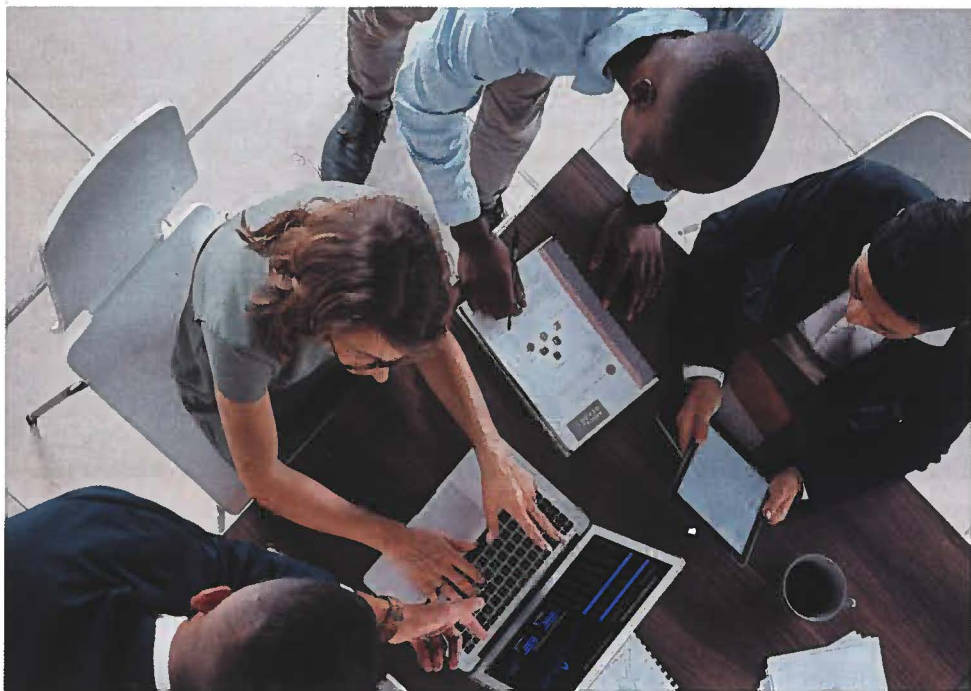




MYTHES ET RÉALITÉS DES MÉTIERS DE L'AUDIT

Alors que le secteur de l'audit recrute, ses métiers sont porteurs de nombreuses idées reçues qui peuvent freiner les jeunes diplômés à postuler aux offres d'emploi. Une étude, réalisée auprès d'étudiants ou de jeunes diplômés en poste ou sans connaissance ni expérience des métiers de l'audit, bat en brèche des idées reçues sur le métier d'auditeur et révèle des décalages de perception sur les compétences utiles et les conditions d'exercice. Ses résultats comparés détaillent les perspectives, les attitudes et les choix professionnels de la communauté émergente des jeunes auditeurs tels qu'ils se représentent le secteur de l'audit, leur plan de carrière et la culture des différents cabinets d'audit (34^e Assises des commissaires aux comptes, plénière d'ouverture, EDHEC NewGen Talent Centre, étude « Mythes et Réalités des métiers de l'audit », octobre 2023 ; https://www.edhec.edu/sites/default/files/2023-10/EDHECNewGenTalentCentre_MythesRealitesMetiersAudit_VF_0.pdf).

L'ESSENTIEL

- Dans un contexte de pénurie de talents, les jeunes diplômés n'ont jamais été aussi convoités quels que soient les secteurs, les fonctions, les tailles et les types de structure. Cette situation inédite, appelée à durer jusqu'en 2030 selon l'étude, compte tenu des données démographiques, est renforcée par une évolution profonde des aspirations professionnelles des jeunes diplômés et de leur lien au travail.
- Les aspirations professionnelles et les motivations des jeunes auditeurs sont variées et révélatrices des dynamiques de ce secteur en mutation.
- La nouvelle génération est plus sensible aux impacts sociaux, sociétaux et environnementaux.
- Les réalités quotidiennes sont parfois éloignées des idées que cette nouvelle génération se fait du métier d'auditeur.
- Celle-ci recherche une première expérience dans l'audit sans toutefois envisager d'y faire carrière.

UN PANEL DE JEUNES DIPLÔMÉS SANS EXPÉRIENCE DE L'AUDIT VERSUS JEUNES DIPLÔMÉS DÉJÀ SALARIÉS EN AUDIT

L'étude de l'Edhec NewGen Talent Centre sur les métiers de l'audit a été menée, avec le soutien du cabinet Mazars, à l'automne 2022 auprès de jeunes diplômés. Le panel de l'étude porte sur 711 répondants dont :

- 334 étudiants ou jeunes diplômés sans connaissance et expérience des métiers de l'audit ; et
- 377 jeunes diplômés salariés en audit.

Les résultats présentés dans l'étude mettent en parallèle la population sans connaissance et expérience des métiers de l'audit (47 %) versus celle travaillant actuellement en audit (53 %).

PROFIL, ASPIRATIONS PROFESSIONNELLES ET MOTIVATIONS AU TRAVAIL DES JEUNES AUDITEURS

Les aspirations professionnelles et les motivations des jeunes auditeurs sont variées et révélatrices des dynamiques du secteur. Bien que l'audit soit reconnu comme un

secteur propice à l'apprentissage sur les plans tant personnel que professionnel, il se montre quelque peu décevant en termes de rémunération. En effet, 60 % des répondants (dont, toutefois, seulement 56 répondants anciens salariés des métiers de l'audit) citent une rémunération peu attractive parmi les raisons justifiant leur départ de l'audit financier.

Pour la plupart des jeunes auditeurs, l'objectif premier réside dans l'acquisition de nouvelles compétences et le développement personnel (72 % des répondants), surpassant ainsi l'attrait de la rémunération (29 %, ce dernier point apparaissant en cohérence avec l'observation ci-avant).

Les jeunes professionnels expriment également leur satisfaction quant aux objectifs de lancement de carrière, d'autonomie dans leur travail et d'accès rapide à des responsabilités, ces derniers étant atteints pour un peu plus de la moitié d'entre eux.

Une constatation intéressante est l'importance accordée à l'esprit de promotion/la convivialité, ainsi qu'à la possibilité de télétravailler (pour respectivement 65 % et 58 % des sondés).

DE QUEL PROFIL VOUS SENTEZ-VOUS LE PLUS PROCHE QUAND IL S'AGIT DE VOTRE AMBITION PROFESSIONNELLE ?

Profil	Description	Population des salariés de l'audit	En guise de comparaison : population des étudiants en école de management
Compétiteur	Profil centré sur le développement ambitieux de sa carrière, motivé par la perspective d'un poste de dirigeant, une responsabilité hiérarchique, une rémunération attractive.	53 %	40 %
Intra / entrepreneur	Profil centré sur le projet d'entreprise, motivé par le challenge, la liberté d'action et l'autonomie des missions confiées.	26 %	27 %
Engagé	Profil centré sur les enjeux du monde, motivé par l'intérêt général, la culture et les valeurs de l'entreprise, l'utilité de sa mission.	21 %	33 %

Par ailleurs, 64 % des répondants ayant déjà une expérience d'auditeur ont exprimé leur satisfaction d'exercer dans un environnement qui favorise l'innovation. Enfin, l'étude met en lumière qu'une proportion significative (près de la moitié) des auditeurs juniors nourrit des ambitions liées à l'engagement pour l'intérêt général et à l'entrepreneuriat.

COMMENT LE LIEN ENTRE L'AUDIT ET LES ENJEUX DE LA RSE EST-IL PERÇU PAR LES JEUNES AUDITEURS ?

L'étude révèle que les jeunes auditeurs présentent une sensibilité marquée envers les impacts sociaux, sociétaux et environnementaux. En effet, environ 46 % d'entre eux estiment que l'audit joue un rôle significatif sur ces grands enjeux (contre 27 % estimant que ce n'est pas le cas et 27 % sans opinion), notamment sur le travail décent et la croissance économique (22 %), la paix, la justice et des institutions efficaces (13 %), l'égalité entre les sexes (12 %) et le bien-être des collaborateurs (11 %).

DONNER DU SENS À SON MÉTIER Pour résumer cet aspect, nous avons sélectionné la citation suivante émanant d'un participant à l'étude : « je pense que la première des choses c'est comprendre l'utilité du métier d'auditeur au sens large, notre métier apporte de la confiance entre les différents acteurs de l'économie ».

Les enjeux de la RSE font partie des missions de 23 % des auditeurs. Cependant, 16 % des

jeunes diplômés exerçant en audit estiment qu'ils ont été aptes à apporter une contribution utile et socialement responsable au cours de leur expérience d'auditeur.

SELON LES JEUNES AUDITEURS, QUELLES SONT LES COMPÉTENCES NÉCESSAIRES POUR RÉUSSIR DANS LE SECTEUR ?

En ce qui concerne les compétences requises pour réussir en audit, l'analyse financière et la fiscalité sont perçues comme moins cruciales que prévu...

La maîtrise de l'analyse financière

S'agissant de l'analyse financière, sa maîtrise est jugée indispensable par 73 % des répondants non-salariés de l'audit et cette proportion chute à 42 % une fois devenus salariés de l'audit.

La maîtrise de la fiscalité

Avant leur entrée dans le monde professionnel, la maîtrise de la fiscalité est jugée indispensable par 48 % des répondants et cette proportion chute à 9 % une fois devenus salariés de l'audit. 11 % des salariés de l'audit estiment même la connaissance de la fiscalité inutile...

La maîtrise de la comptabilité

Jugée indispensable pour 70 % des non-salariés de l'audit, elle ne l'est plus que par 63 % des salariés de l'audit. Plus précisément encore, elle est jugée « seulement » utile pour 29 % des non-salariés de l'audit contre 37 % une fois devenus salariés de l'audit (on notera en guise

d'anecdote que 1 % des non-salariés de l'audit jugent la maîtrise de la comptabilité inutile, ce taux passant à 0 % une fois salariés de l'audit).

La maîtrise de la « data visualisation »

Elle subit partiellement le même sort que la fiscalité et l'analyse financière puisque, si 30 % des non-salariés de l'audit la jugent indispensable, cette proportion n'est plus que de 19 % une fois entrés dans le monde professionnel de l'audit. Ce type de compétence reste utile pour une part constante entre les deux panels de répondants (environ 65 %) mais

elle est finalement jugée inutile par 15 % des salariés de l'audit (contre 5 % avant leur entrée dans le monde professionnel).

La maîtrise de compétences comportementales (soft skills)

De manière notable, s'agissant des compétences comportementales (ou soft skills), l'adaptabilité se révèle aussi cruciale que la rigueur et la capacité d'analyse, tandis que l'esprit de synthèse est classé en dernière position par ceux ayant déjà une expérience dans le domaine de l'audit, comme le résume le tableau ci-dessous.

SELON VOUS, PARMI LES COMPÉTENCES COMPORTEMENTALES, LESQUELLES SONT UTILES POUR RÉUSSIR EN AUDIT FINANCIER ?		
	Salariés de l'audit	Non-salariés de l'audit
1	Adaptabilité	Esprit analytique
2	Rigueur	Rigueur
3	Esprit analytique	Capacité de travail
4	Organisation	Esprit de synthèse
5	Capacité de travail	Adaptabilité
6	Esprit critique	Organisation
7	Curiosité	Esprit critique
8	Communication	Autonomie
9	Autonomie	Communication
10	Esprit de synthèse	Curiosité

LE SECTEUR DE L'AUDIT : LOIN DES IDÉES PRÉCONÇUES...

Les jeunes auditeurs perçoivent leur métier de manière nuancée, mêlant des aspects positifs et des challenges inhérents à leur domaine.

Une nette majorité d'entre eux, soit 90 %, souligne l'importance accordée au travail d'équipe. De même, 88 % perçoivent une stabilité professionnelle plus grande que prévue, ce qui les rassure face aux aléas économiques éventuels, tandis que le même pourcentage constate que les perspectives d'évolution dépassent leurs attentes initiales.

Cependant, 84 % des jeunes salariés de l'audit notent que ces métiers sont chronophages et qu'ils laissent peu de temps pour la vie personnelle.

Malgré cela, le secteur de l'audit est perçu comme ouvert à tous plutôt qu'élitiste, avec des processus de recrutement rapides et simples.

L'auditeur se décrit comme un apprenant, un homme de terrain, bienveillant, agile, collectif, avec un profil généraliste et des compétences davantage orientées vers le management que vers la technique.

Ainsi, parmi les salariés de l'audit :

- 56 % décrivent l'auditeur comme « motivé par le collectif plutôt que par sa performance » (contre 24 % pour les non-salariés de l'audit) ;
- 55 % estiment qu'il a « un caractère agile / souple plutôt que tenace » (contre 33 % pour les non-salariés de l'audit) ;
- 50 % jugent qu'il a « un profil généraliste plutôt que technique » (contre 37 % pour les non-salariés de l'audit) ; et
- 58 % pensent que l'auditeur doit disposer de hard skills plutôt que de soft skills (contre 78 % parmi les non-salariés de l'audit).

Ces perceptions soulignent la diversité des réalités quotidiennes de ces métiers, parfois éloignées des représentations préconçues.

TEMOIGNAGE Voici, pour rendre encore plus concrète l'analyse ci-dessus, un des témoignages recueillis lors d'entretiens menés pour l'étude précitée. « C'est un métier très très formateur où on peut aborder une multitude de sujets (comptables, contrôle interne, normes IFRS, ...), voir toutes sortes d'entités (sociétés du CAC 40, PME, ETI, associations, fondations...) et ce dans des secteurs variés (industrie, multimédias, services, ...). Par ailleurs, c'est un métier où l'évolution de carrière est enrichissante : chaque année notre poste évolue, on monte en compétence et on acquiert de nouvelles responsabilités. En une ou deux années, on peut déjà encadrer une équipe de juniors/stagiaires. C'est également un travail d'équipe, un travail technique et stimulant même s'il faut parfois s'accrocher et que certains travaux sont chronophages et peu valorisants ».

POUR QUELLES RAISONS UNE EXPÉRIENCE EN AUDIT FINANCIER EST-ELLE UN ACCÉLÉRATEUR DE CARRIÈRE ? Voici, à cet égard, quelques extraits de témoignages recueillis dans l'étude :

- « Les compétences acquises sont transférables à de nombreux métiers » ;
- « Très formateur, les auditeurs acquièrent beaucoup de connaissances et de compétences rapidement sur pleins de sujets comme la comptabilité, la gestion, le management, la finance, le contrôle de gestion, ... » ;
- « En comparaison de mes collègues ingénieurs qui ont choisi des voies plus classiques, j'ai acquis en un an et demi des responsabilités bien supérieures à celles que j'aurais imaginé à ma sortie d'école » ;
- « La diversité des missions développant l'adaptabilité et l'apprentissage de hard et soft skills, l'exposition auprès d'interlocuteurs haut placés, le côté international ».

QUELS SONT LES AVANTAGES LIÉS À UNE CARRIÈRE EN AUDIT ?

Les métiers d'audit sont plébiscités en tant que première expérience professionnelle (93 % des répondants recommanderaient les métiers de l'audit financier aux étudiants et jeunes diplômés pour une première expérience professionnelle).

Cependant, cette attirance diminue significativement lorsque l'on envisage une carrière complète, n'obtenant que 32 % d'adhésion.

En outre, trois quarts des sondés considèrent qu'une expérience dans le secteur de l'audit constitue un accélérateur de carrière.

DES PERSPECTIVES D'AMÉLIORATION NÉCESSAIRES

Malgré cette perspective positive, les départs du secteur sont fréquemment motivés par des normes et procédures rigides, des rémunérations considérées comme peu attractives et une charge de travail intense.

Ces éléments contribuent à la réévaluation des choix professionnels, incitant parfois à chercher des alternatives qui offrent un équilibre plus satisfaisant entre vie professionnelle et vie personnelle.

Ainsi, bien que le secteur de l'audit puisse servir d'incubateur pour une ascension rapide dans le monde professionnel, les réalités ou limites résumées dans le tableau suivant peuvent influencer les perspectives à long terme des salariés de ce secteur.

POUR QUELLES RAISONS AVEZ-VOUS QUITTÉ L'AUDIT FINANCIER ?

Un métier de normes et de procédures	61 %
Une rémunération peu attractive	60 %
Une charge de travail trop importante	56 %
L'absence de diversité dans la mission	32 %
Un travail solitaire	28 %

EXISTE-T-IL DES DIFFÉRENCES DANS LA CULTURE D'ENTREPRISE DES DIFFÉRENTS CABINETS ?

Par ailleurs, plus de la moitié des auditeurs (58 %) mettent en évidence des différences dans la culture d'entreprise des divers cabinets d'audit. Cette observation souligne l'importance accordée à la dimension culturelle au sein du secteur de l'audit.

Les variations dans les pratiques, les valeurs et les modes de fonctionnement entre les cabinets peuvent considérablement influencer l'expérience professionnelle des auditeurs, façonnant leurs interactions au quotidien et leur sentiment d'appartenance à l'organisation.

Cette diversité culturelle au sein du secteur de l'audit met en lumière la nécessité pour les jeunes auditeurs de comprendre les

particularités de chaque cabinet et de s'y adapter. Pour illustrer ces aspects, certains des répondants notent, par exemple, que le cabinet d'audit pour lequel ils travaillent a « plutôt un esprit familial » en comparaison de plus grands cabinets ou encore que le point commun entre les cabinets est la culture de la réussite et de la performance.

PRÉCISION Les recrutements dans les métiers de l'audit, en cabinets de commissariat aux comptes, notamment, sont toujours élevés. On peut, cependant, noter que 23 % des cabinets d'expertise comptable et de commissariat aux comptes anticipaient, fin 2023, de recruter au 1^{er} semestre 2024 contre 30 % au 1^{er} semestre 2023 (baromètre des métiers de l'expertise comptable, du commissariat aux comptes et de l'audit, Observatoire des métiers de l'expertise comptable, du commissariat aux comptes et de l'audit/Omega, décembre 2023).