptes ce qui participe évidemment à la prédominance de l'expert-comptable comparé aux prestataires extérieurs positionnés sur des métiers différents (avocats, notaires, sociétés informatiques...).

Le taux de recours à des prestataires extérieurs sur les travaux comptables est particulièrement élevé parmi les entreprises de 1 à 5 salariés puisqu'il se situe à 3 entreprises sur 4.

L'établissement des déclarations fiscales présente également un taux de recours à un prestataire extérieur de l'ordre de 50% mais en se limitant à la seule population des entreprises. En effet, les associations, soumises à de moindres exigences en la matière, gèrent majoritairement ces travaux en interne.

Le constat est très proche pour les travaux liés à la paie : une entreprise sur 2 confie ces tâches à un expert-comptable tandis que seulement 4 associations sur 10 le font.

Le taux de recours à un expert-comptable pour l'établissement de la paie est très hétérogène selon la taille des entreprises : tandis que près de 2 entreprises de 1 à 19 salariés sur 3 font appel à un expert-comptable pour ces travaux, la proportion n'est que de 3 sur 10 quand l'effectif se situe entre 20 et 49 salariés et même de 3 sur 20 pour les PME d'au moins 50 salariés.

A l'inverse, en ce qui concerne l'établissement des déclarations sociales des TNS, l'expert-comptable n'intervient que dans 30% des entreprises concernées devant les CGA qui assurent également ces travaux dans 15% des entreprises.

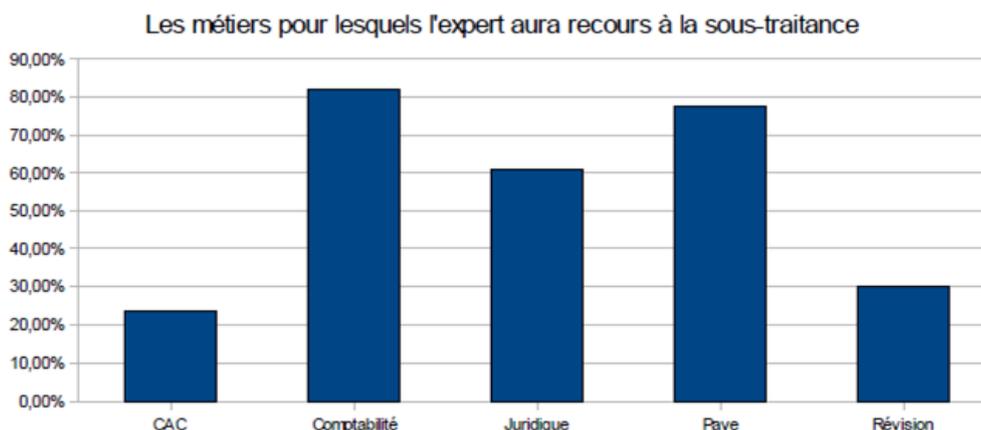
Étude ANECS-CJEC - 2009

Les Estivales 2009 de l'ANECS et du CJEC se sont ouvertes par une conférence sur les « pratiques innovantes ». Le public (experts-comptables stagiaires et jeunes professionnels) a pu réagir aux questions posées au moyen d'une télécommande.

Il ressort de cette enquête en temps réel que les jeunes professionnels n'ont pas peur d'innover dans leurs pratiques. Ainsi, 92 % d'entre eux pensent que l'externalisation (notamment de la paie) est une solution d'avenir à étudier pour les cabinets.

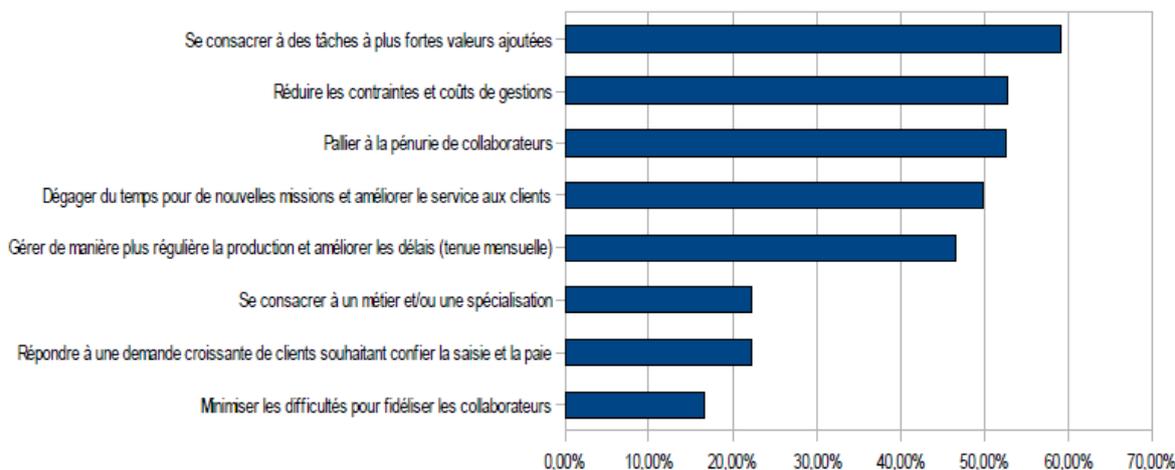
Étude BPO Services – 2008

3. D'après-vous, dans les 10 années à venir, pour quels métiers les cabinets d'expertise-comptable vont-ils avoir le plus recours à la sous-traitance ?



Dans l'avenir les experts-comptables estiment que la profession aura recours à de la sous-traitance pour : la saisie (80%), la paie (78%) et le juridique (61%).

4. Quelles sont d'après-vous les principales raisons qui pousseront les cabinets à sous-traiter une partie de leurs métiers (plusieurs réponses possibles) ?



Exercice illégal

Pas d'étude identifiée sur ce thème

Facturation des interventions

Étude IFEC-RCA - 2008

L'Ifec, en partenariat avec RCA, a réalisé en juin 2008, une étude sur les pratiques des cabinets qui donne les taux de facturation pratiqués :

- Taux de facturation horaire moyen par collaborateur
 - N1 : 104 euros
 - N2 : 79 euros
 - N3 : 67 euros
 - N4 : 58 euros
 - N5 : 54 euros
- Taux de facturation horaire moyen par mission :
 - Expertise comptable : 77 euros
 - Commissariat aux comptes : 92 euros
 - Paye : 54 euros
 - Juridique : 77 euros
 - Conseil : 98 euros

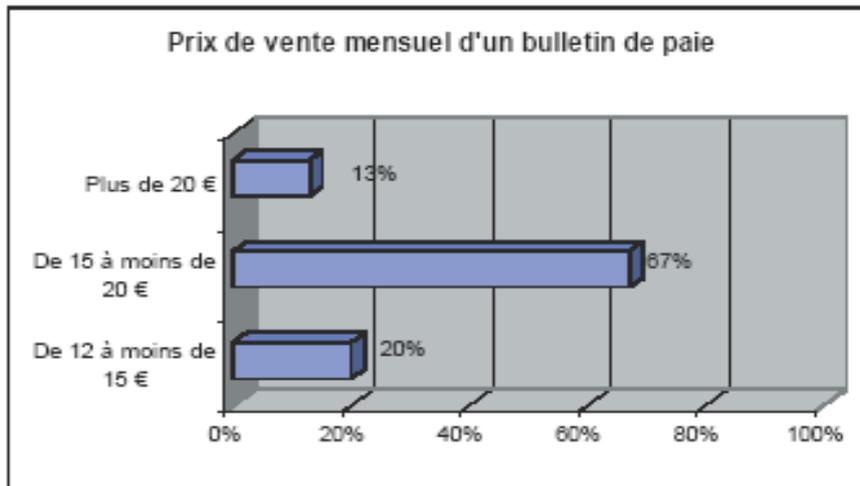
Étude ECF-RCA - 2007

ECF a réalisé une étude en novembre 2007 en partenariat avec ECF sur les missions de gestion de patrimoine, au cours de laquelle les honoraires de ces missions ont été abordés :

- Prix moyen facturé pour une déclaration IR
 - une déclaration 2042 = 205 euros
 - une déclaration 2044 = 215 euros
 - une déclaration 2074 = 225 euros
- Prix moyen facturé pour une déclaration ISF : 450 euros
- Prix moyen facturé pour un bilan patrimonial : 730 euros

Étude la profession comptable/ADP-GSI - 2006

Une étude réalisée au cours de l'été 2006 par la profession comptable pour ADP-GSI a mis en avant le coût de revient et le prix de vente des bulletins de paie constatés dans la profession.



ORGANISATION DES CABINETS

Les marchés des experts-comptables / l'offre des cabinets

Situation à l'international

Pas d'étude identifiée sur ce thème

Typologie des missions

Etude Xerfi – 2011

L'étude Xerfi de février 2011 rappelle les différentes missions qu'effectue la profession, en distinguant les missions principales des missions accessoires :

- Les missions principales :
 - Etablissement de comptes annuels
 - Mission de présentation
 - Mission d'examen
- Les missions annexes :
 - Assistance dans l'établissement des taches administratives
 - Assistance en matière de fiscalité
 - Assistance dans le domaine juridique
 - Assistance dans la gestion et la vie de l'entreprise

L'étude rappelle par ailleurs l'élargissement du périmètre d'intervention du professionnel :

- en 2004 : création d'entreprise sous les aspects économiques et financiers
- en 2010 : activités commerciales, maniement des fonds, assistance auprès des personnes physiques.

Étude Observatoire CSO – 2010

Les missions comptables peuvent être plus ou moins étendues selon qu'elles prévoient une tenue régulière des comptes, une tenue partielle ou bien uniquement l'établissement des comptes annuels.

- La mission la plus large, c'est-à-dire avec la tenue régulière de la comptabilité, concerne principalement les entreprises (en particulier les TPE qui choisissent ce type de mission dans plus d'un cas sur 2).
- La mission la plus réduite (uniquement l'établissement des comptes annuels) est surtout présente au sein de la clientèle des associations (près d'une association sur 2 opte pour ce type d'intervention) ainsi que celle des PME (6 PME sur 10 choisissent cette mission).
- Enfin la mission intermédiaire (avec tenue partielle des comptes) est globalement minoritaire et ne représente en moyenne qu'un client sur 5 chez les entreprises comme chez les associations.

Lorsqu'une entreprise ou une association fait appel à un expert-comptable, celui-ci réalise très souvent des missions complémentaires qui portent sur :

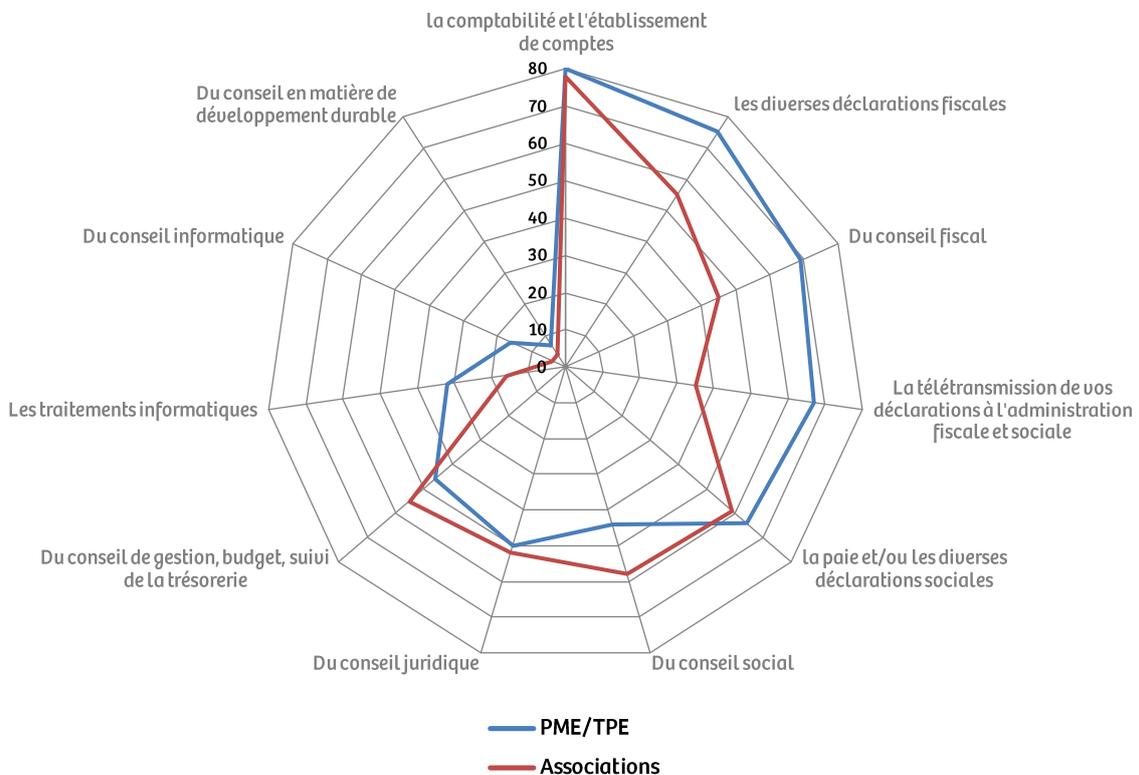
- Les diverses déclarations fiscales : 3 entreprises sur 4 (contre 1 association sur 2)
- Le conseil fiscal et la télétransmission des diverses déclarations : près de 7 entreprises sur 10 (contre moins d'1 association sur 2)
- La paie et/ou les déclarations sociales : environ 6 clients sur 10
- Le conseil social : près de 6 associations sur 10 (contre un peu moins de 1 entreprise sur 2)
- Le conseil juridique et de gestion : environ 1 client sur 2

Les missions liées à la gestion de la paie s'accompagnent 9 fois sur 10 de missions complémentaires telles que l'établissement des déclarations sociales, du conseil social ou bien encore des prestations spécifiques (à l'occasion des entrées ou sorties de personnel notamment).

Ces missions périphériques sont généralement facturées de manière regroupée avec la mission sur la paie. Plus de 6 entreprises sur 10 déclarent payer un montant global pour toutes les missions relatives à la paie et au social. Cette proportion atteint même 8 sur 10 parmi les associations.

En dehors des prestations liées aux comptes, les experts-comptables réalisent le plus souvent les missions suivantes :

- Diverses déclarations fiscales : 3 entreprises sur 4 (contre 1 association sur 2)
- Conseil fiscal et télétransmission des diverses déclarations : près de 7 entreprises sur 10 (contre moins d' 1 association sur 2)
- Paie et/ou déclarations sociales : environ 6 clients sur 10
- Conseil social : près de 6 associations sur 10 (contre un peu moins de 1 entreprise sur 2)
- Conseil juridique et de gestion : environ 1 client sur 2



Différentes missions fournies par les experts-comptables **Erreur ! Signet non défini.**

Les clients, quel que soit leur statut juridique, font appel à un expert-comptable d'abord et avant tout pour leurs travaux comptables (tenue, établissement des comptes). Il s'agit de la mission citée le plus fréquemment : 8 fois sur 10.

Les autres missions proposées par les experts-comptables sont plus ou moins fortement implantées selon les domaines concernés mais aussi selon le statut juridique du client.

- Les prestations de nature fiscale et informatique rencontrent plus de succès auprès des entreprises que des associations.
- Les diverses déclarations fiscales : 3 entreprises sur 4 ont recours à un expert-comptable contre un peu plus de 1 association sur 2.
- Le conseil fiscal : 7 entreprises sur 10 ont recours à un expert-comptable contre un peu moins de 1 association sur 2.
- Les télétransmissions des diverses déclarations : 7 entreprises sur 10 ont recours à un expert-comptable, les associations sont proportionnellement deux fois moins nombreuses (7 sur 20).
- Les traitements informatiques : 3 entreprises sur 10 ont recours à un expert-comptable, les associations sont proportionnellement deux fois moins nombreuses (3 sur 20).
- Les prestations juridiques sont citées une fois sur 2, quel que soit le statut juridique.
- En ce qui concerne les paies et/ou les déclarations sociales, la fréquence de ces missions est globalement comparable dans les TPE/PME et dans les associations : en moyenne, près de 60% des clients déclarent recourir à un expert-comptable pour ce type de mission.
- Les prestations de conseil social et de gestion sont plutôt plus souvent fournies auprès des associations que des entreprises : elles sont fournies auprès de 6 associations sur 10, un peu moins de 1 entreprise sur deux en a.

Comparativement aux fréquences des missions indiquées en 2006, les évolutions constatées sont les suivantes :

- Une légère baisse pour les missions comptables et celles portant sur les déclarations fiscales : les taux de 2006 étaient 2 à 3% supérieurs à ceux de 2010.
- Une baisse pour les missions de conseil social et en gestion avec des taux en recul de 5 à 6%.
- Une progression des missions de traitements informatiques, en hausse de 7%.

Étude Ifec - 2009

L'IFEC a réalisé une enquête, initiée en avril 2009, auprès des professionnels, portant sur les missions d'évaluation. L'objectif était de dresser un état partiel des lieux de la pratique de ces missions et de souligner que ces missions constituent une opportunité forte de diversification pour la profession et ce compte tenu des nombreuses occasions d'évaluer (transmissions d'entreprises, ISF).

Plus de 300 cabinets ont répondu à cette étude, qui indique que ces missions sont réalisées dans 82 % des cas lors d'acquisition, cession ou transmission, ou ont un caractère comptable (27 %) ou fiscal (29 %).

En termes de perspectives, il ressort que 91% des cabinets ayant répondu jugent stable (45%) ou en croissance (46%) l'évolution des demandes de leurs clients en matière d'évaluation. De plus, 88% envisagent de continuer à développer ces missions à court ou moyen terme, ce qui est corroboré par le fait que seulement 14 % des cabinets interrogés n'effectuent pas ce type de missions.

Il est à noter aussi que les associés effectuent le plus souvent seuls ces missions (68%), les collaborateurs ne participant que dans 27% des cas. D'ailleurs, le recours à une assistance externe est assez limité (11%).

Pour ce qui est des outils utilisés, les professionnels s'appuient principalement sur des logiciels d'évaluation (49%) et des tableurs (47%).

Enfin, les principaux besoins exprimés pour mener ce type de mission portent sur des guides pratiques par méthode (47%), des modèles (39% ; lettre de mission, lettre d'affirmation, rapports), l'accès à des bases de données (65%) et la formation (20%).

Étude Xerfi - 2011

L'étude Xerfi de février 2011 propose un focus sur les missions de transmission en présentant :

- les avantages concurrentiels de la profession pour ces missions :
 - relation permanente avec le dirigeant
 - relation basée sur la proximité et la confiance
 - pluridisciplinarité du professionnel permettant d'apporter un conseil global
 - expérience sectorielle
- les opportunités
 - développement de nouvelles missions

- proposition de service post transmission
- accroissement de la notoriété auprès des autres acteurs de la transmission (financeurs, avocats, etc.)
- les menaces

Évolution des obligations comptables & administratives - impacts sur les missions

Étude OEC - 2007

Une étude sur les obligations comptables des TPE/PME a été réalisée en mai 2007 par TNS Sofres pour le compte du CSOEC. Il ressort de cette étude les éléments suivants

Les opérations jugées les plus contraignantes par es répondants sont les suivantes :

- 83 % : Les déclarations liées à la réglementation sociale
- 70 % : Les déclarations liées à la réglementation sur la sécurité et la santé du travail
- 70 % : les exigences légales pour créer de nouvelles entités
- 70 % : Toutes les autres déclarations fiscales

L'établissement des comptes, comparativement aux autres obligations comptables, ne semble pas très contraignant.

A la question « Quels sont les principaux besoins des utilisateurs des comptes de l'entreprise ? », les interrogés ont répondu :

- Évaluer la solvabilité et les risques de faillite : 70 %
- Gérer l'entreprise : 57 %
- Calculer les impôts : 38 %
- Estimer la valeur de l'entreprise : 36 %
- Obtenir de l'information sur la concurrence : 24 %

L'enquête met en avant que l'établissement et la publication des compte :

- Permettent de faire leur déclaration fiscale : 75 %
- Facilitent la recherche et l'obtention de financement: 73%
- Permettent d'assurer une meilleure gestion de l'entreprise : 70 %
- Favorisent une meilleure comparabilité avec les autres entreprises : 66 %

Synthèse des études sur la profession

Les attentes des personnes interrogées en termes de comptabilité la plus appropriée à leur situation sont les suivantes :

- Une comptabilité complète : 71 %
- Une comptabilité de caisse complétée à la clôture par un bilan et un compte de résultat (sans annexe) : 26 %
- Une comptabilité de caisse : 2 %

En fin à la question « Pensez-vous qu'il soit souhaitable ou pas d'adopter un référentiel comptable unique pour les PME dans l'ensemble des pays de l'Union Européenne ? », les avis sont les suivants :

- Plutôt souhaitable : 39 %
- Tout à fait souhaitable : 36 %
- Pas du tout souhaitable : 10 %

Nouvelles missions (conseil, concurrence ...)

Étude Xerfi – 2011

L'étude met en avant, à travers un tableau reproduit ci-après, les 10 raisons principales qui poussent les entreprises à recourir à des prestations de conseil.

Besoin d'expertise et de compétence spécifique	Besoin momentané ou imprévisible d'une compétence dont on ne dispose pas en interne
Besoin de neutralité et d'indépendance	Utile notamment pour valider des options stratégiques discutées au sein de l'entreprise
Besoin d'assistance technique ponctuelle	Le consultant est au fait des dernières évolutions technologiques et environnementales
Situation de crise	Chute des résultats, conflit interne, problème de succession, ...
Besoin d'expertise et d'acquisition de ressource	C'est notamment le rôle des chasseurs de têtes dans le domaine des RH
Intervention stratégique et confidentielle	L'option du consultant permet de rester ou de valider des options stratégiques que la direction ne souhaite pas avoir en interne

Régulation	Mission de mise en conformité à de nouvelles normes ou réglementations. C'est un segment très porteur depuis quelques années
Optimisation financière	Amélioration de l'utilisation des ressources de l'entreprise
Coaching	Encadrement d'équipes ou de managers
Formation	Former des équipes à de nouvelles pratiques techniques ou managériales

Étude RC&A - 2007

RC&A et espace innovation ont réalisé une enquête le dernier trimestre 2007 sur le marché du conseil des cabinets. Sont reproduits ci-après des extraits de cette enquête.

Question N°3- D'après-vous, pour un cabinet traditionnel (pas de spécialités sectorielles, 90% de clients TPE) quel sera dans les 10 prochaines années, le degré de concurrence des acteurs suivants :

	Faible Moyen	Fort Très fort	Total
Les prestataires de missions sociales (paye, déclaration)	43,70%	56,30%	100,00%
Les prestataires de tenue comptable (saisie, hors bilan)	46,50%	53,50%	100,00%
Les cabinets ayant une spécificité sectorielle	53,80%	46,20%	100,00%
Les cabinets traditionnels de taille équivalente !	54,50%	45,50%	100,00%
Les cabinets de très grande taille (CA > 7 M€ de CA)	55,20%	44,80%	100,00%
Les A.G.C (Associations de Gestion et de Comptabilité)	57,70%	42,30%	100,00%
Les cabinets ayant une spécificité technique (évaluation, gestion de patrimoine)	61,40%	38,60%	100,00%
Les banques	69,40%	30,60%	100,00%
L'administration électronique	78,20%	21,90%	100,10%
Les syndicats professionnels	83,30%	16,70%	100,00%

Question N°3- Les missions de conseil concourent au développement du chiffre d'affaires des cabinets ; elles ne représentent néanmoins pas plus de 10% des honoraires, en moyenne. Les principales explications de cette faible part sont pour vous :

	Pas d'accord Moyennement d'accord	D'accord Tout à fait d'accord	Total
1. La vente et la présentation des missions de conseil (écoute, pédagogie et argumentation) demandent une forte disponibilité que les cabinets n'ont pas :	20,60%	79,40%	100,00%
2. La production des missions de conseil demande une forte disponibilité que les cabinets n'ont pas :	24,40%	75,60%	100,00%
3. Les cabinets ne se sont pas organisés pour les produire (manque d'outils adaptés, de méthodes structurées ou de collaborateurs qualifiés)	33,60%	66,50%	100,10%
4. La clientèle des cabinets (majoritairement TPE) n'est pas prête à payer le conseil :	41,20%	58,80%	100,00%
5. L'offre de conseil des cabinets n'est pas en phase avec la demande des clients :	45,10%	54,90%	100,00%

Perspectives

Étude Xerfi – 2011

A travers une analyse PESTEL (Politique, Economique, Sociale, Technologique, Environnementale et Légale), l'étude met en évidence les perspectives d'avenir de la profession qui se dirige inexorablement vers une logique de marché, ce qui la conduira « à passer du statut de profession libérale à celui de chef d'entreprise ». La profession devra par ailleurs élargir son périmètre d'intervention au-delà du chiffre, en développant une offre de conseil.

L'étude perçoit la crise qui anime actuellement la profession comme une crise de l'offre, et non pas comme une crise de la demande.

Cette crise est d'autant plus flagrante au regard des rapports de force concurrentielle que propose l'étude :

- La concurrence interne à la profession : renforcement de la pression concurrentielle
- La menace des nouveaux entrants : éventuelle remise en cause du monopôle de la profession permettant ainsi l'entrée de nouveaux acteurs : banques et assurances, notamment,
- La menace de clients : bien que fidèle, la clientèle n'hésite pas à mettre en concurrence les cabinets, dans un souci d'économie
- La menace des substituts : logiciels de comptabilité, centre de gestion, etc.

- La menace réglementaire : longtemps vu comme une opportunité, la réglementation devient une menace : suppression du monopole, simplifications administratives et comptables, micro-entités, etc.
- La menace des fournisseurs, dans une moindre mesure

Étude Observatoire CSO – 2010

Les perspectives d'évolution du marché portent sur les prestations que les entreprises interrogées, clients ou non, souhaitent trouver auprès d'un cabinet d'expertise comptable.

Les prestations les plus fréquemment citées sont l'aide en matière d'information de gestion ainsi que la contribution à la négociation de crédit. Environ 6 à 7 entreprises sur 10 déclarent que les cabinets d'expertise comptable devraient proposer ces missions. Cela ouvre d'autant plus d'opportunités pour les experts-comptables qu'elles déclarent, dans le même temps, faire peu appel à d'autres professionnels pour obtenir l'assistance souhaitée.

Le conseil en gestion de patrimoine privé est également cité comme un service devant être proposé par les experts-comptables mais dans ce cas, la pénétration sur ce marché sera plus difficile car d'autres prestataires extérieurs y sont déjà positionnés.

Si des attentes sont exprimées, pour autant, il convient d'être très réservé sur les possibilités pour les experts-comptables de capter massivement de nouveaux clients. A la question de savoir si, à l'avenir, ils envisageaient de faire appel à un expert-comptable, environ 8 entreprises non-clientes sur 10 répondent par la négative (certainement ou probablement). Cette thématique est reprise plus loin sur les freins au développement du marché de la profession.

Étude Omeca - 2010

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.

Enfin, l'étude présente 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...).

Étude IFAC - 2011

L'IFAC (International Federation of Accountants) a réalisé une étude entre le 27 janvier et le 9 février 2011 auprès de 425 cabinets de petite et moyenne taille :

- 49,6 % des répondants sont des cabinets situés en Europe,
- 33,4% sont des cabinets situés en Amérique du Nord,
- 8,2% sont des cabinets situés en Afrique et Moyen-Orient,
- 5,4% sont des cabinets situés en Asie.

Cette étude permet d'obtenir une tendance sur l'optimisme et les priorités des interrogés.

Ainsi estiment-ils que l'année 2011 devrait être :

- meilleure que l'année dernière, à hauteur de 38 %,

Synthèse des études sur la profession

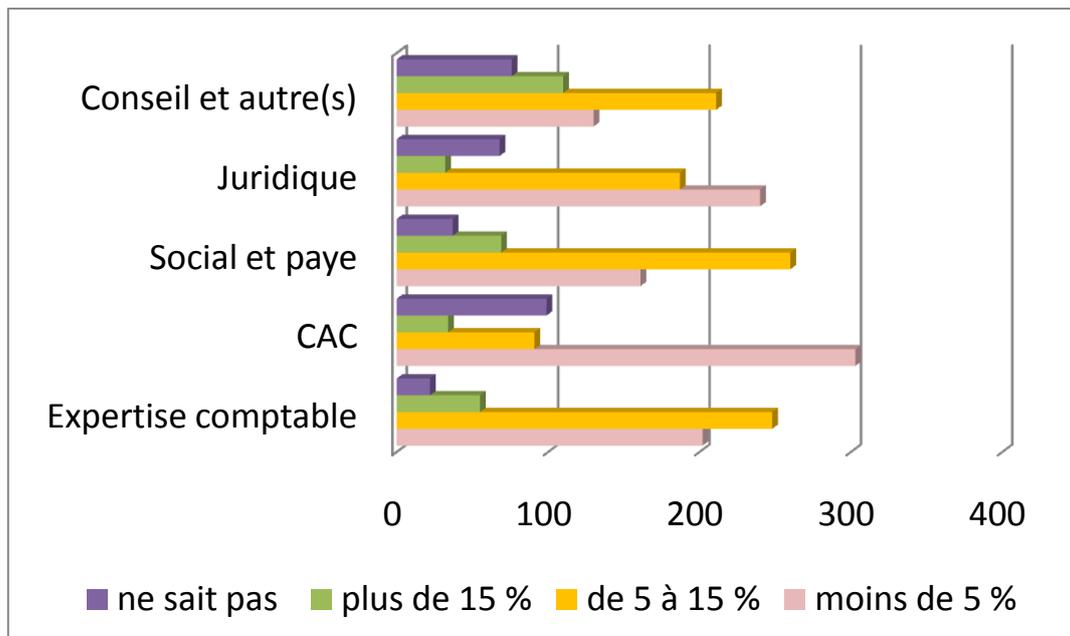
- pire que l'année dernière, à hauteur de 19 %,
- être identique à l'année dernière, à hauteur de 43%.

En outre, les priorités annoncées par les sondés sont les suivantes :

- Rester à jour des nouvelles normes et réglementations (41 %)
- Attirer et fidéliser les clients (27 %)
- Trouver un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle (8%)
- Rester compétitif (7%)
- Attirer et fidéliser les collaborateurs (6%)
- Etre capable de s'adapter aux évolutions des clients (5%)
- Rester à jour des nouvelles technologies (3%)
- Préparer la succession (3%)

Étude Ifec-RCA - 2008

L'Ifec, en partenariat avec RCA, a réalisé en juin 2008, une étude sur les pratiques des cabinets. Plusieurs questions portaient sur le pourcentage de croissance envisagé pour les différents métiers du cabinet. Les réponses sont résumées dans le graphique ci-après.



Le low cost

Pas d'étude identifiée sur ce thème

Le full service

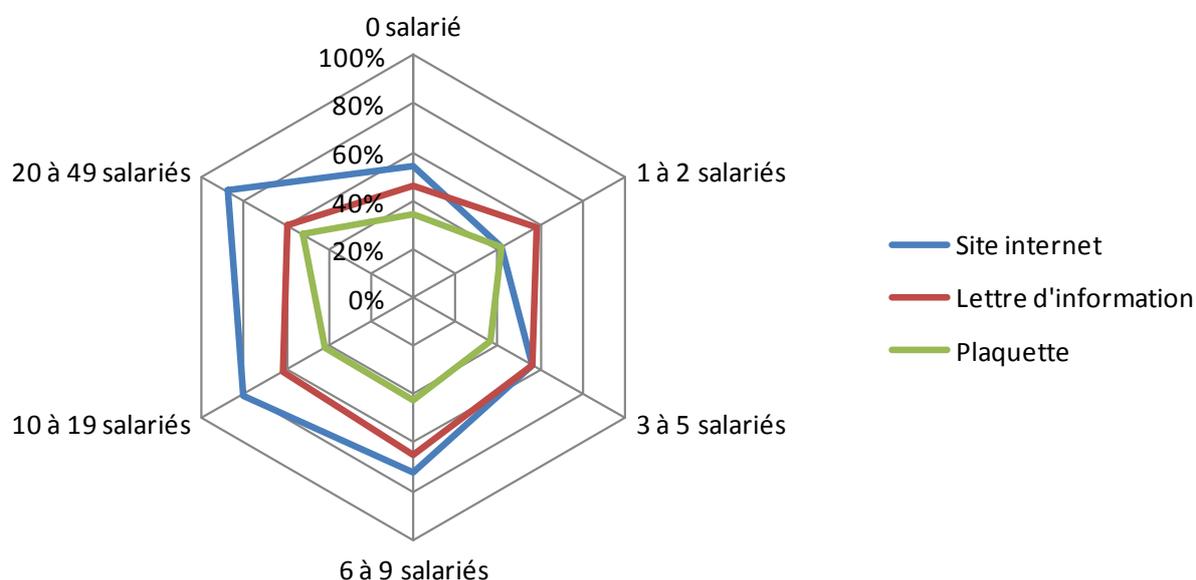
Pas d'étude identifiée sur ce thème

La communication du cabinet

État des lieux des pratiques dans la profession

Étude Observatoire OEC - 2010

L'utilisation des outils de communication par les cabinets est présentée dans le graphique qui suit issu de l'étude de l'observatoire de l'OEC sur la gestion des cabinets d'expertise comptable d'octobre 2010.



Le site Internet est l'outil le plus présent au sein des cabinets, à l'exception de ceux de la tranche 1 à 2 salariés qui lui préfèrent la lettre d'information.

Étude IFEC/RCA - 2008

L'ifec, en partenariat avec RCA, a réalisé en juin 2008, une étude sur les pratiques des cabinets. Plusieurs questions portaient sur la communication, dont une plus précisément sur le budget alloué, exprimé en pourcentage du chiffre d'affaires.

	Effectifs	%
Moins de 1%	288	62,5%
Entre 1 et 5%	155	33,6%
Entre 5 et 10%	12	2,6%
Entre 10 et 15%	2	0,4%
Au-delà	4	0,9%
Total	461	100,0%

Benchmark des autres professions réglementées

Pas d'étude identifiée sur ce thème

Benchmark des autres professions étrangères

Étude Eurolaw-OEC - 2007

En 2007, à l'occasion du 62^{ème} congrès national, l'OEC et Eurolaw ont dressé un panorama européen des règles déontologiques relatives à la publicité des professionnels comptables européens. Cette analyse met en avant les différentes pratiques des nombreux pays, notamment :

- Allemagne
- Autriche
- Belgique
- Danemark
- Espagne
- France
- Irlande
- Italie
- Luxembourg
- Pologne

- Portugal
- Roumanie
- Royaume Uni
- Slovaquie

Marketing, publicité, sponsoring

Pas d'étude identifiée sur ce thème

Ressources humaines

L'étude Xerfi de 2011 met en avant les bouleversements démographiques que la profession est en train de vivre et qui vont modifier durablement les méthodes management et de recrutement des cabinets :

- Le papy-boom
 - Remplacement des départs et réorganisation des structures
 - Transmission du savoir et organisation du passage de témoin dans les cabinets
- La mutation de l'emploi des cadres
 - Plein emploi chez les cadres
 - Inversion du rapport de force avec les employeurs
 - Renforcement de la mobilité
- La génération Y
 - Différence d'attentes par rapport à leurs aînés
 - Différence de rapport avec l'entreprise
- La structure de la population active
 - Baisse de la population active
 - Inversion du rapport jeunes/séniors

La génération Y

Étude Xerfi - 2011

L'étude Xerfi de février 2011 propose un focus sur la génération Y en présentant ses caractéristiques et ses attentes.

Les caractéristiques de cette génération sont les suivantes :

- Personnes nées entre la fin des années 70 et le milieu des années 90
- Technophiles et en permanence connectées
- Polyglottes
- Expérimentées grâce à leurs nombreux stages
- Volatiles
- Peu attachées au concept de loyauté

La principale attente de la génération Y est de travailler différemment, c'est-à-dire :

- Volonté de compréhension de ce qu'on leur demande et de ce qu'on attend d'eux
- Diversité des missions
- Formation de qualité
- Mouvement
- Réactivité
- Sur-mesure
- Travail en équipe
- Clarté des règles
- Leadership plus que management
- Relation fondée sur le principe du donnant-donnant
- Reconnaissance immédiate des performances individuelles
- Conditions de travail respectueuses de leur mode de fonctionnement
- Entretiens d'évaluation réguliers
- Plan de carrière balisé
- Possibilité de s'impliquer en dehors de l'entreprise

Si cette génération concerne les collaborateurs des cabinets, les futurs clients sont (ou seront) également de cette génération.

Femmes/parité

Rapport annuel OEC - 2010

Le rapport annuel de l'OEC fait état d'un effectif essentiellement masculin :

- 79% d'hommes
- 21 % de femmes

En revanche la parité est quasiment parfaite dans la population des experts-comptables stagiaires :

- 54 % d'hommes
- 46 % de femmes

Étude Omeca - 2010

Quant à l'effectif salarié, l'étude de l'Omeca indique la parité suivante :

- 34 % d'hommes
- 66 % de femmes

Pyramide des âges

Rapport annuel OEC - 2010

La pyramide des âges de la profession, telle qu'elle ressort du rapport annuel de l'OEC, permet de faire les constats suivants :

- 1 expert-comptable sur 6 a atteint 60 ans
- 1 expert-comptable sur 2 a atteint 50 ans
- La moyenne d'âge est de 51.5 ans

Passerelles entreprise vers cabinet

Pas d'étude identifiée sur ce thème

VAE / 7 bis

Pas d'étude identifiée sur ce thème

Seniors

Étude Cavec - 2008

Une étude de la Cavec d'octobre 2008 donne les indications suivantes :

	2007	2008
Retraités	7.320	7.091
Cotisants Cavec	18.202	17.922
Affiliations nouvelles	648	nc
Age moyen de départ à la retraite	63,9 ans	nc

Gestion des RH - Management

Étude ANECS-CJEC - 2009

Les Estivales 2009 de l'ANECS et du CJEC se sont ouvertes par une conférence sur les « pratiques innovantes ». Le public (experts-comptables stagiaires et jeunes professionnels) a pu réagir aux questions posées au moyen d'une télécommande.

Il ressort de cette enquête en temps réel que les jeunes professionnels dressent un portrait peu flatteur du management des cabinets : ils sont près de 80 % à estimer que la gestion des cabinets est assez ou très souvent dépassée, et près de 70 % qui estiment urgent de modifier les pratiques managériales. A noter qu'aucun participant ne considère que la profession soit en avance sur ce plan !

Cette enquête reflète donc la volonté de changement des pratiques et du management des jeunes et futurs experts-comptables, et préfigure donc en quelque sorte ce que sera la profession dans quelques années.

Étude Xerfi – 2011

Cette étude indique que le recrutement et la gestion du personnel vont devenir de plus en plus stratégiques dans les années à venir. Le management des ressources humaines va en effet devenir une caractéristique essentielle des cabinets, qui ont besoin d'attirer des collaborateurs, parfois d'une nouvelle génération. Ils doivent ainsi être en mesure de proposer :

- Des carrières mieux balisées
- Une plus grande diversité des activités
- Une évolution des méthodes de management
- Des efforts sur les conditions de travail des collaborateurs
- Une meilleure prise en compte des aspirations personnelles des collaborateurs
- Le financement d'activités culturelles et/ou sportives
- Le renforcement de la dimension « entreprise citoyenne »
- La formation des équipes

Étude Hays – 2011

Cette étude souligne un décalage entre les perceptions des experts-comptables et des collaborateurs, qui ne quittent pas leur poste pour une raison salariale ou de rémunération, mais en fonction du contenu du poste (63 %), c'est-à-dire en fonction des missions confiées, de l'évolution proposée et de l'autonomie attribuée.

Étude Omeca - 2011

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

Gestion des RH - Rémunération

Étude Hays – 2011

Selon une étude sur la rémunération dans le secteur du conseil, de l'audit et l'expertise comptable de Hays, un expert-comptable diplômé ayant moins de cinq années d'expérience gagne, en Île-de-France, entre 37 et 47K euros en 2010. La fourchette de rémunération des professionnels de plus de cinq ans d'expérience se situe autour de 50-80K euros.

Étude Xerfi – 2011

L'étude Xerfi analyse le poids des frais de personnel dans son étude de février 2011. Le tableau de l'analyse des frais de personnel est reproduit ci-après

	2006/2007	2007/2008	2008/2009	2009/2010
Les Big + Mazars (5 cabinets)	NS			
Poids lourds (15-100 ME) (16 cabinets)	61,8%	61,3%	61,1%	→
Poids moyens (5-15 ME) (82 cabinets)	57,4%	56,1%	56,2%	↗
Poids plumes (2,5-5 ME) (204 cabinets)	58,1%	57,0%	56,9%	↗
Petits cabinets (1,5-2,5 ME) (341 cabinets)	57,3%	56,6%	56,6%	↗
Très petits cabinets (0,5-1,5 ME) (1326 cabinets)	58,2%	57,6%	58,1%	↗
Total hors grands réseaux (1 969 cabinets)	58,3%	57,6%	57,7%	↗
Total (1 974 cabinets)	NS			

Statistiques Unasa – 2009

Ces statistiques donnent les éléments chiffrés suivants concernant le revenu net moyen des experts-comptables en 2007 :

- = 56.000 euros
- > à celui des avocats (53.000 €)
- < à celui des notaires (221.000 €)
- > à l'inflation

Étude IFEC - 2009

L'IFEC a réalisé en octobre 2009 une enquête sur la rémunération dans la profession. Les résultats présentés ci-après correspondent aux éléments transmis par les 1 051 cabinets répondants.

Les salaires présentés sont des salaires bruts annuels moyens donnés pour un temps plein (151,67h), hors rémunérations exceptionnelles (prime, intéressement, abondement etc.).

Cette étude distingue la rémunération en fonction des métiers. Sont ainsi mis en avant la rémunération :

- en expertise comptable.
- en commissariat aux comptes
- en social
- pour les administratifs

Les disparités régionales sont également mises en avant par une analyse des rémunération sur les régions :

- Paris Ile de France
- Nord Ouest
- Nord Est
- Sud Ouest
- Sud Est
- Dom-Tom

Étude AE-Intec - 2008

Réalisée tous les deux ans auprès de 1000 professionnels, l'enquête AE INTEC sur les salaires dans la profession comptable en 2008 a pour objectif d'évaluer les rémunérations des diplômés de la filière comptable par fonction exercée et niveau d'ancienneté.

La filière de l'expertise comptable est plus que jamais porteuse sur le plan des rémunérations : les salaires dans la profession comptable ont continué à augmenter de façon significative depuis 2004, et ce, quel que soit le niveau de diplôme et la fonction occupée, en entreprise ou en cabinet.

De plus, on constate toujours l'existence d'une différence de salaires entre la région parisienne et la province, entre les hommes et les femmes mais l'écart entre les salaires en entreprise et en cabinet se resserre.

En cabinet, un expert comptable commence, après obtention du diplôme, avec un salaire moyen de 41 000 euros qui atteint 87 000 euros au bout de 16 ans d'expérience.

	Age	Salaire Moyen	Expérience
Fonction comptable	29 ans	25 000 €	4 ans
EC Stagiaire 1ère année	27 ans	28 000 €	4 ans
EC Stagiaire 2ème année	28 ans	31 000 €	6 ans
EC Stagiaire 3ème année	28 ans	33 000 €	6 ans
Assistant débutant	29 ans	21 000 €	4 ans
Assistant confirmé	30 ans	28 000 €	7 ans
Chef de mission	32 ans	40 000 €	8 ans
Chef de groupe	41 ans	52 000 €	14 ans
Expert comptable	30 ans	41 000 €	6 ans
Audit	38 ans	47 000 €	13 ans
Expert comptable et CAC	37 ans	87 000 €	16 ans

	Région parisienne		Province	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
EC stagiaire 2ème année	31 000 €	32 000 €	26 000 €	25 000 €
EC stagiaire 3ème année	45 000 €	33 000 €	29 000 €	28 000 €
Assistant débutant	40 000 €	45 000 €	32 000 €	30 000 €
Chef de mission	30 000 €	33 000 €	26 000 €	26 000 €
Chef de groupe	48 000 €	47 000 €	35 000 €	32 000 €
Expert comptable et CAC	108 000 €	NS	84 000 €	58 000 €

Étude ANECS - 2009

L'ANECS a réalisé une étude sur la rémunération des stagiaires en fonction :

- de l'année de stage,
- du sexe,
- de la taille des cabinets,
- de la formation initiale,
- de l'expérience,
- de la région.

2450 stagiaires sur les 6 227 inscrits à l'OEC en 2009, hors suspension et attente d'attestation de fin de stage ont répondu à cette enquête soit 39 % de taux de réponse.

L'ensemble des régions (découpage CROEC) ont répondu à cette enquête sur un taux de participation allant de 15% pour Paris Ile de France à 92% pour le Limousin. La majorité des régions se situent autour de 50% de taux de participation.

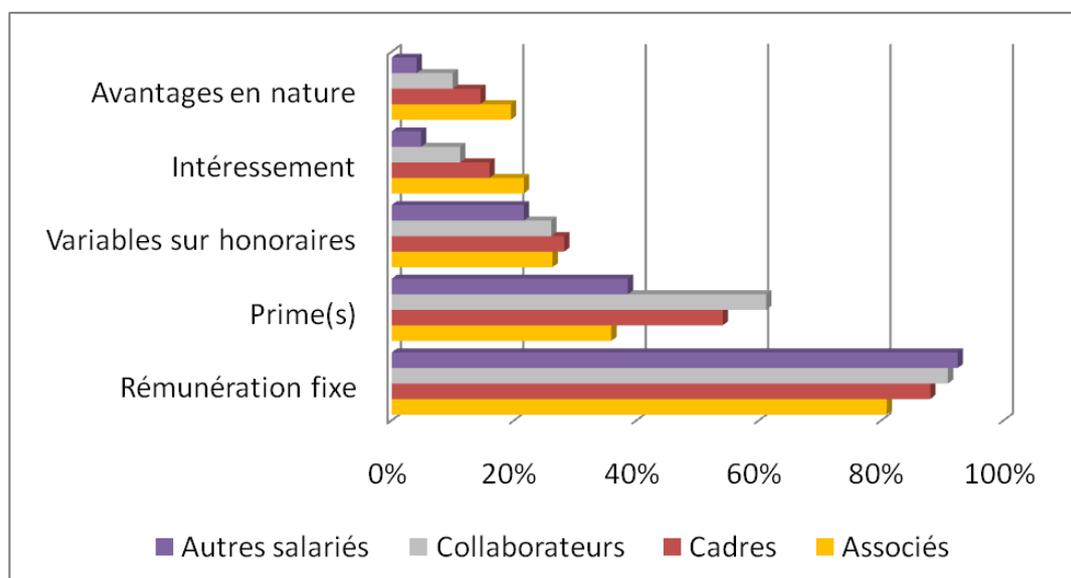
Les résultats présentés sont toutes régions confondues hors Paris Ile de France, Dom-Tom et hors stage en entreprise.

Les constats issus de cette enquête sont les suivants :

- Les femmes gagnent 27% de moins que les hommes
- Plus le cabinet est gros, plus la rémunération est importante.
- Si le cursus universitaire est un peu plus rémunérateur que le cursus classique, c'est le cursus en école de commerce qui paie le mieux.
- L'expérience avant l'entrée en stage est un critère très prégnant sur la rémunération.
- La progression dans le stage fait, très logiquement, progresser le salaire
- Il vaut mieux être un homme qui fait du commissariat qu'une femme qui fait de l'expertise !
- La pratique mixte "Expertise / CAC" est la moins rémunératrice des pratiques tout particulièrement chez les hommes.
- On s'aperçoit que les femmes doivent avoir un cursus de niveau plus élevé pour avoir les mêmes salaires que les hommes.

Étude IFEC-RCA - 2008

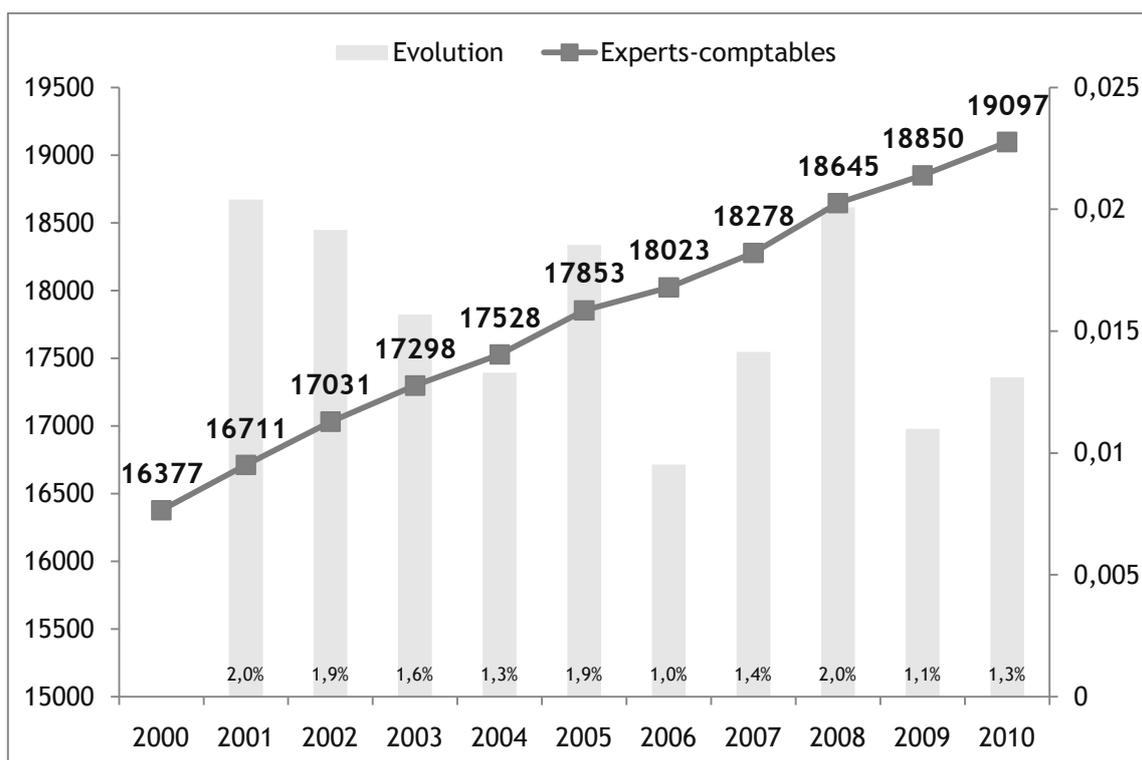
L'Ifec, en partenariat avec RCA, a réalisé en juin 2008, une étude sur les pratiques des cabinets. Plusieurs questions portaient sur la politique de rémunération du cabinet. Les réponses sont résumées dans le graphique ci-après.



Renouvellement de la profession

Rapport annuel OEC - 2010

Les différents rapports annuels de l'OEC permettent de dresser l'évolution des effectifs inscrits à l'OEC.



Il ressort de cette analyse que la profession a augmenté de 14 % sur les dix dernières années.

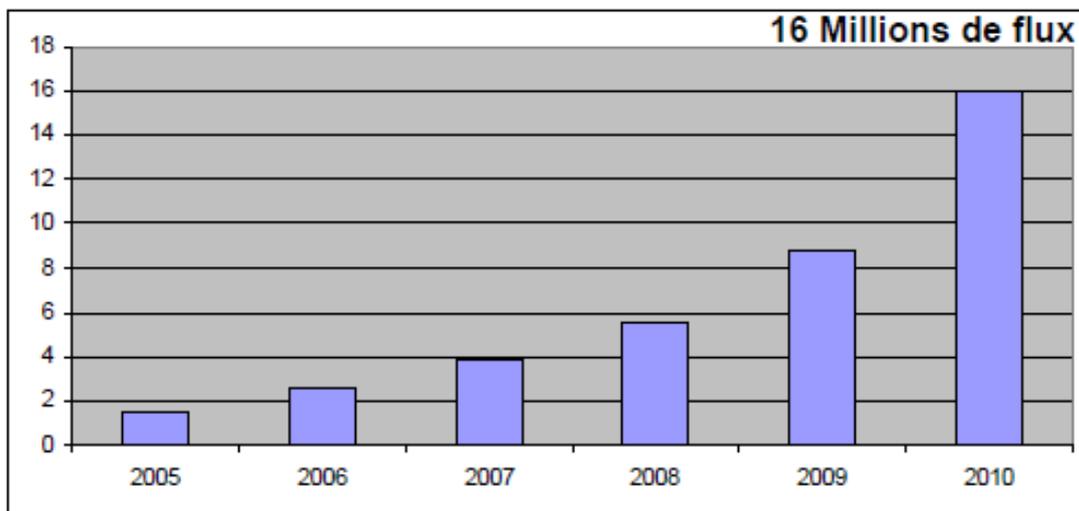
Technologies

Jedeclare

Présentation jedeclare - 2011

Les supports de présentation utilisés par jedeclare indiquent les chiffres suivants :

- Evolution des flux sur les cinq dernières années



- Utilisateurs 2010
 - 6 908 cabinets utilisateurs (+ 9,1 % par rapport à décembre 2009)
 - + 2 000 Cabinets inscrits via Sage Coala [estimation]
 - 392 Centres et Associations Gestion Agréés (+ 2,9 % par rapport à décembre 2009)
- EDI-TDFC 2010
 - 67% des EDI-TDFC reçues par la DGFIP
 - 1. 400.000 liasses émises par les cabinets + 70.000 liasses émises par les OGA
 - 500.000 liasses reçues par les OGA
 - 400.000 attestations émises par les OGA

Le portail net-entreprise.fr pour les déclarations sociales avance de son côté 2,7 millions d'établissements inscrits. En pratique, les cabinets utilisent souvent les deux plateformes : jedeclare.com pour les déclarations fiscales, net-entreprises pour les déclarations sociales (même si jedeclare.com permet aussi l'envoi des déclarations sociales).

Cloud / SaaS

Étude Xerfi – 2011

Cette étude propose un zoom sur les solutions SaaS (Software as a service) et cloud computing.

L'étude indique que dans un contexte de dématérialisation le SaaS devient incontournable, permettant de produire et traiter les informations comptables intégralement en ligne, d'archiver et de travailler dans un univers collaboratif. Le SaaS, selon l'étude, est une solution idéale en période de crise économique, car peu contraignant financièrement et flexible. Pour autant, en mai 2010, seul 1% des entreprises de moins de 20 salariés aurait adapté des solutions en SaaS.

Le SaaS (au même titre que l'IaaS (infrastructure as a service) ou le PaaS (Platform as a service) est une catégorie de cloud computing, dont l'étude Xerfi qualifie la croissance de ce type de solution comme exponentielle.

Signature électronique

Pas d'étude identifiée sur ce thème

Archivage

Pas d'étude identifiée sur ce thème

Dématérialisation

Étude Xerfi – 2011

L'étude Xerfi sur les cabinets d'audit et d'expertise comptable de février 2011 propose un focus sur la dématérialisation. Elle présente les avantages et les inconvénients de la solution :

- Les inconvénients
 - Culture du papier
 - Investissements financiers et en termes de temps importants
 - Formation et sensibilisation au changement de méthodes
 - Complexités technique et juridique
 - Craintes liées à l'insécurité et à la confidentialité
 - Manque d'harmonisation des pratiques au niveau international
 - Difficultés d'intégration de la solution d'archivage de contenus électroniques au système d'information

- Durée de vie des supports
- Les avantages
 - Réduction des coûts
 - Gains de productivité
 - Réactivité
 - Amélioration du partage de l'information
 - Rationalisation de la recherche d'informations
 - Banalisation des e-pratiques, telle que la signature électronique
 - Généralisation d'internet et du haut débit
 - Tendance à la green attitude
 - Facilitation de la préservation des contenus
 - Diminution des risques de fraudes

Par ailleurs, l'étude Xerfi présente les impacts positifs de la dématérialisation en termes politique, économique, socioculturel, technologique, écologique ou encore législatif.

Relations avec les partenaires

Pas d'étude identifiée sur ce thème

Télétravail/mobilité

Enquête RIM - 2009

Une enquête sur la mobilité dans la profession a été réalisée par Research In Motion (RIM), la société fabricant et commercialisant les smartphones BlackBerry. Cette enquête, réalisée en mars 2009, a permis de recueillir plus de 600 réponses.

L'avantage principal de la mobilité réside dans le fait d'être en liaison permanente avec son bureau et ses collaborateurs où que l'on se trouve.

Au-delà de ce premier objectif qui trouve tout son intérêt chez les experts-comptables, ces derniers comptent, en outre, deux particularités supplémentaires en matière de mobilité :

- des besoins en mobilité très orientés vers les clients
- une appétence avérée pour les nouvelles technologies

Plus de 90 % des experts-comptables, des chefs de missions et des collaborateurs pensent que leur capacité à être mobile est un atout dans leur relation client.

La grande majorité des experts-comptables considèrent qu'il est important que les clients puissent les joindre à l'extérieur, importance encore renforcée dans le contexte de crise actuel pour la moitié des personnes interrogées.

La profession est déjà bien équipée en matière d'outils de mobilité : ordinateurs portables équipés d'une clé 3G, smartphones pour les experts-comptables et les collaborateurs...

Les experts-comptables utilisent ces équipements d'abord pour avoir accès à leur messagerie et à internet. L'utilisation d'applications collaboratives (agenda et répertoire partagés, gestion interne) est aujourd'hui moins répandue dans la profession, notamment dans les petits cabinets, mais devrait se développer dans les années à venir.

Trois groupes de tâches fréquemment réalisées à l'extérieur du cabinet se distinguent nettement :

- Accès à la messagerie, téléphone, gestion de l'agenda (plus des deux tiers des répondants)
- Accès à la documentation, à internet, aux dossiers clients (environ la moitié des répondants)
- Bureautique et applications métier (moins d'un tiers des répondants)

Parmi les apports de la mobilité, l'amélioration du service rendu au client est véritablement plébiscitée (à hauteur de 87 %).

L'amélioration de la productivité personnelle et la meilleure gestion des priorités, la meilleure communication avec le cabinet et l'information en temps réel sont également considérées comme des apports importants de la mobilité par une grande majorité d'experts-comptables.

De façon générale, les apports de la mobilité se ressentent plus fortement en termes d'amélioration du service et de l'organisation. L'impact financier de la mobilité paraît donc plus indirect (la mobilité permet de fidéliser les clients) que direct.

La mobilité permet également de gagner du temps, une denrée rare pour la profession !

Pour 71 % de répondants, les outils de mobilité ne troublent pas, voire améliorent l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Le fait de disposer d'outils de communication mobiles ne rend pour autant pas les experts-comptables joignables à tout moment.

De façon générale, les experts-comptables considèrent la mobilité comme quelque chose de positif : réactivité, disponibilité, efficacité, service au client, productivité : autant de mots-clés associés spontanément par les experts-comptables interrogés à la mobilité.

La relation clients

Étude Observatoire CSO – 2010

La relation avec l'expert-comptable naît majoritairement à la suite d'une recommandation de la part de relations professionnelles. L'expert-comptable semble être un sujet de discussion courant entre le client et ses confrères ce qui explique la prépondérance de ce « réseau » comparé aux autres qui peuvent amener un (futur) client à contacter son expert-comptable (cercle privé, clients ou fournisseurs mais également connaissance des collaborateurs des cabinets...).

En ce qui concerne les critères de choix d'un expert-comptable, pour les entreprises, la confiance inspirée par la personne rencontrée arrive en tête devant la réputation du cabinet et sa proximité géographique. Les associations plébiscitent également la confiance de l'interlocuteur ainsi que la

proximité géographique. Par contre, elles apparaissent moins sensibles à la réputation. Elles s'attachent plus à la connaissance que le cabinet a des associations de leur taille.

Près de 9 clients sur 10 indiquent qu'ils ont fait appel à un expert-comptable pour que celui-ci atteste leurs comptes. Cela démontre la valeur attachée à la signature de l'expert-comptable. Dans près de 8 cas sur 10, pour être aidés dans les opérations courantes de la gestion de leur entreprise (paie, déclarations...). Dans le même temps, plus d'un client sur deux, qu'il soit une entreprise ou une association, déclare faire appel à un expert-comptable en pensant ainsi se conformer à une obligation.

En moyenne, près d'un client sur 2 déclare avoir recours à son expert-comptable de manière très régulière, au moins une fois par mois. Le rythme des interventions est néanmoins très différent selon la taille et le statut des clients. Plusieurs populations se distinguent :

- les entreprises avec au moins un salarié : dans 7 cas sur 10, elles ont recours à l'expert-comptable pour des missions régulières (au moins une fois par mois)
- les associations : la proportion est d'une sur 2, l'autre moitié se répartit à 75% sur des missions occasionnelles (plusieurs fois par an) et à 25% sur des missions annuelles.
- les entreprises sans salarié : les missions régulières ne concernent qu'un client sur 3. Ces entreprises choisissent plutôt des missions occasionnelles (40% des cas) voire annuelles (près de 30%).

Les experts-comptables ont des contacts très réguliers avec leurs clients : dans plus de 8 cas sur 10, les entreprises, avec au moins un salarié, ont des échanges téléphoniques avec leur cabinet d'expertise comptable au moins une fois par mois (certainement en raison de la paie). Les contacts sont plus espacés avec les associations et les entreprises sans salarié.

Les clients déclarent majoritairement voir leur expert-comptable tous les mois ou tous les trimestres, à l'exception des entreprises sans salarié. Ces dernières le rencontrent le plus souvent moins d'une fois par trimestre.

9 clients sur 10 sont assez voire très satisfaits de leur cabinet d'expertise comptable.

Ils sont autant à déclarer qu'ils recommanderaient leur expert-comptable auprès de leurs confrères ou relations. Ce point très positif doit néanmoins être nuancé car, parmi les clients satisfaits, la part des réponses « assez satisfaits » est significative (55% des TPE/PME et 44% des associations).

Déclinée par type de mission, la satisfaction exprimée par les clients est inégale avec :

- une majorité de clients très satisfaits des prestations techniques (entre 5 et 6 clients sur 10 selon les types de prestations : tenue des comptes, gestion de la paie ou encore déclarations fiscales)
- et une petite minorité de clients très satisfaits parmi les TPE sans salarié sur les prestations de conseil de gestion, de budget et de suivi de trésorerie (seule une sur 5 se déclare très satisfaite sur ces prestations). A noter que, dans leur ensemble, seulement 3 à 4 clients sur 10 jugent les prestations de conseil très satisfaisantes (en fonction de la nature du conseil).

Appelés à s'exprimer sur les différentes qualités de leurs interlocuteurs, les clients saluent leur compétence et leur respect des délais : plus d'un client sur 2 déclare en être très satisfait (avec une proportion plus élevée chez les TPE/PME que chez les associations). En revanche, d'autres critères d'évaluation se voient attribuer de moins bonnes notes de la part des clients. Il s'agit de la réactivité et de la disponibilité des interlocuteurs du cabinet. Moins d'un client sur 2 déclare être très satisfait sur ce plan ce qui appelle à un diagnostic à mener pour identifier comment améliorer la satisfaction des clients sur ces points.

Au niveau de la fidélisation, plus de 2 TPE sur 3 et de 1 PME sur 2 déclarent avoir leur cabinet d'expertise depuis plus de 10 ans, ce qui traduit une forte fidélité de leur part.

Les entreprises de 1 à 19 salariés apparaissent particulièrement fidèles avec des taux d'ancienneté supérieure à 10 ans de l'ordre de :

- 80% pour la tranche 1 à 5 salariés
- 70% pour la tranche 6 à 19 salariés.

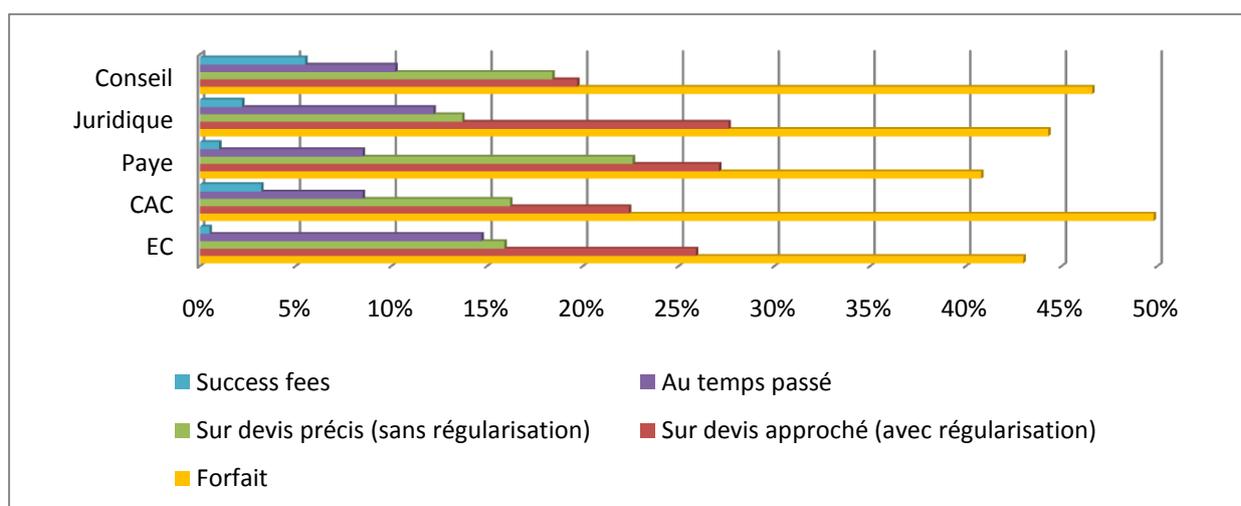
A noter :

- les entreprises sans salarié et les PME présentent des taux d'environ 50%.
- du côté des associations, la proportion de clients de plus de 10 ans est plus faible (près de 4 sur 10).

Les modes de facturation (forfait / temps passé / à la tâche ...)

Étude IFEC-RCA - 2008

L'ifec, en partenariat avec RCA, a réalisé en juin 2008, une étude sur les pratiques des cabinets. Plusieurs questions portaient les modalités de facturation.



Les appels d'offres, les markets places, les réseaux sociaux,

Pas d'étude identifiée sur ce thème

Dumping

Pas d'étude identifiée sur ce thème

La transmission des cabinets

Étude Interfimo – 2011

Interfimo a actualisé, en 2011, son étude sur le prix de vente des cabinets constatés sur les 100 dernières transactions de cabinets d'expertise comptable.

En février 2011, le prix de vente constaté sur l'ensemble du territoire national s'élève à 85% du chiffre d'affaires HT contre 86% en janvier 2009, ce dernier niveau étant d'ailleurs égal à celui de 2006.

60% des transactions s'inscrivent dans une fourchette de 72% à 100%.

Des différences sont à constater selon :

- le lieu géographique de la transaction
- la typologie de la transaction
- la nature des prestations vendues.

INSTANCES PROFESSIONNELLES

Le rôle des institutions

Régalien / services

Pas d'étude identifiée sur ce thème

Communication

Pas d'étude identifiée sur ce thème

Attractivité de la profession

Pas d'étude identifiée sur ce thème

Femmes dans la profession

Pas d'étude identifiée sur ce thème

Gratuit / payant

Pas d'étude identifiée sur ce thème

La marque expert-comptable

L'ordre : premier réseau des EC

Pas d'étude identifiée sur ce thème

Le relai des CRO / des cabinets

Pas d'étude identifiée sur ce thème

La vie des instances

Benchmark international / d'autres professions réglementées

Étude Eurolaw-OEC - 2007

En 2007, à l'occasion du 62^{ème} congrès national, l'OEC et Eurolaw ont dressé un panorama de l'organisation institutionnelle des professionnels comptables européens. Cette analyse met en avant des nombreux pays, notamment :

- Allemagne
- Autriche
- Belgique
- Danemark
- Espagne
- France
- Irlande
- Italie
- Luxembourg
- Pologne
- Portugal
- Roumanie
- Royaume Uni
- Slovaquie

L'implication des confrères dans les instances

Pas d'étude identifiée sur ce thème

Les relations CSO / CRO / Syndicats - Rôle de chacun

Pas d'étude identifiée sur ce thème

Le renouvellement des élus, comment en attirer de nouveaux ?

Pas d'étude identifiée sur ce thème

Quelle gouvernance ?

Pas d'étude identifiée sur ce thème

Relations avec la tutelle

Pas d'étude identifiée sur ce thème

Le rapprochement des institutions

Pas d'étude identifiée sur ce thème

Quelle formation ? Quel diplôme ?

Étude Eurolaw-OEC - 2007

En 2007, à l'occasion du 62^{ème} congrès national, l'OEC et Eurolaw ont dressé un panorama de la formation des professionnels comptables au niveau européen. Cette analyse met en avant des nombreux pays, notamment :

- Allemagne
- Autriche
- Belgique
- Danemark
- Espagne
- France
- Irlande
- Italie
- Luxembourg
- Pologne
- Portugal
- Roumanie

- Royaume Uni
- Slovaquie

La représentation de la profession dans la société civile

Confrères élus

Pas d'étude identifiée sur ce thème

Lobbying

Pas d'étude identifiée sur ce thème

La présence de la profession à l'international

Pas d'étude identifiée sur ce thème

SOURCES

Cette synthèse présente les résultats d'études, rapports et autres statistiques parus récemment et réalisés par différentes institutions.

Les études présentées ci-après sont les suivantes :

- Sondage sur le démarchage – Actuel experts – mai 2011
- Diaporama de présentation « jedeclare » - jedeclare – mars 2011
- La Génération Y – cahier pratique Ifec – 2011
- Perspectives – Ifac - 2011
- Rémunération dans le secteur du conseil, de l'audit et l'expertise comptable - Hays - 2011
- Cabinets d'audit et d'expertise comptable – Précepta/Xerfi – février 2011
- Prix de vente des cabinets – Interfimo – février 2011
- Rémunération des stagiaires – Anecs – février 2011
- Étude prospective de la branche professionnelle des Experts comptables et Commissaires aux comptes et élaboration d'un répertoire des métiers – Omeca – octobre 2010
- Gestion des cabinets d'expertise comptable – Observatoire de l'OEC – octobre 2010
- Marché de la profession comptable – Observatoire de l'OEC – octobre 2010
- Rapport annuel de l'OEC – octobre 2010
- Mobilité dans la profession comptable – RIM/Blackberry – juin 2009
- Pratiques innovantes des cabinets – Anecs/CJEC – juillet 2009
- Missions d'évaluation – Ifec– Avril 2009
- Rémunération des experts-comptables – Unasa – janvier 2009
- Salaires dans la profession comptable - AE Intec – 2008/2009
- Externalisation des prestations sociales et comptables – BPO services – octobre 2008
- Retraites dans la profession – Cavec – octobre 2008
- Pratique des cabinets - Enquête Ifec/RCA – juin 2008
- Guide à l'usage de l'expert-comptable européen : une expérience commune à partager – Eurolaw/OEC – 2007
- Missions de gestion de patrimoine – ECF/RCA – Expert & finance – novembre 2007
- Quel marché du conseil pour les cabinets d'expertise comptable ? – RC&A – septembre/octobre 2007



Synthèse des études sur la profession

- Obligations comptables des TPE/PME - TNS Sofres/CSOEC – mai 2007
- Coût de revient d'un bulletin de paie – La profession comptable/ADP-GSI – été 2006