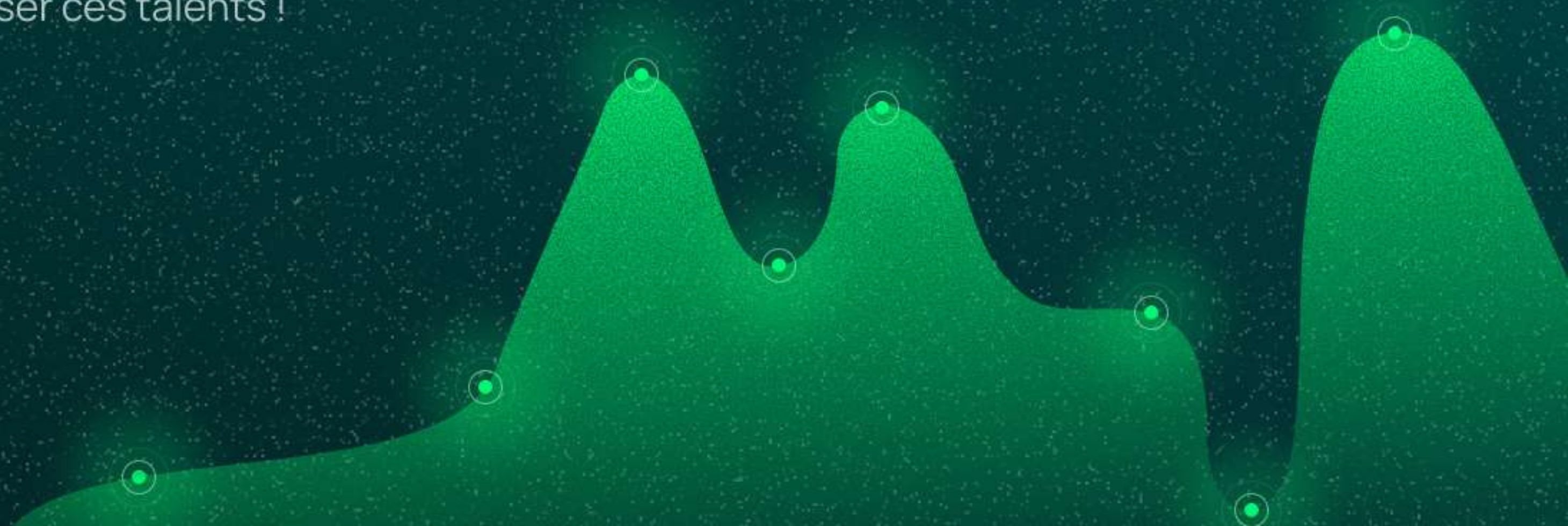


Satisfaction et attentes de la **jeune génération** comptable

Une enquête pour mieux comprendre les aspirations des jeunes de la profession et vous aider à mieux recruter et fidéliser ces talents !



Chers professionnels de la comptabilité,

Les résultats de ce baromètre sur les jeunes comptables me remplissent d'optimisme. Avec 98,5% de satisfaction exprimée par les moins de 35 ans, nous avons là la confirmation de ce que nous observons au quotidien chez PennyLane : la profession est dynamique, portée par des équipes passionnées et engagées.

Cette satisfaction reflète selon moi la capacité d'adaptation remarquable du secteur. Entre l'arrivée de la facture électronique, de l'IA et des nouvelles technologies en général, les métiers de la comptabilité et le modèle des cabinets se réinventent. Et c'est une bonne chose ! Les nouvelles générations l'ont bien compris : elles voient dans ces transformations une formidable opportunité de croissance.

Ce qui me frappe particulièrement dans ces résultats, c'est l'appétence croissante pour la relation client et le conseil. Cela confirme notre vision : la technologie ne remplacera jamais votre expertise, votre conseil et votre accompagnement humain ! Elle vous libère simplement des tâches chronophages pour vous permettre de vous concentrer sur ce qui compte vraiment. Les jeunes comptables privilégient l'humain dans leurs

choix professionnels, recherchent du sens dans leurs missions et font preuve d'une remarquable flexibilité face aux outils. Autant de qualités essentielles pour naviguer dans les mutations actuelles et construire les cabinets de demain.

Chez PennyLane, nous accompagnons quotidiennement des milliers de cabinets dans cette transformation. Voir cette jeune génération si bien armée pour relever les défis à venir nous conforte dans notre mission : vous donner les outils technologiques pour que vous puissiez vous épanouir dans ce qui fait la richesse de votre métier - le conseil, l'accompagnement et la relation humaine. L'avenir de la profession comptable s'annonce radieux, porté par des professionnels qui allient passion du métier et ouverture au changement.

Comptablement votre,

Arthur Waller

Co-fondateur et Directeur Général de PennyLane



Chapitre 1

Contexte & Méthodologie

Pourquoi cette étude ?

Face aux enjeux de recrutement que traversent aujourd'hui les cabinets comptables, nous avons souhaité donner la parole aux jeunes professionnels de la comptabilité. L'objectif ? Écouter sans juger et poser un regard neutre sur leurs attentes, leurs motivations et leur vision de la profession.

Plutôt que de partir de présupposés ou de s'appuyer uniquement sur les difficultés remontées par les dirigeants de cabinets, nous avons fait le choix d'aller directement à la source : qu'est-ce qui motive réellement les jeunes comptables et experts-comptables d'aujourd'hui ? Quelles sont leurs priorités ? Comment perçoivent-ils leur métier et son évolution ?

Cette démarche s'inscrit dans une volonté de dialogue constructif entre les générations et de compréhension mutuelle, condition nécessaire à l'évolution de la profession.



Étude quantitative

Xerfi Specific

Nous avons fait appel à Xerfi Specific pour mener une enquête en mars 2025 auprès de **300 jeunes comptables et experts-comptables** (âgés de moins de 35 ans) exerçant en cabinet à travers la France.

Critères de **représentativité**

- Répartition géographique équilibrée sur l'ensemble du territoire
- Diversité des fonctions : étudiants, assistants comptables, collaborateurs, chefs de projets, managers, experts-comptables
- Variété des tailles de cabinets (moins de 10 salariés, 10-20 salariés, plus de 20 salariés)

Mode **d'administration**

Questionnaire structuré d'une quinzaine de questions (dont certaines ouvertes), administré via une double approche combinant envois par mail et relances téléphoniques.

Interviews **qualitatives**

Pour enrichir et nuancer ces données chiffrées, nous avons mené des entretiens approfondis avec des acteurs clés de l'écosystème :

- Marta Plonka, Présidente de l'ANECS (Association Nationale des Étudiants Comptables Stagiaires)
- Abderrahman Mekdad, Président du CJEC (Conseil des Jeunes Experts-Comptables)

Ces échanges ont permis d'apporter un éclairage terrain et de contextualiser les résultats quantitatifs au regard de l'expérience quotidienne de ces représentants de la jeune génération comptable.

Limites & précautions d'usage

Cette étude offre un **instantané** des perceptions et attentes des jeunes comptables au premier trimestre 2025. Les résultats doivent être interprétés en tenant compte de la taille de l'échantillon et de la diversité des situations individuelles au sein de la profession. L'objectif n'est pas de dresser un portrait définitif, mais plutôt d'ouvrir le dialogue et de fournir des pistes de réflexion pour l'évolution des pratiques managériales et organisationnelles dans les cabinets.



Chapitre 2

Résultats

02

Une génération majoritairement **satisfaite**✓✓



Principales motivations de départ



98,5% De satisfaction :
une génération
épanouie

Une ambition différente selon le genre

Près de 40% des jeunes comptables envisagent de passer le DEC, une part plus élevée parmi les étudiants et, dans une moindre mesure, parmi les hommes



L'humain au coeur des priorités¹

TOP 5 des critères les plus importants dans le choix d'un emploi"

1	Feeling a vec l'équipe et le/la manager	56%	4,4/5
2	Salaire brut annuel	50,7%	4,3/5
3	Variété des missions proposées	38,3%	4,2/5
4	Localisation géographique	34%	3,9/5
5	Autres composantes du pack salarial	31,7%	3,8/5

Homme

1	Feeling a vec l'équipe et le/la manager	53,4%
2	Salaire brut annuel	51,9%
3	Variété des missions	35,3%
4	Niveau de responsabilité	33,1%
5	Localisation géographique	30,8%

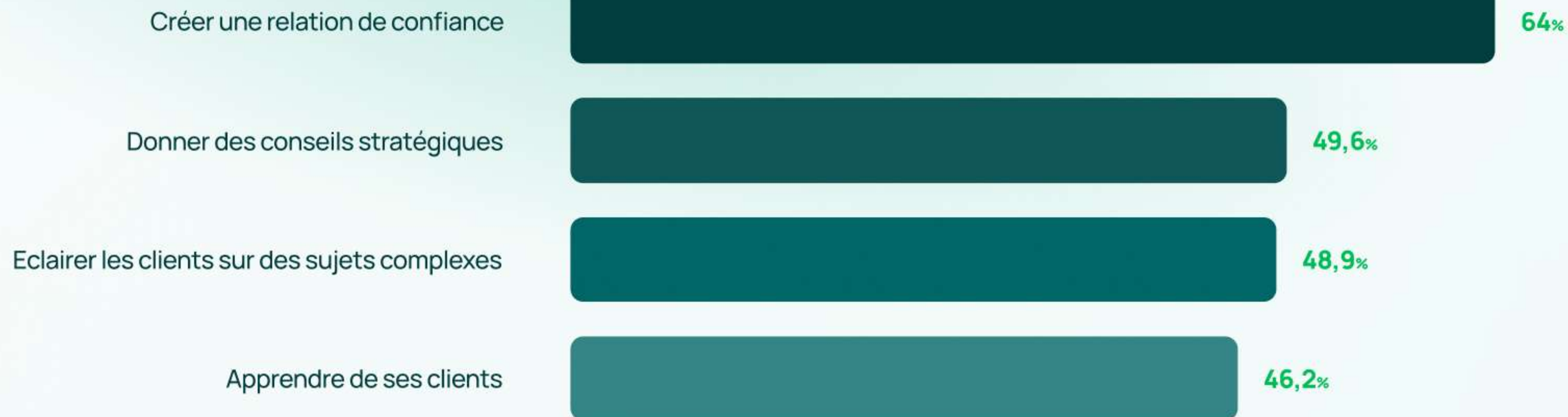
Femme

1	Feeling a vec l'équipe et le/la manager	58,4%
2	Salaire brut annuel	50,0%
3	Variété des missions	41,0%
4	Localisation géographique	41,0%
5	Autres composantes du pack salarial	33,7%

*Part en % des répondants (plusieurs réponses possibles)

L'avenir est au conseil : 52% privilégient la relation client

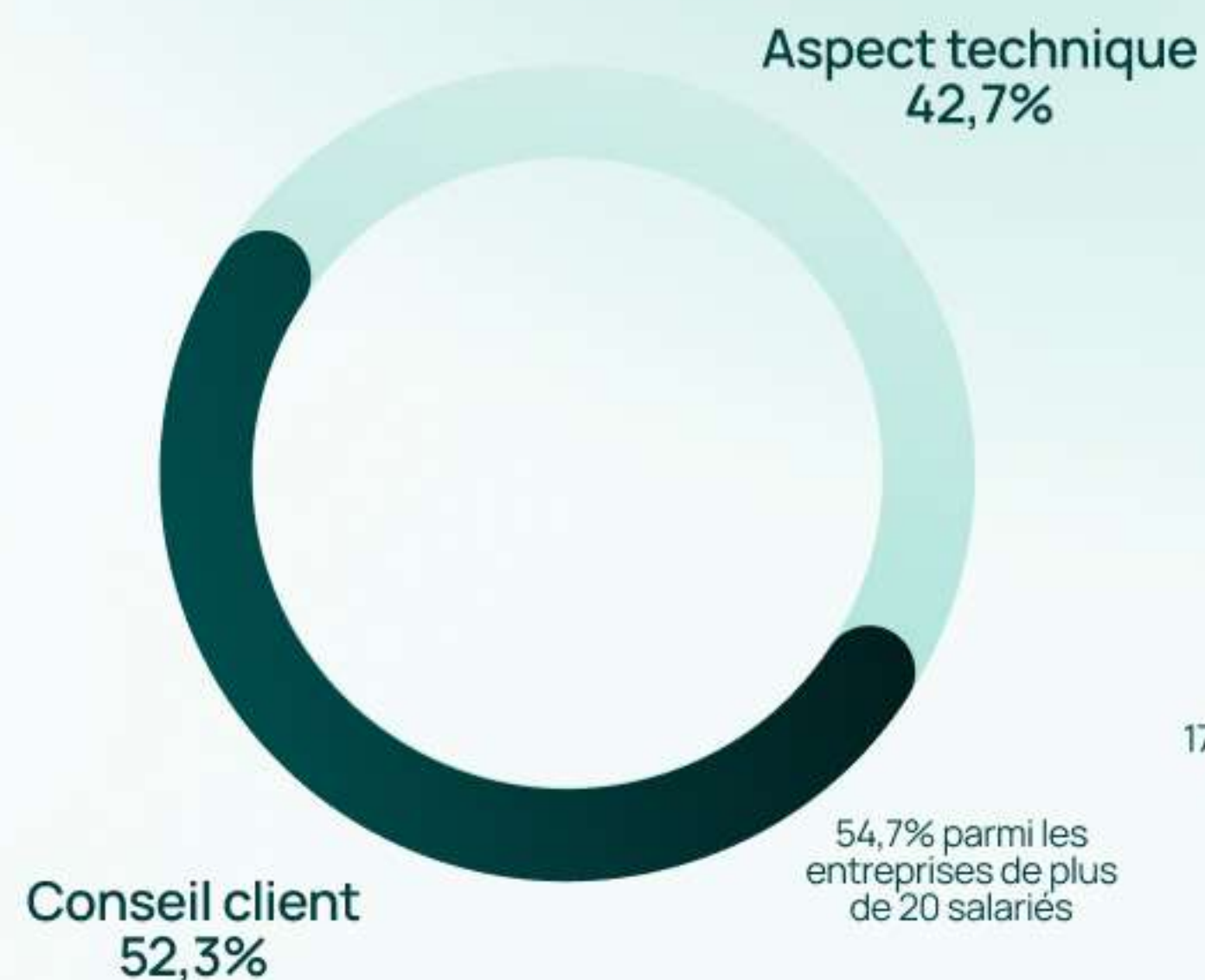
Critères les plus appréciés dans la relation client



*Part en % des répondants (plusieurs réponses possibles)

L'avenir est au conseil : 52% privilégient la relation client

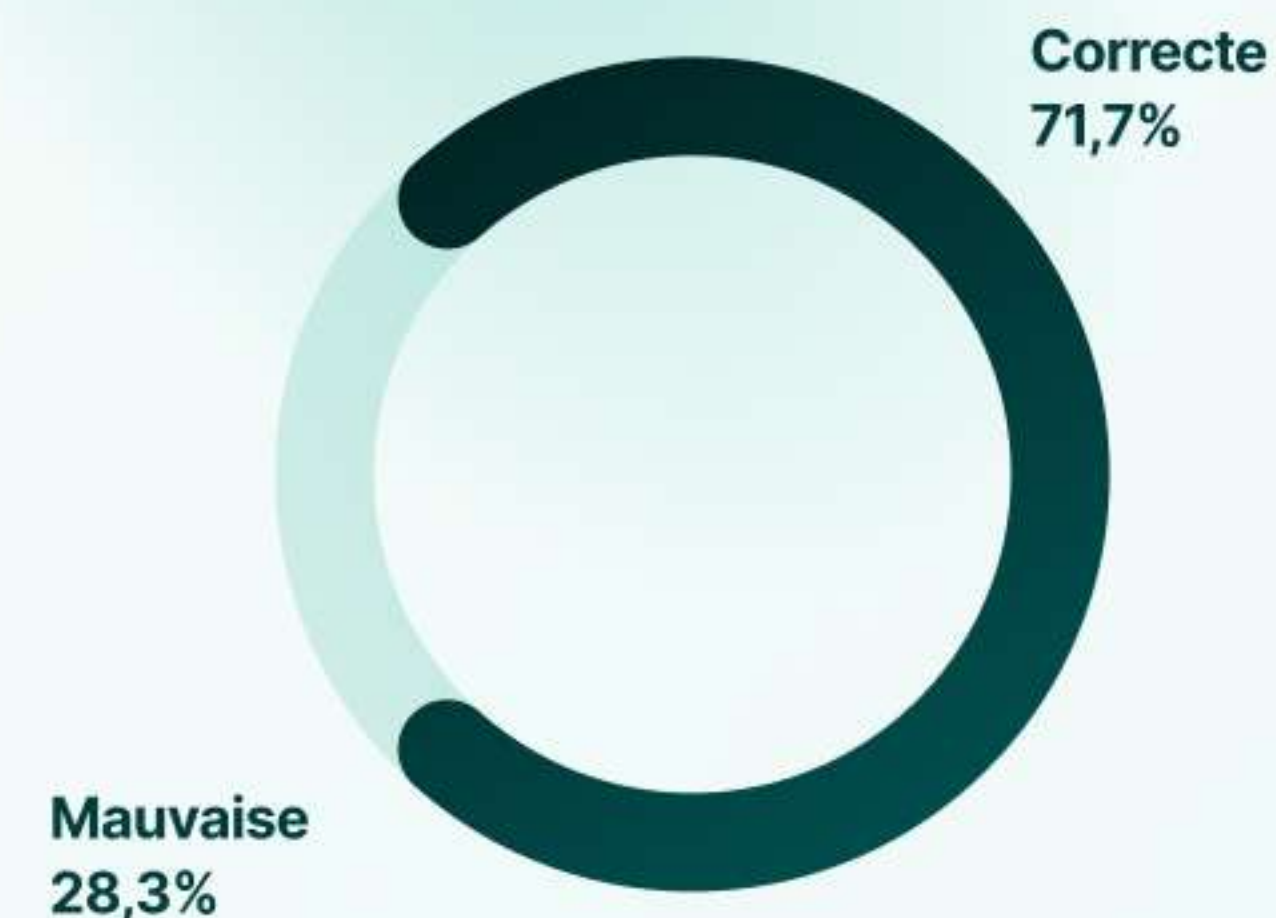
Goût pour le contact direct avec le client



Goût pour le contact direct avec le client

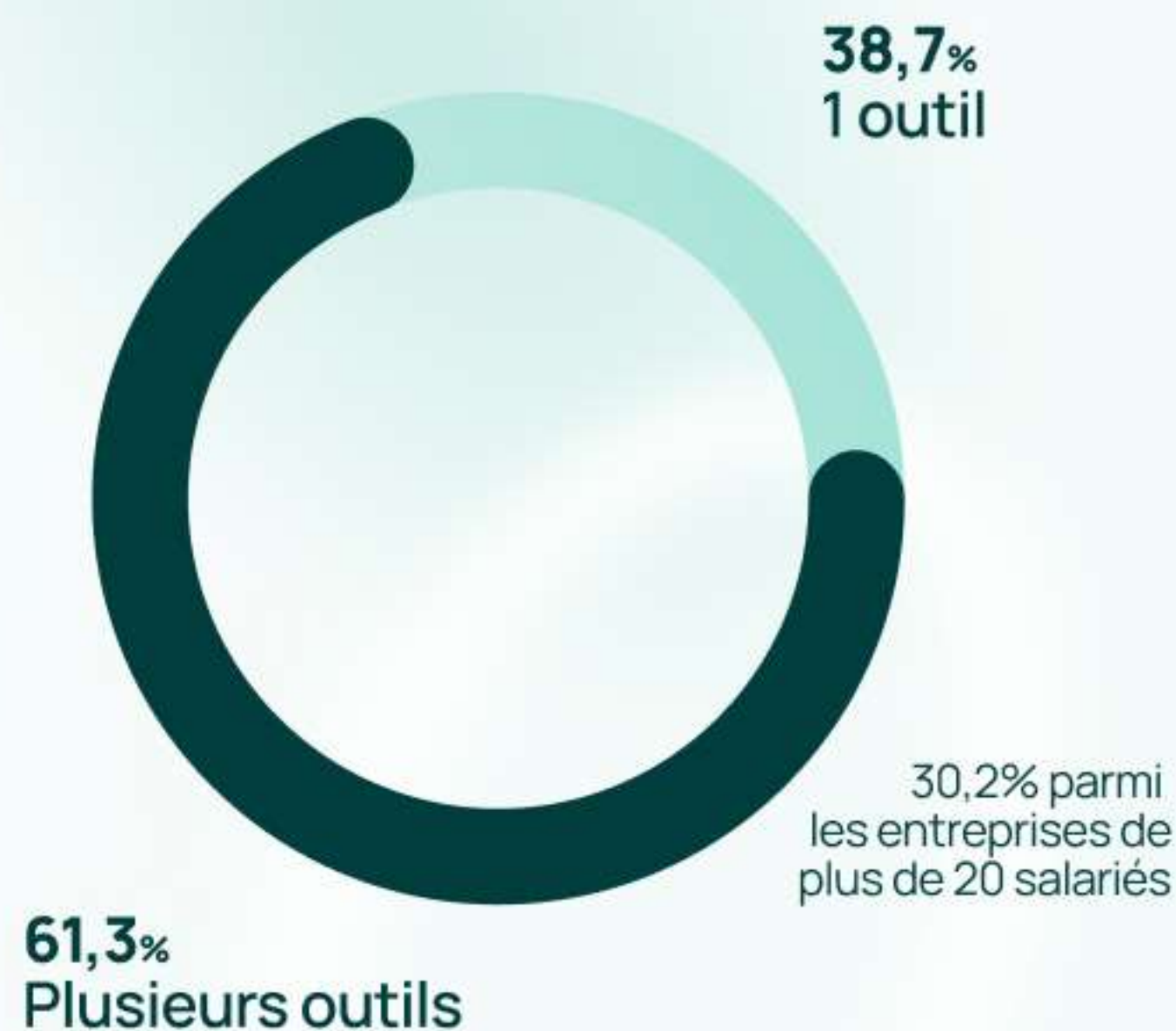


Évaluation de la formation à la relation client



Flexibilité et adaptabilité : les atouts **générationnels**

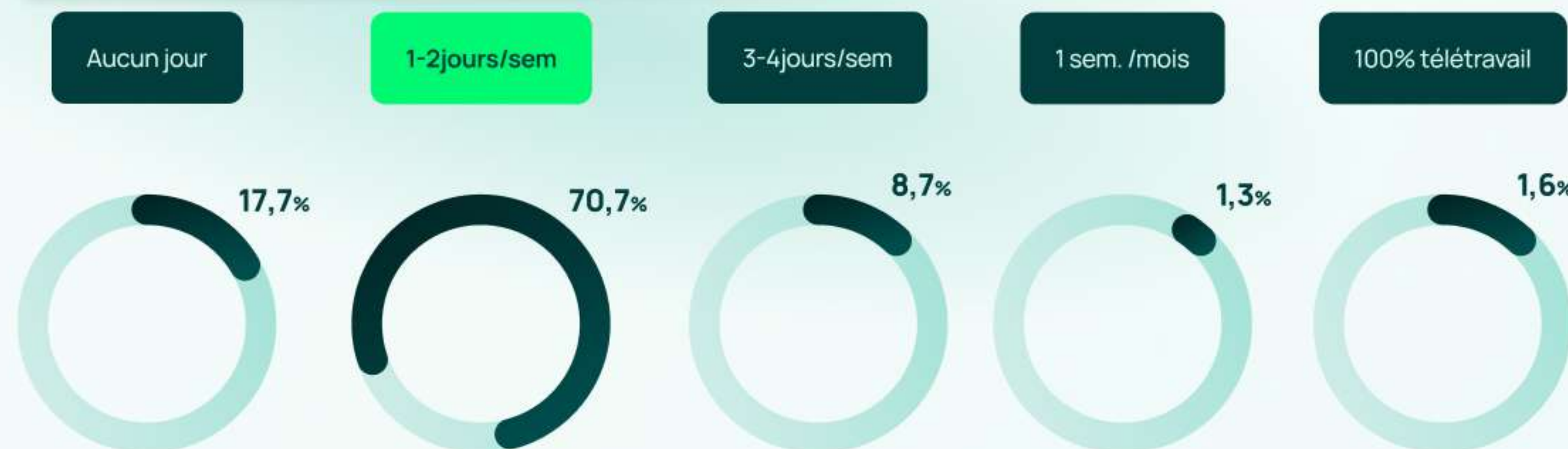
Préférence des utilisateurs



La flexibilité des jeunes comptables face aux outils de production



Les préférences de télétravail



Chapitre 3

Regards



Abderrahman Mekdad

Président du CJEC - Conseil des Jeunes
Experts-Comptables



Marta Plonka

Présidente de l'ANECS - Association Nationale
des Étudiants Comptables stagiaires

Regards croisés de la jeune génération comptable

Ces résultats vous surprennent-ils ?

Je suis plus surpris car j'ai des échos un peu plus pessimistes du terrain, et je rejoins Martha sur l'attrait pour l'entreprise. Aujourd'hui, on va en entreprise pour "travailler moins et gagner plus". Mais si en cabinet on soigne le management et qu'on travaille le bien-être, les personnes auront tendance à rester car elles apprendront beaucoup plus de choses. Le facteur apprentissage est indéniable en cabinet.



Abderrahman Mekdad

Président du CJEC - Conseil des Jeunes Experts-Comptables

Pour ma part, cette satisfaction globale ne me surprend pas. J'ai beaucoup de retours de personnes très positives et passionnées par leur métier. Après, il y a toujours eu cette tendance à aller vers l'entreprise où il y a un sentiment de moins de pression. Le cabinet, avec une multitude de clients de secteurs différents, impacte plus la qualité de vie au travail, notamment pendant la période fiscale.



Marta Plonka

Présidente de l'ANECS - Association Nationale des Étudiants Comptables stagiaires&

Regards croisés de la jeune génération comptable

Comment rendre les cabinets plus attractifs face à l'entreprise ?

Pour moi, tout se joue dans le management. Il y a deux volets : relationnel et organisationnel. Il faut un environnement qui favorise la qualité de vie au travail ET un management qui s'opère tous les jours entre les individus.



Abderrahman Mekdad

Président du CJEC - Conseil des Jeunes Experts-Comptables

Je suis d'accord. Le cabinet est riche en expériences diverses. Avec les nouveaux outils et les mutations à venir - facture électronique, IA - le cabinet va se réinventer et proposer de nouvelles missions. Il faut que l'expert-comptable mise sur une meilleure organisation, avec une période fiscale moins dense pour privilégier l'équilibre vie pro-vie perso.



Marta Plonka

Présidente de l'ANECS - Association Nationale des Étudiants Comptables stagiaires&

Regards croisés de la jeune génération comptable

Comment accompagner la transition vers plus de relationnel client ?

C'est un accompagnement au changement pour chaque collaborateur, avec des formations pour "upgrader" les hard skills et soft skills. Ces dernières sont très importantes pour encourager la progression des jeunes.



Abderrahman Mekdad

Président du CJEC - Conseil des Jeunes Experts-Comptables

À noter que le volet production comptable reste inévitable pour avoir des bases solides - comptables et juridiques - acquises par la formation et la pratique.



Marta Plonka

Présidente de l'ANECS - Association Nationale des Étudiants Comptables stagiaires&

Regards croisés de la jeune génération comptable

Comment gérer **le choc** des générations ?

Les nouvelles générations bousculent le monde du travail et remettent en cause l'autorité traditionnelle. Avant, le manager transmettait l'info car c'était lui qui l'avait. Aujourd'hui, l'information est accessible d'un clic. On attend un manager-coach qui fait du lien et a un rapport relationnel avec les collaborateurs.



Abderrahman Mekdad

Président du CJEC - Conseil des Jeunes Experts-Comptables

Il faut se retrouver à mi-chemin. Les jeunes veulent plus d'équilibre vie pro-vie perso et de reconnaissance, mais il faut accepter que les anciennes générations mettent du temps à adapter leurs processus. Par la force des choses, les nouvelles générations vont prendre la main. Il faut de la patience et de la bienveillance dans cette approche.



Marta Plonka

Présidente de l'ANECS - Association Nationale des Étudiants Comptables stagiaires&

On ne peut pas lutter contre ces mutations - elles sont économiques, sociales, sociétales. Il faut les accepter avec un management bienveillant pour concilier les attentes de chacun.



Abderrahman Mekdad

Président du CJEC - Conseil des Jeunes Experts-Comptables

Regards croisés de la jeune génération comptable

Un conseil prioritaire aux dirigeants pour **fidéliser les jeunes ?**

Il faut aussi activer le management avec trois piliers : donner du sens - expliquer la vision globale du cabinet en transparence ; donner la confiance - fixer des objectifs atteignables pour développer l'autonomie ; donner la reconnaissance - être reconnaissant



Abderrahman Mekdad

Président du CJEC - Conseil des Jeunes Experts-Comptables

Identifiez les compétences et appétences de chacun. Profitez de leur élan de motivation pour faire évoluer le cabinet, mettre en place de nouvelles missions, modifier l'organisation. C'est grâce à ça qu'ils se retrouveront dans leur poste et resteront fidèles.



Marta Plonka

Présidente de l'ANECS - Association Nationale des Étudiants Comptables stagiaires&

Regards croisés de la jeune génération comptable

L'image de marque employeur compte-t-elle ?

Absolument ! Dans nos réseaux, on échange beaucoup sur ce qui se fait ailleurs. Les nouvelles générations sont très connectées via les réseaux sociaux, LinkedIn, Instagram. Les informations circulent. Même un petit cabinet doit soigner son management car les échos ressortent. Nous sommes la bonne comme la mauvaise publicité entre nous.



Abderrahman Mekdad

Président du CJEC - Conseil des Jeunes Experts-Comptables

Chapitre 4

Regard d'une spécialiste du recrutement en cabinet



Audrey Brullon

Co-fondatrice de Lamacompta

Regard d'une spécialiste du recrutement en cabinet

Que pensez-vous de la **forte satisfaction** exprimée par la jeune génération en cabinet ?

C'est très enthousiasmant de voir ce chiffre aussi positif sur la satisfaction ! Cela prouve que malgré certains préjugés, il fait bon vivre en cabinet. Cette satisfaction ne me surprend pas totalement, et c'est encourageant de pouvoir le quantifier. On entend souvent que "les nouvelles générations sont difficiles à manager", mais quand j'échange avec les jeunes collaborateurs sur leurs attentes, je réalise qu'elles sont souvent assez classiques, même s'il est vrai qu'ils demandent sans doute plus de flexibilité et d'écoute que les précédentes.



Audrey Brullon

co-fondatrice de Lamacompta

Regard d'une spécialiste du recrutement en cabinet

Comment montrer qu'un cabinet est **attractif au niveau humain** ?

Avant de travailler sur l'externe, il faut déjà travailler en interne. Je recommande de faire des points mensuels ou trimestriels avec chaque collaborateur afin de parler de leur travail (c'est aussi le moment de faire des feedbacks positifs), de leurs envies et de leur potentielle progression. Il est aussi intéressant d'organiser des sondages anonymes réguliers, organisés par un acteur externe, afin de comprendre ce qui peut être amélioré et ce qui fait la force du cabinet.

Ces actions permettront aux collaborateurs de se sentir impliqués dans le développement du cabinet et pourront leur donner envie d'en être ambassadeurs. On peut ensuite mettre en place la cooptation et avoir des salariés qui parlent du cabinet à leur réseau : donnez aux volontaires un kit de communication afin de faciliter cette mission. Attention, la transparence est cruciale : les candidats verront tout de suite si le discours est sincère ou non.



Audrey Brullon

co-fondatrice de Lamacompta

Regard d'une spécialiste du recrutement en cabinet

Quels sont les principaux défis de recrutement pour attirer les jeunes ?

Il y a plusieurs enjeux selon moi. Le salaire d'abord (et cela vaut pour toutes les générations) : lorsqu'un collaborateur arrive sur le marché du travail ou qu'il change de cabinet, le salaire est un facteur déterminant. D'ailleurs, une offre d'emploi qui affiche un salaire obtient en moyenne 80 % de clics en plus qu'une offre sans indication. Le frein de la plupart des cabinets à afficher le salaire est soit lié à la crainte de froisser les collaborateurs en interne, soit à la volonté de ne pas donner d'informations à la concurrence. De leur côté, les candidats pensent souvent que le salaire sera en dessous de la moyenne, et ne prennent même pas la peine d'aller plus loin. Alors que ce n'est que rarement le cas.

Ensuite, il y a la flexibilité de façon globale : télétravail, horaires flexibles et même semaine de 4 jours chez certains cabinets.

Enfin, le management et l'équipe sont importants : clairement, les jeunes ont envie de s'épanouir dans leur travail, avec une équipe soudée et surtout un management qui les écoute et les implique. Les cabinets avec qui j'échange ont parfois du mal à comprendre ce qui les distingue des autres. Pourtant, un candidat sur Lamacompta va postuler à un, voire deux cabinets maximum, parce qu'il sait exactement ce qu'il cherche. Savoir parler de la culture et des valeurs du cabinet est donc très important ! Il est ensuite indispensable de communiquer largement dessus, notamment sur le web et les réseaux sociaux.



Audrey Brullon

co-fondatrice de Lamacompta

Regard d'une spécialiste du recrutement en cabinet

Comment les cabinets peuvent-ils rivaliser avec l'attrait de l'entreprise ?

Pour moi il y a deux raisons pour un collaborateur de se tourner vers l'entreprise : le rythme de travail et les missions. Or les changements de business model en cours et les nouvelles missions comme celles de DAF externalisé ouvrent des opportunités aux cabinets : cela pourrait permettre d'avoir un chiffre d'affaires par collaborateur plus élevé, donc des salaires plus élevés aussi.

Grâce à l'automatisation et aux nouveaux outils, on peut aussi passer moins de temps sur chaque dossier. Au lieu de rajouter des dossiers aux collaborateurs, on peut leur donner plus de temps pour l'équilibre vie pro-vie perso ou bien des missions à forte valeur ajoutée.

Il y a aussi beaucoup d'optimisations possibles au niveau de l'organisation interne afin de faciliter le quotidien des équipes - beaucoup de cabinets n'ont même pas de CRM par exemple !



Audrey Brullon

co-fondatrice de Lamacompta

Regard d'une spécialiste du recrutement en cabinet

Des conseils pour **fidéliser les jeunes** une fois recrutés ?

Le point mensuel ou trimestriel est très important, surtout pour les jeunes. Ça va beaucoup plus vite pour eux, ils ont envie d'avoir des opportunités rapidement. Il faut faire le point sur les avancées, les encourager - on parle souvent de ce qui ne va pas, mais quand parle-t-on de ce qui va bien ?

Je recommande aussi de leur partager un parcours d'évolution clair : aujourd'hui je suis assistant comptable, mais demain quelles sont les missions ? Dans un an, à quoi puis-je prétendre si j'atteins tel objectif ?

Pour les très juniors, il ne faut pas les laisser faire que de la saisie. Emmenez-les en rendez-vous client même s'ils ne sont pas encore en mesure de présenter un bilan, pour les motiver et les aider à prendre en compétence.



Audrey Brullon

co-fondatrice de Lamacompta

Quelle politique de **télétravail** recommandez-vous ?

Il y a beaucoup de réticences encore à adopter une politique de télétravail, pour plein de raisons. La problématique que j'observe, c'est parfois un manque d'uniformisation dans le cabinet, et donc une incompréhension des collaborateurs. Je recommande encore une fois la transparence avec une charte de télétravail claire (afin d'éviter les injustices) et co-construite avec l'équipe. C'est d'ailleurs un conseil général : impliquez les équipes dans vos décisions d'organisation (achats de logiciels, aménagement des bureaux, etc.). Plus on est transparents avec les collaborateurs et plus on a de chances qu'ils comprennent les enjeux de l'entreprise et qu'ils prennent les meilleures décisions.



Audrey Brullon

co-fondatrice de Lamacompta

Regard d'une spécialiste du recrutement en cabinet

Un conseil prioritaire **aux dirigeants ?**

Si je devais donner un seul conseil, c'est d'impliquer les équipes. Aujourd'hui, une personne sur deux quitte son entreprise à cause de son manager. Avoir un management beaucoup plus ouvert, impliquer les équipes dans les décisions - quand on fait ça, ça se passe toujours mieux.



Audrey Brullon

co-fondatrice de Lamacompta

Comment encourager **l'évolution des femmes** dans la profession ?

Mon conseil serait de faciliter les horaires flexibles. Malheureusement, il y a encore beaucoup de femmes qui continuent à porter la majeure partie de la charge domestique : leur faciliter un équilibre contribue donc à les garder en cabinet ! Une autre piste possible : leur permettre d'être associées pour avoir plus de femmes à la direction, avec ou sans le diplôme d'expertise comptable. Et je dirais enfin, leur présenter ces opportunités, et leur montrer que c'est possible !



Audrey Brullon

co-fondatrice de Lamacompta

Chapitre 5

Le mot de la fin

Vers une profession comptable réinventée

Les résultats de ce baromètre dessinent le portrait d'une génération confiante et ambitieuse, prête à porter les mutations de la profession comptable. Cette satisfaction de 98,5 % n'est pas un hasard : elle témoigne de la capacité du secteur à évoluer et à s'adapter aux attentes nouvelles.

Pour les dirigeants de cabinets,

le message est clair : l'avenir appartient à ceux qui sauront allier excellence technique et management bienveillant. La formation continue, la reconnaissance des efforts et la flexibilité organisationnelle ne sont plus des options, mais des impératifs pour attirer et fidéliser les talents. L'équilibre vie professionnelle-vie personnelle n'est pas une contrainte, c'est un levier de performance et d'épanouissement.

L'évolution vers plus de conseil et de relation client confirme une tendance de fond : les métiers comptables se transforment, passant de la production pure à l'accompagnement stratégique. Cette mutation, loin d'être subie, est plébiscitée par une jeune génération qui y voit l'opportunité de donner plus de sens à son travail.

Les soft skills

émergent comme les compétences clés de demain. Communication, empathie, capacité d'adaptation : ces qualités humaines, couplées à l'expertise technique, forment le socle de l'excellence comptable de demain.

La technologie,

loin de menacer la profession, la libère et la valorise. L'IA et l'automatisation permettent aux comptables de se concentrer sur leur valeur ajoutée unique : le conseil, l'analyse et l'accompagnement humain. Les jeunes l'ont compris et embrassent cette transformation avec enthousiasme.

L'appel est lancé

Dirigeants de cabinets, institutions, organismes de formation, acteurs technologiques, mobilisons-nous ensemble pour accompagner cette mutation. Investissons dans la formation et faisons confiance à cette génération qui porte en elle l'avenir de notre profession.



Pour plus d'informations, rendez-vous sur www.pennylane.com.