

Quelques éléments du rapport de branche

Lors de la réunion de la commission paritaire du 5 février 2015, le patronat nous a présenté son rapport de branche. Nous en extrayons quelques informations [retrouvez l'intégralité du rapport sur notre site].

1/ Activités

La grande majorité des cabinets ont vu leur portefeuille stagné ou augmenté au 1^{er} semestre 2015. C'est le cas dans :

- 75% pour les petits cabinets,
- 82% pour les moyens cabinets,
- 69% pour les gros cabinets. Sur ces 69%, 42% ont déclaré un portefeuille en hausse.

Cet optimisme perdure pour le second semestre 2015, on passe de 75% à 81%, de 82% à 88% et de 69% à 88%. De ces premiers chiffres, force est de constater que la profession se porte bien.

2/ Effectifs

Concernant les effectifs, peu de cabinets les ont réduits au 1^{er} semestre 2015, tendance confirmée au 2^{ème} semestre 2015. D'ailleurs beaucoup de cabinets ont envisagé d'augmenter leur personnel :

Effectifs	1 ^{er} semestre			2 ^{ème} semestre		
	Petits cabinets	Moyens cabinets	Gros cabinets	Petits cabinets	Moyens cabinets	Gros cabinets
Diminués	12%	13%	15%	8%	8%	10%
Augmentés	13%	28%	13%	16%	24%	39%

Cela confirme la bonne tenue de la profession des experts comptables dans l'activité économique en France.

3/ Quelques chiffres en vrac

- L'âge moyen des salarié-e-s dans la branche est de 39,9 ans.
- 30.000 salarié-e-s sur 135.000 ont une ancienneté de 20 ans ou plus.
- L'âge moyen d'entrée dans la branche est de 29,5 ans.
- En 2015, 77% des employeurs sondés ont recruté, et 80% des recrutements ont été faits en CDI. Ils ont eu lieu sur des profits dits « opérationnels ».
- Il y a un turn-over de 29% dans la profession.

4/ Temps de travail

	Proportion de salarié-e au :		
	Petits cabinets	Moyens cabinets	Gros cabinets
Forfait jours	40%	27%	26%
Forfait heure	11%	14%	28%

5/ Attentes des salarié-e-s

La recherche d'une meilleure rémunération, de plus de responsabilités et d'un meilleur équilibre entre vie familiale et vie professionnelle sont, selon le patronat, les trois principales motivations qui poussent les salarié-e-s à quitter le cabinet.