

▶▶ BAROMÈTRE SANTÉ 2025

Santé au travail : où en sont les cabinets d'expertise comptable ?

Alors que le **sujet des ressources humaines** est crucial pour le secteur de l'expertise comptable, découvrez dans ce **1er baromètre proposé par le CEG et Malakoff Humanis** :

- Comment se portent **les professionnels de la filière** : rythme, stress, santé, alimentation, sommeil, sport, prévention ...
- Comment **leur état influe** sur leur lien au travail et à leur cabinet
- Des pistes concrètes pour **améliorer la santé et le bien-être** dans la profession !



Unissons nos expertises pour mieux servir vos clients !



Avec **417 000** TPE-PME qui nous font confiance, nous avons développé une forte expertise de leurs enjeux.

Ensemble, nous pouvons :

- **Valoriser votre mission de conseil** avec des services innovants
- **Préserver le bien-être des salariés** avec des solutions de santé, prévoyance, d'épargne et d'assurance vie
- **Simplifier votre quotidien** avec des outils intuitifs et des interlocuteurs dédiés.

Découvrez notre accompagnement



malakoffhumanis.com



NOS PARTENAIRES



AVANT-PROPOS

Une démarche de co-construction, au service de la profession

Nous sommes fiers d'accompagner le CEG dans ce nouveau baromètre sur la santé dans les cabinets d'expertise comptable : **une profession que nous connaissons bien, et que nous accompagnons depuis de nombreuses années dans sa transformation.**

Notre ambition dans ce projet : apporter notre expertise sur les sujets de santé au travail, sans jamais rien imposer.

Nous avons choisi **une posture de co-construction**, ancrée dans une logique de **"test and learn"**. Car cette profession est singulière, comme nous le rappelle Jérôme Clarysse dans son avant-propos : saisonnalité, pression des délais, forte exigence relationnelle ...

« Notre ambition dans ce projet : apporter notre expertise sur les sujets de santé au travail, sans jamais rien imposer. »

Nous cherchons donc à **adapter nos solutions** au plus près des réalités soulevées dans ce baromètre, avec l'exigence de toujours viser juste.

Ce baromètre est une 1ère étape.

Nous y partageons notre regard, enrichi par les nombreuses études de Malakoff Humanis.

Mais notre engagement ne s'arrête pas là :

- D'abord **dans la durée** : ce baromètre sera actualisé tous les deux ans, pour suivre l'évolution des pratiques et des perceptions.
- Ensuite **en profondeur** : nous travaillons avec le CEG à la co-création d'une méthode 100% pratique dédiée à la santé dans les cabinets, pour les aider à créer un cadre propice au bien-être du dirigeant et à l'épanouissement de ses équipes.

« Nous cherchons donc à adapter nos solutions au plus près des réalités soulevées dans ce baromètre, avec l'exigence de toujours viser juste. »

François Monvoisin
Responsable des Relations
Extérieures chez Malakoff Humanis



Et in fine : si demain, les cabinets devenaient eux-mêmes acteurs de la santé au travail de leurs clients ?

Une nouvelle voie de conseil, à fort potentiel et enjeux pour la profession.

Nous serons aux côtés de ceux qui voudront l'explorer.

Bonne lecture à toutes et à tous.

Une profession singulière

Observateur et partenaire de la profession comptable depuis 30 ans, j'avoue avec humilité que la santé physique et psychique des équipes n'est pas un angle d'analyse qui m'est habituel.

Ma posture vis-à-vis de ce baromètre sur la santé dans les cabinets est donc celle de la curiosité vis-à-vis d'un nouveau champ d'étude.

Je remercie sincèrement les équipes de Malakoff Humanis qui nous manifestent leur confiance dans ce projet, et nous apportent à la fois **des éclairages utiles, mais aussi des solutions très concrètes pour améliorer le bien-être général dans les cabinets.**

« Ma posture vis-à-vis de ce baromètre sur la santé dans les cabinets est donc celle de la curiosité vis-à-vis d'un nouveau champ d'étude. »

Le constat dressé dans ce baromètre est éloquent. Comme vous allez le voir, **l'épuisement professionnel guette dans la filière comptable.**

Cela tient sans doute aux nombreuses singularités de ce métier, qu'on ne peut ignorer avant d'entreprendre d'améliorer les choses.

Singulière, la profession l'est tout d'abord par sa **saisonnalité**. Avec un pic de charge très important pendant 6 mois de l'année, les « coups de collier » sont intenses, et doivent être faits sur de longs mois d'affilée.

La pression des délais est une autre singularité forte de la profession. Incontournables, rigides, ils rendent toute procrastination impossible.

La profession comptable est aussi singulière par **la flexibilité et la plasticité mentale** qu'elle exige des équipes. Les normes et règles changent. Il est nécessaire de s'adapter chaque année aux subtilités d'une nouvelle Loi de Finance, qui prennent effet quasi-immédiatement. Peu de professions connaissent cela.

Singulière, la profession l'est aussi par **la responsabilité** qu'elle porte, conférée par son caractère réglementé, ou encore par **les urgences impérieuses** qui parfois (souvent ?) bouleversent les agendas préétablis.

Mais surtout : la profession comptable est hautement singulière par **l'empathie très forte** qui l'imprègne vis-

Jérôme Clarysse
Président du CEG



à-vis des clients qu'elle accompagne. Les équipes dans les cabinets ne gèrent pas simplement des dossiers. Elles accompagnent **des tranches de vie**, des entrepreneurs qui prennent des risques, connaissent parfois des difficultés, ont quelque part « charge d'âmes ». Les collaborateurs des cabinets sont très conscients de cela. Et cela peut mener à l'épuisement.

Bref : il serait vain et illusoire d'aborder le sujet de la santé dans les cabinets en ignorant l'ensemble de ces singularités qui font – et continueront de faire – la beauté de cette profession.

La force de ce baromètre est donc de **les prendre comme des données d'entrée**, certes perfectibles, mais néanmoins réelles. Et de cibler très précisément des pistes d'amélioration pour que les cabinets puissent permettre à leurs équipes de mieux vivre leur travail et leur quotidien, de s'épanouir dans leur métier et dans leurs cabinets. **D'y durer. De se projeter.**

Nous espérons que ces données et ces analyses nourriront des décisions durables.

Bonne lecture !

SOMMAIRE

01.	Que faut-il retenir du baromètre santé 2025 ?.....	08
02.	Méthodologie.....	10
03.	Santé globale.....	12
04.	Organisation, charge et rythme de travail.....	16
05.	Stress.....	26
06.	Santé et sédentarité.....	32
07.	Épanouissement et ambiance de travail	35
08.	Alimentation.....	42
09.	Sommeil.....	45
10.	Activité physique.....	47
11.	Prévention.....	51
12.	Couverture sociale dans les cabinets.....	54
13.	Conclusion.....	61
14.	Remerciements.....	62
15.	En savoir plus sur Malakoff Humanis	62
16.	En savoir plus sur le CEG.....	62

QUE FAUT-IL RETENIR DU BAROMÈTRE SANTÉ 2025 ?

#1 : L'épuisement professionnel guette

La majorité des professionnels de la filière ont témoigné à travers ce baromètre d'une **forte pression** et d'un niveau de **stress** important au travail. Des taux **supérieurs à la moyenne nationale**. Résultat : beaucoup souffrent de **troubles du sommeil**, de **symptômes physiques** liés au stress, ou adoptent **des comportements addictifs** (grignotage, café, tabac...). La santé au travail mérite donc d'être considérée comme un enjeu majeur dans les années à venir dans la profession.

#2 : Une population engagée ... mais à quel prix ?

Malgré tout, les salariés des cabinets recourent rarement à des professionnels de santé pour des raisons liées au travail. Le nombre d'arrêts de travail reste en dessous de la moyenne nationale des autres filières, et l'absentéisme dans la profession est relativement bas. Faut-il y voir un signe d'engagement fort ... ou un tabou autour du recours au soin ? **La prévention sur la santé au travail n'en sera que davantage clé.**

#3 Des postes sous haute tension

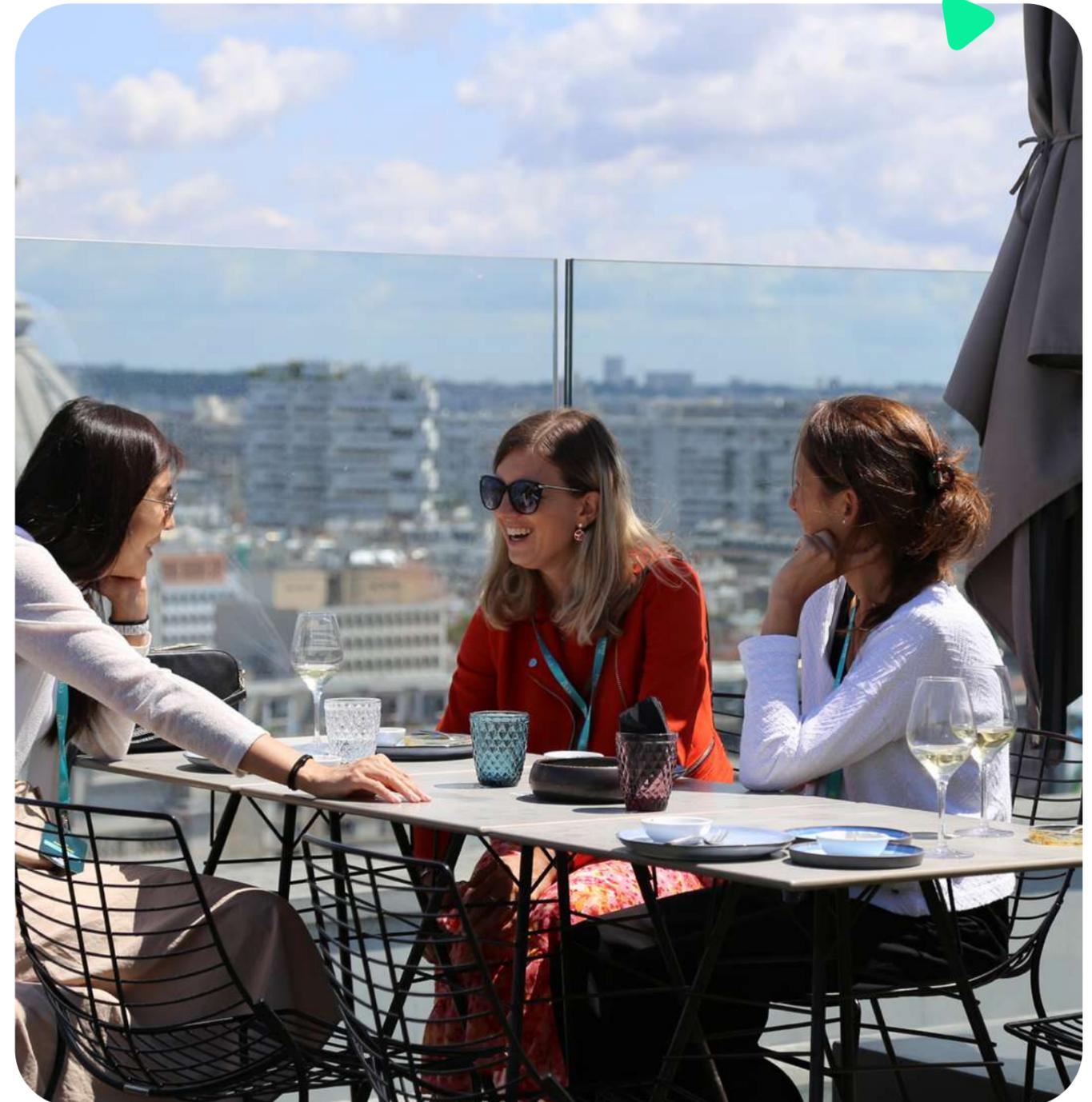
Chefs de missions, managers/chefs de bureaux, Experts-Comptables dirigeants et associés : ces trois profils apparaissent comme particulièrement en "surchauffe" au niveau de leur charge de travail, de leur exposition à la pression liée aux échéances, de leur équilibre vie pro-vie perso ... Ils doivent donc être particulièrement vigilants sur leur santé.

#4 Des disparités par taille de cabinet

Les cabinets de 50 à 100 salariés présentent à plusieurs endroits de ce baromètre **des résultats encourageants** en matière de santé au travail : santé physique et psychologique des salariés plus élevée qu'ailleurs, mesures pour permettre aux salariés de faire du sport sur leur temps de pause, offre restauration satisfaisante ... En passant de "petit" à "grand" cabinet, ces cabinets ont certainement été poussés à se structurer et à adopter des mesures de fidélisation RH, au bénéfice de la qualité de vie au travail. Tant mieux ! Les grands cabinets **de plus de 200 salariés**, en revanche, présentent quelques **signaux d'alerte**, et méritent sans doute d'accroître leur vigilance sur ce sujet.

#5 La bonne organisation du cabinet : facteur essentiel pour une meilleure santé au travail

La bonne organisation du cabinet (organisation, autonomie, rythme et charge de travail) est un facteur (sinon LE facteur) essentiel pour la santé au travail et l'attractivité RH des cabinets, suivie par la qualité de vie au travail. Une palette d'actions complémentaires peut également améliorer la santé et le bien-être dans les cabinets, et seront détaillées dans ce baromètre avec le concours et l'expertise de Malakoff Humanis. Des idées concrètes et accessibles pour prendre soin de la santé des équipes !



MÉTHODOLOGIE

Ce baromètre santé est le fruit d'une enquête en ligne menée de novembre à décembre 2024, **auprès de tous les professionnels des cabinets d'expertise comptable**. Elle contenait une cinquantaine de questions dont la plupart étaient fermées, avec une zone de commentaire libre.

Près de **900** répondants ont participé à l'enquête

Répartition par profils :

- 38% de gestionnaires de paie
- 17% de collaborateurs comptables
- 9% d'experts-comptables dirigeants ou associés
- 7% de chefs de mission
- 6% de managers / responsables de bureau
- 6% d'assistants comptables
- 4% de responsables RH
- 3% d'experts-comptables stagiaires
- 2% de juristes
- 8% de profils "autres"

72% des répondants travaillent dans des cabinets de moins de 50 salariés

Répartition par âges :

- 5% ont moins de 25 ans
- 13% ont entre 25 et 30 ans
- 31% ont entre 30 et 40 ans
- 27% ont entre 40 et 50 ans
- 22% ont entre 50 et 60 ans
- 3% ont plus de 60 ans

Au vu du caractère sensible et privé des sujets abordés, les répondants à cette enquête ont participé sous le plus strict anonymat

Et au niveau national ? L'œil de Malakoff Humanis :

A plusieurs endroits de nos analyses, Malakoff Humanis apporte un point de comparaison avec ses baromètres "Absentéisme" et "Santé au travail" 2024, fruits d'une enquête annuelle menée auprès d'un échantillon représentatif des salariés du secteur privé en France.

Pour en savoir plus sur Malakoff Humanis : www.malakoffhumanis.com

Découvrez l'accompagnement de Malakoff Humanis pour les cabinets d'expertise comptable : <https://www.malakoffhumanis.com/experts-comptables/>



SANTÉ GLOBALE

En résumé :

- Les participants du baromètre ont noté correctement **leur santé physique et psychologique**, avec une note un peu plus faible pour **la santé psychologique**.
- Les notes sur **la santé physique et psychologique** sont plus basses dans les cabinets de **plus de 200 salariés**.

Santé physique et psychologique globale

À la question **“Comment te portes-tu physiquement et psychologiquement ?”**, les notes données par les répondants sont relativement bonnes de prime abord. Mais on voit tout de même que la santé physique **est légèrement mieux notée** que la santé psychologique.

Santé physique :

6,98/10

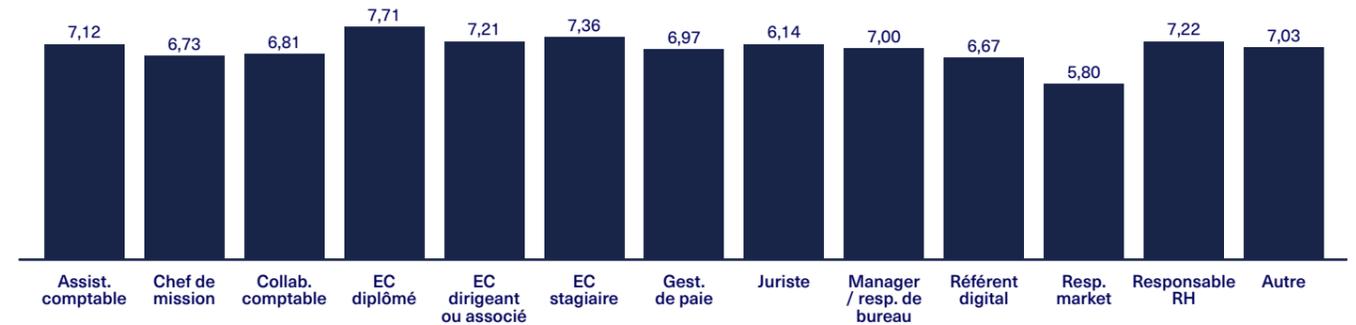
Santé psychologique :

6,49/10

Et au niveau national ? L'oeil de Malakoff Humanis :

Dans son baromètre “Santé au Travail” 2024, Malakoff Humanis dresse à peu près le même constat pour l'ensemble des salariés en France : **3/4 des salariés** décrivent **leur état de santé** comme bon ou assez bon. On peut noter cependant que ce chiffre se dégrade lentement au fur et à mesure du temps (- 3 points en 10 ans).

Graphique 1 : Santé physique par profil.



Côté **santé physique**, plusieurs profils dépassent la barre des **7/10**, avec notamment en tête :

- Les experts-comptables diplômés (7,71)
- Les EC stagiaires (7,36)
- Les responsables RH (7,22)
- Les EC dirigeants ou associés (7,21)

Et au niveau national ? L'oeil de Malakoff Humanis :

Sur l'ensemble des salariés en France, **35%** déclarent disposer d'une moyenne/mauvaise **santé physique**. Une proportion importante, même si toutefois en baisse par rapport à 2022 (37%).

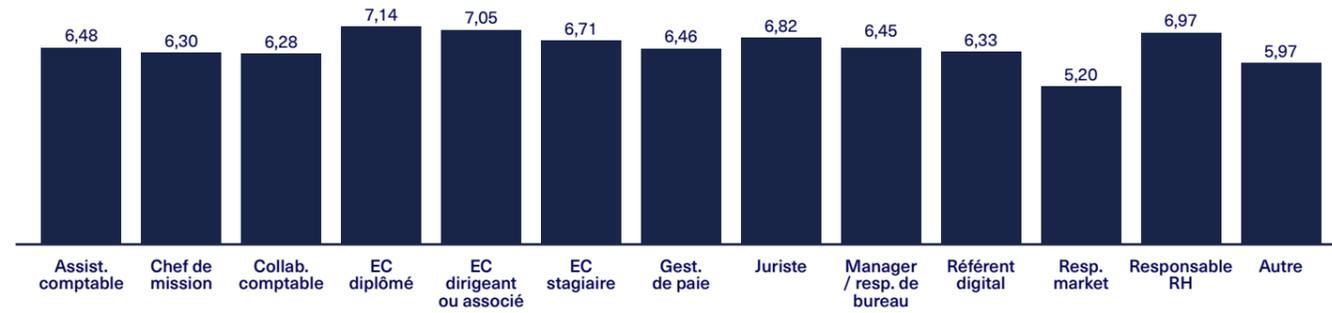
“Mon Bilan Cardio®” par Malakoff Humanis :

Les maladies cardiovasculaires sont la 1ère cause de mortalité chez les femmes et 2ème chez les hommes. **80 %** d'entre elles peuvent être évitées. Le service **“Mon Bilan Cardio®”**, proposé par Malakoff Humanis, permet de détecter au plus tôt les pathologies et facteurs de risques afin de permettre à l'assuré d'agir efficacement sur sa santé.

Pour en savoir plus : <https://www.monbilancardio.fr/#/bilan-cardio>

La santé psychologique : un sujet plus sensible

Graphique 2 : Santé psychologique par profil.



Côté **santé psychologique**, en revanche, ils sont seulement **2 profils** à passer la barre des **7/10** :

- les EC diplômés (7,14)
- Les EC dirigeants et associés (7,05).

La **santé psychologique des salariés** des cabinets semble donc **être un sujet plus sensible** : un élément à garder en tête dans la poursuite de nos analyses.

Et au niveau national ? L'oeil de Malakoff Humanis :

Sur l'ensemble des salariés en France, **37%** déclarent disposer d'une **moyenne/mauvaise santé mentale**. Une proportion importante, et surtout en hausse par rapport à 2022 (35%) !



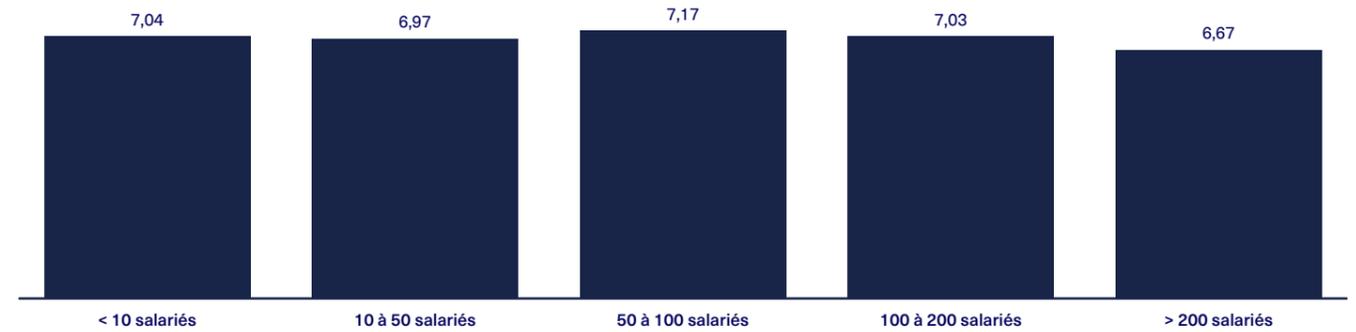
Les cabinets de plus de 200 salariés présentent les notes les plus basses

En matière de **santé physique comme psychologique** des répondants, les notes sont relativement homogènes entre les différentes tailles de cabinets.

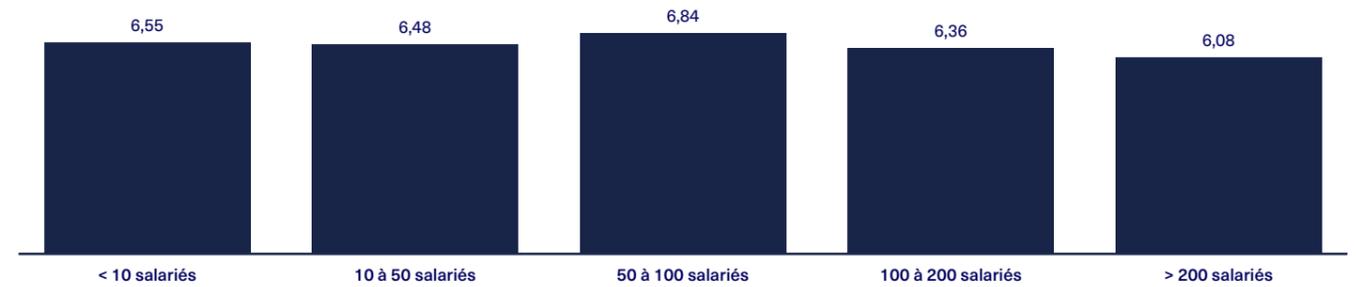
Mais une chose retient notre attention : même si les écarts sont assez faibles, les cabinets **de plus de 200 salariés** sont ceux qui obtiennent systématiquement les notes les plus basses :

- **6,67** pour la santé physique
- **6,08** pour la santé psychologique

Graphique 3 : Santé physique par taille de cabinet.



Graphique 4 : Santé psychologique par taille de cabinet.



Un détail étonnant, qui peut laisser entendre que la santé au travail est **un sujet plus délicat** dans ces grandes structures.



ORGANISATION, CHARGE ET RYTHME DE TRAVAIL

En résumé :

- Même si **64%** des répondants estiment que leur charge de travail est raisonnable, et que **63%** pensent que **leur équilibre vie pro vie perso** est satisfaisant :
 - ▶ Le travail en dehors des heures de bureau est une réalité pour plus de la moitié du panel (**56%**)
 - ▶ La pression liée aux échéances est ressentie par **61%** des répondants.
 - ▶ **42%** d'entre eux pensent que leur équipe est en sous-effectif.
- Plusieurs profils semblent "**à risque**" : les chefs de missions, managers/responsables de bureaux et EC dirigeants et associés témoignent d'une plus forte charge de travail, d'une plus forte pression, et d'un moins bon équilibre vie pro - vie perso que les autres profils.
- En matière d'organisation : une grande majorité des répondants disent avoir de l'autonomie dans leur travail.
- **L'absentéisme** est faible dans la profession.

Comment les professionnels des cabinets perçoivent-ils leur charge de travail, et leur organisation ? C'est l'objet de ce second chapitre.

Le travail en dehors des heures de bureau : une réalité pour plus de la moitié des répondants, notamment pour les dirigeants et associés

À la question "**À quelle fréquence travailles-tu le soir et/ou le week-end ?**" :

- **44%** des répondants ont répondu "jamais"
- **27%**, "plusieurs fois par an"
- **19%**, "plusieurs fois par mois"
- **10%**, "plusieurs fois par semaine"

Le fait de **travailler en dehors des heures de bureau** est donc rapporté par plus de la moitié des répondants (**56%**) de la profession comptable.

C'est une proportion supérieure à la moyenne nationale, qui est de **31%** ! (Source Malakoff Humanis)

10% des répondants travaillent plusieurs fois par semaine **en dehors des heures de bureau**

C'est parmi les EC dirigeants ou associés de cabinets qu'on retrouve **ceux qui travaillent le plus le soir ou le week-end**. Parmi eux, **36%** disent que cela arrive plusieurs fois par mois, et **35%** disent que cela arrive plusieurs fois par semaine.

Plus de **70%** des EC dirigeants ou associés disent **travailler le soir et le week-end** :

- Pour **36%** : cela leur arrive plusieurs fois par mois
- Pour **35%** : cela leur arrive plusieurs fois par semaine

La pression liée aux échéances : une composante forte du métier pour 61% des répondants

L'expertise comptable **est une profession soumise à de nombreuses échéances** (clôtures, bilans, déclarations fiscales, sociales, et juridiques, etc.). Nous avons donc demandé aux répondants s'ils ressentaient **une pression importante liée à ces échéances**, et comment ils la gèrent.

61% des répondants ressentent "souvent", voire "très régulièrement" **une pression liée aux échéances**

59% disent gérer "**moyennement**" cette pression

10% disent la gérer "**difficilement**", voire "**très difficilement**"



Les chefs de mission : un profil particulièrement exposé à la pression des échéances ?

Parmi les profils qui ressentent le plus fortement cette pression, arrivent en tête :

- Les **chefs de missions** : 78% d'entre eux ressentent "souvent" voire "très régulièrement" cette pression
- Les **EC diplômés** (72%)
- Les **EC dirigeants ou associés** (71%)
- Les **responsables RH** (70%)

Les chefs de missions semblent être plus souvent exposés à la **pression liée aux échéances**

Une grande majorité des répondants ont de l'autonomie dans leur travail

Le rapport que nous entretenons à notre travail est aussi fonction de l'autonomie dont nous jouissons. En la matière :

- 52% des répondants disent avoir **une totale d'autonomie dans l'organisation de leur travail**
- 38% disent avoir **une certaine autonomie**
- 9% disent **dépendre en grande partie de leur équipe ou de leur manager**
- Seulement 1% des répondants **n'a pas d'autonomie**

Les répondants semblent donc en moyenne relativement autonomes dans l'exécution de leurs tâches.

Le télétravail : des contrastes dans la mise en oeuvre

Il est devenu **un sujet organisationnel central dans notre société depuis le Covid-19** : où en sont les cabinets de la mise en place du télétravail ? Comment les professionnels se l'approprient-ils ? Nous faisons ici le point.

- 21% des répondants disent que leur cabinet **ne permet pas le télétravail**
- 36% disent **ne jamais en faire (ou très peu) mais que c'est leur choix**
- 24% télétravaillent **1 jour par semaine**
- 12% télétravaillent **2 jours par semaine**
- 5% télétravaillent **plus de 2 jours par semaine**
- 2% télétravaillent à **100%**

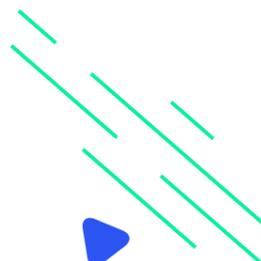
Plus d'**1/3** des répondants (36%) **ne recourt pas au télétravail par choix**

43% des répondants **font du télétravail**

21% des cabinets **ne permettent pas le télétravail**

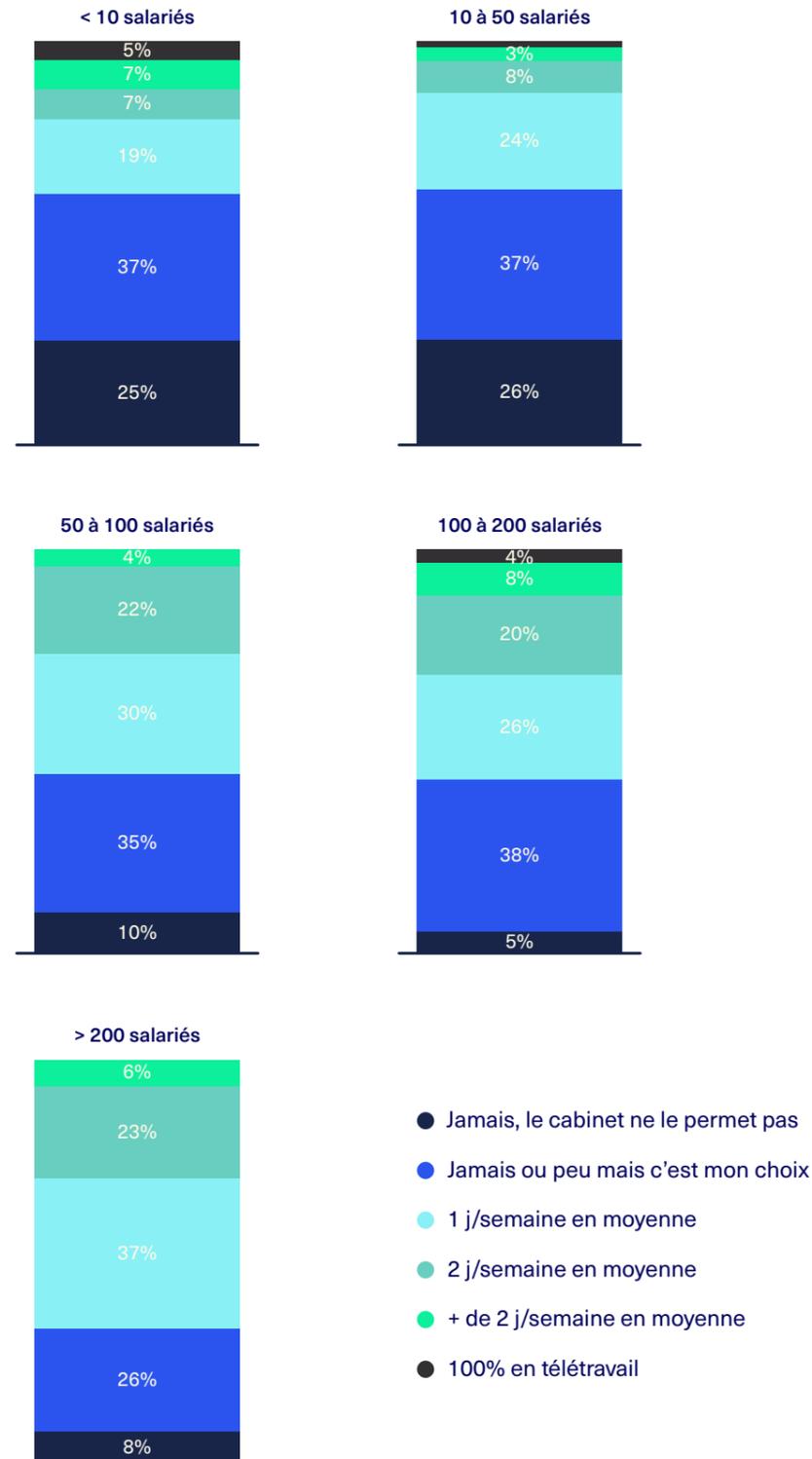
Et au niveau national ? L'oeil de Malakoff Humanis :

La profession comptable **est alignée avec l'ensemble des salariés** au niveau national, avec **42%** de salariés qui télétravaillent un jour par semaine ou occasionnellement. Mais Malakoff Humanis observe tout de même **une tendance baissière du télétravail au niveau national** (-3 points vs. 2023).



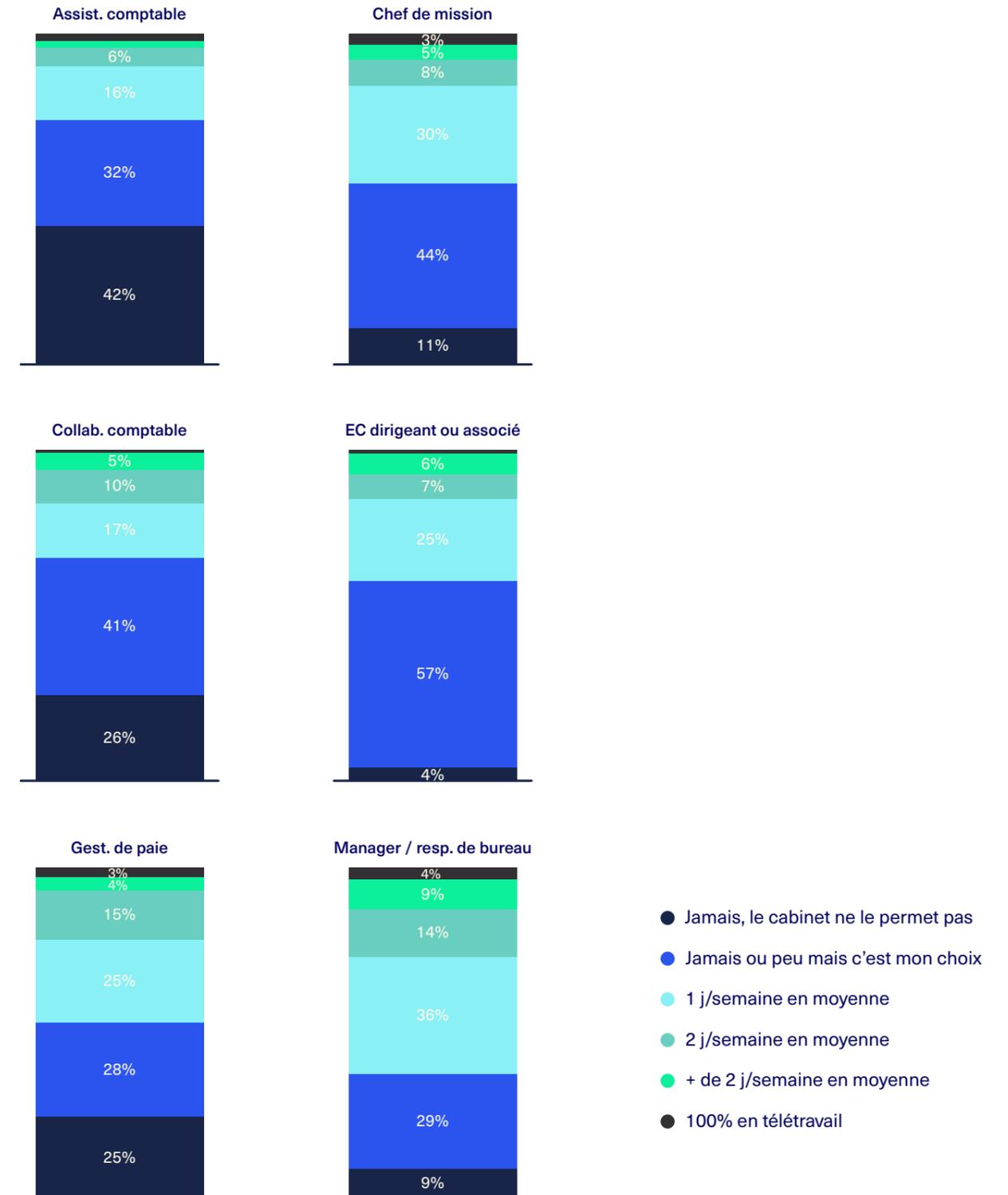
Comme on le voit sur le graphique suivant, les cabinets **de moins de 50 salariés** sont **ceux qui restreignent le plus fortement le télétravail** (26% d'entre eux ne l'autorisent pas), alors que cette pratique semble plus généralisée dans les plus grands cabinets où les salariés y ont plus souvent recours.

Graphique 5 : "À quel rythme recours-tu au télétravail ?" par taille de cabinet.



De la même manière, on voit sur le graphique suivant des disparités de recours au télétravail par profils. Alors que **42%** des assistants comptables **n'y ont tout bonnement pas le droit** (mais voudraient pouvoir en bénéficier ?), **57%** des EC dirigeants ou associés disent **ne jamais en faire par choix**. Le télétravail est donc bien le creuset de vrais débats de fond sur notre rapport au travail.

Graphique 6 : "À quel rythme recours-tu au télétravail ?" par profil.



Une charge de travail vraiment raisonnable ?

On parle beaucoup de **surmenage** dans la profession comptable. Et il est vrai que bon nombre de commentaires qui nous ont été laissés dans cette enquête laissent percevoir une telle situation :

“La surcharge de travail a vraiment un effet néfaste sur le bien être” (un collaborateur comptable d'un cabinet de plus de 200 salariés)

“Sentiment d'être exploité et que le modèle de rentabilité économique des cabinets comptables repose sur le fait que ses salariés gèrent plus de dossiers que ce que leurs horaires et leurs salaires ne devraient le permettre” (un EC stagiaire d'un cabinet entre 10 et 50 salariés)

“[Il faut] faire attention aux collaborateurs qui alertent sur leur charge de travail trop importante” (un gestionnaire de paie d'un cabinet entre 10 et 50 salariés)

Que disent les chiffres de notre enquête sur la charge de travail perçue ?

64% des répondants estiment que leur charge de travail est raisonnable

36% des répondants estiment que leur charge de travail n'est pas raisonnable

Ces proportions sont relativement **homogènes en fonction des différentes tailles de cabinet**. En revanche, les disparités par profils se font plus fortement sentir. Parmi les profils qui ressentent le plus fortement que leur charge de travail n'est pas raisonnable, on trouve :

- **Les chefs de mission** (encore eux !) : **52%** estiment que leur charge de travail n'est pas raisonnable
- **Les managers et responsables** de bureau (52% également).
- **Les EC diplômés** (43%)
- **Les EC dirigeants ou associés** (41%)

52% des chefs de missions et des managers / responsables de bureau estiment que leur charge de travail n'est pas raisonnable



Et bien évidemment, ce sujet de la charge de travail est directement lié à un autre : celui du **staffing** suffisant (ou insuffisant !) des équipes ! Sur l'ensemble des répondants : **42%** pensent que leur équipe est en sous-effectif, **53%** pensent qu'elle est suffisamment staffée et **5%** pensent qu'elle est en sur-effectif. Il sera très intéressant de constater les évolutions sur ce point dans notre prochain baromètre en 2027.

42% des répondants pensent que leur équipe est en sous-effectif

Le sous-effectif semble peser encore plus fortement dans les cabinets **de plus de 200 salariés**, avec **49%** des répondants qui témoignent que leurs équipes en souffrent. Cette proportion est légèrement plus basse dans les cabinets **de moins de 50 salariés** (41%). Mais le sous-effectif et les besoins en recrutement qui en découlent restent tout de même un sujet prégnant pour l'ensemble des cabinets, quelle que soit leur taille. **Et cela a un impact direct sur le bien-être au travail des équipes.**

Un absentéisme modéré dans la profession comptable

Autre point qui peut avoir un impact sur le fonctionnement et le bien-être des équipes : l'absentéisme. C'est d'ailleurs un sujet à double facette, parce que l'absentéisme :

- Est le signal **d'un mal-être au travail**
- Fait peser **une charge de travail** encore plus importante sur le reste des équipes.

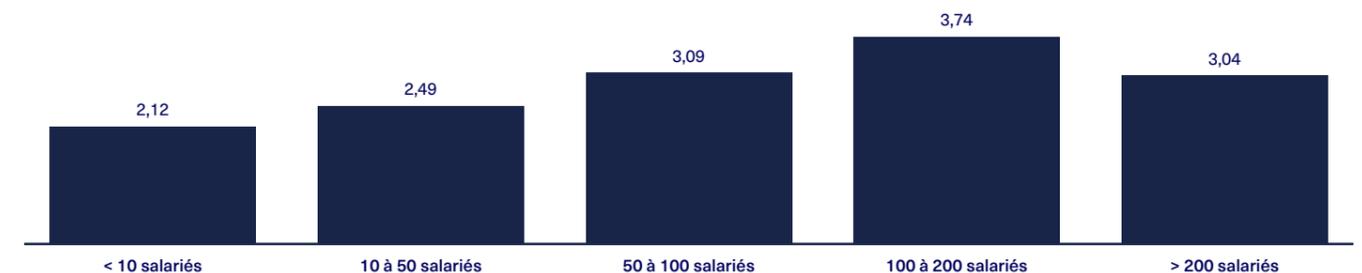
Un cercle vicieux ...

Que disent les répondants à notre enquête sur ce point ? À la question “Sur une échelle de 1 à 10, comment juges-tu le niveau d'absentéisme de ton cabinet ?”, ils ont accordé la note moyenne de **2,62/10**.

Niveau d'absentéisme dans les cabinets : **2,62/10**

L'absentéisme semble donc **très modéré dans la profession**, avec des professionnels engagés dans leur métier.

Graphique 7 : “Comment juges-tu le niveau d'absentéisme de ton cabinet ?” par taille de cabinet.



Comme on le voit sur ce graphique, **les petits cabinets semblent moins exposés à l'absentéisme que les grands**. Petite équipe où tout le monde se connaît et veille les uns sur les autres dans les petits cabinets ? Peur de mettre le cabinet en difficulté si on est arrêté ? Plus grand anonymat, ou dilution du sentiment d'être irremplaçable dans les plus grands ? On voit en tout cas que les disparités sont assez présentes en fonction de la taille des cabinets.

Le diagnostic absentéisme et l'accompagnement au retour à l'emploi par Malakoff Humanis :

L'absentéisme est un enjeu croissant pour les entreprises. Il a de multiples causes et des impacts de différentes natures qu'il est primordial d'identifier et d'analyser pour mieux le prévenir et le gérer. Malakoff Humanis propose de réaliser un état des lieux et une analyse des indicateurs d'absentéisme de l'entreprise. Elle se fait à partir des **données DSN** et comparées à une base étendue d'entreprises similaires en secteur et en taille par un consultant. Cette analyse peut être complétée par celle des coûts directs et indirects de la politique de gestion des absents de l'entreprise.

Pour en savoir plus : <https://www.malakoffhumanis.com/entreprises/services/me-eti/>

Sur cette politique de gestion, Malakoff Humanis propose aux salariés **un accompagnement sur l'aménagement de son retour au travail et le soutien pendant son absence** pour consolider sa reprise du travail et éviter au maximum le risque de rechute.

Pour en savoir plus : <https://www.malakoffhumanis.com/entreprises/services/accompagnement-retour-emploi/>



Et l'équilibre vie pro / vie perso ?

L'organisation, la charge et le rythme de travail ont un impact direct sur un sujet essentiel : **l'équilibre vie professionnelle - vie personnelle**.

Nous avons demandé aux participants à l'enquête s'ils jugeaient satisfaisant leur équilibre vie pro-vie perso :

63% des répondants jugent leur équilibre vie pro / vie perso satisfaisant

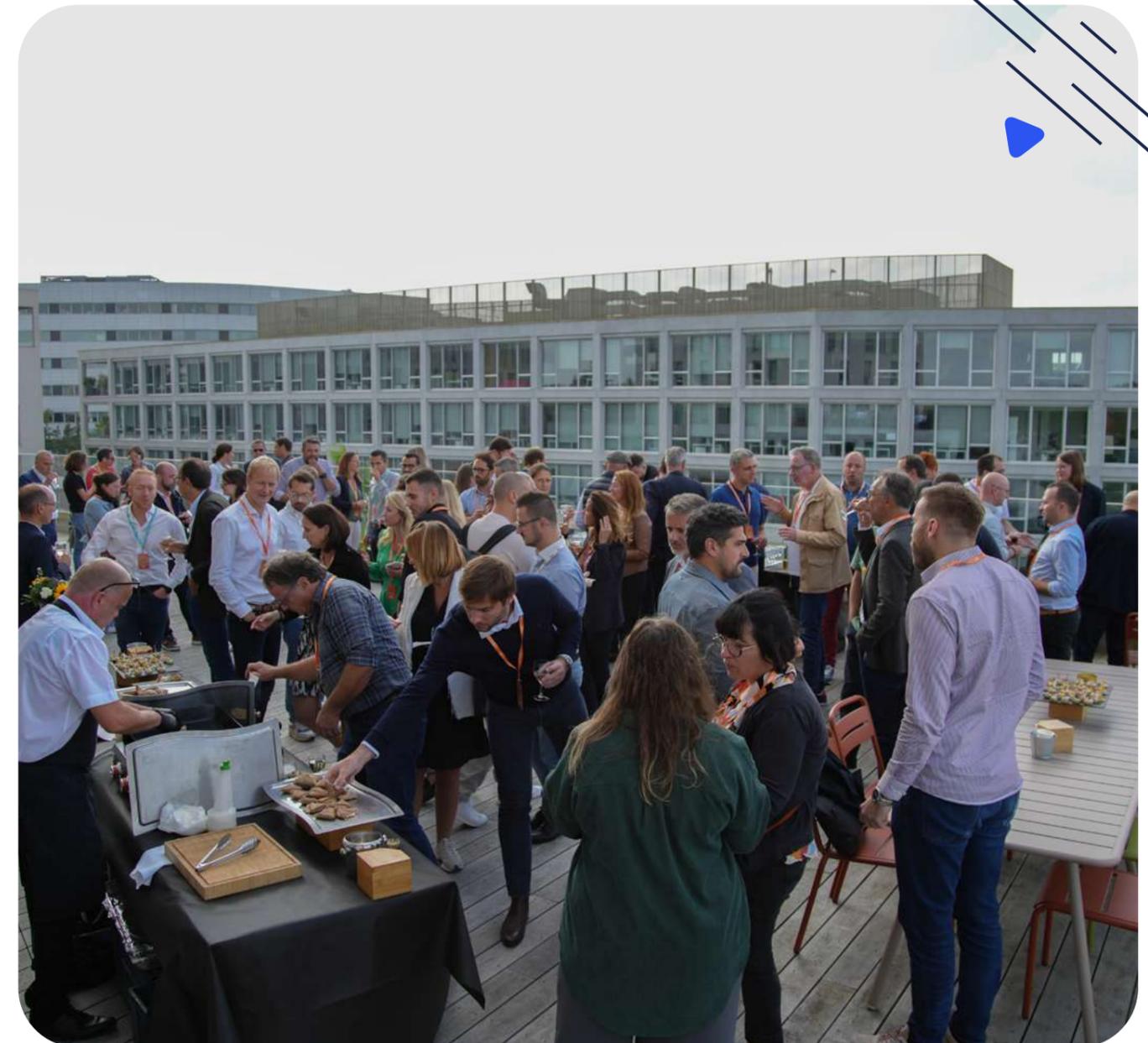
37% le jugent insatisfaisant

Les profils qui semblent avoir le plus de mal à avoir un équilibre vie pro / vie perso satisfaisant sont :

- **Les chefs de missions** (48% disent que leur équilibre n'est pas satisfaisant)
- **Les managers / chefs de bureau** (48%)
- **Les EC dirigeants ou associés** (48%)
- **Les responsables RH** (46%)
- **Les EC diplômés** (43%)

Plusieurs profils "à risque" :

À ce stade de nos analyses, nous pouvons donc considérer que **plusieurs profils sont à risque** parmi lesquels les chefs de missions, managers et responsables de bureaux et EC dirigeants et associés qui témoignent **d'une plus forte charge de travail, d'une plus forte pression, et d'un moins bon équilibre vie pro - vie perso**.



STRESS

En résumé :

- Une très grande majorité des salariés de la profession comptable (92%) sont **sujets au stress au travail** : un taux très supérieur à la moyenne nationale qui est aux environs de **38%** selon les données Malakoff Humanis.
- Les 2 premières causes de stress dans la profession comptable sont **la tenue des délais et la gestion des clients**, laissant penser qu'une meilleure organisation des processus pourrait en grande partie diminuer ce niveau de stress.
- Parmi les professionnels sujets au stress :
 - ▶ ¾ des répondants disent mal gérer leur stress.
 - ▶ **69%** ressentent **des symptômes physiques** liés au stress (fatigue, troubles du sommeil, maux de tête ...)
 - ▶ **43%** développent des comportements addictifs liés au stress au travail

Le stress : qu'est-ce que c'est ?

L'OMS (Organisation Mondiale de la Santé) le définit ainsi : **“Le stress est un état d'inquiétude ou de tension mentale causé par une situation difficile. Il s'agit d'une réponse humaine naturelle qui nous incite à relever les défis et à faire face aux menaces auxquelles on est confronté dans notre vie. Chacun éprouve du stress dans une certaine mesure. Toutefois, la façon dont nous réagissons face au stress fait une grande différence pour notre bien-être général.”**¹

L'OMS poursuit : **“Le stress agit sur l'esprit et le corps. Un léger stress n'est pas une mauvaise chose, car il peut nous aider à effectuer des activités quotidiennes. Mais trop de stress peut entraîner des problèmes de santé physique et mentale”.**

La profession comptable est-elle stressée ? On fait ici le point.

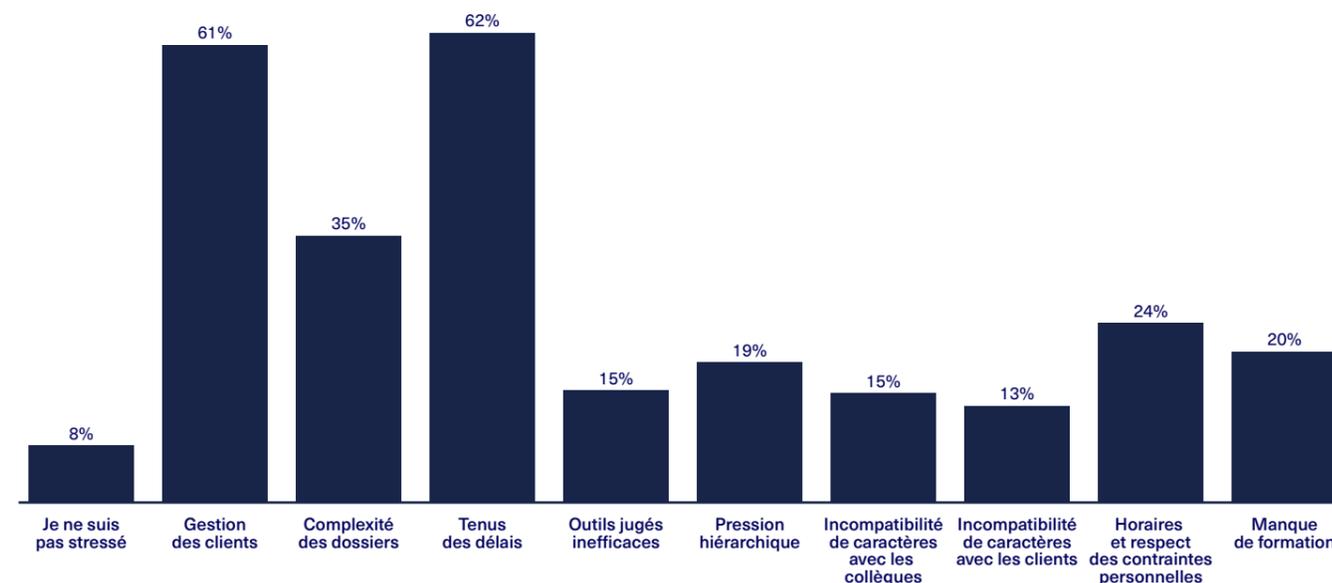
¹Source : <https://www.who.int/fr/news-room/questions-and-answers/item/stress>



Qu'est-ce qui génère du stress dans les cabinets ?

Nous avons demandé aux participants quelles sont **les principales sources de stress** dans leur travail. Ils ont pu sélectionner plusieurs réponses. Les voici :

Graphique 8 : “**Quelles sont les principales sources de stress dans ton travail ?**”



Première chose à noter : **8%** des répondants ont répondu **“je ne suis pas stressé”** à cette question. **92%** des répondants à notre enquête sont donc sujets au stress !

92% des répondants sont sujets au stress au travail

Et au niveau national ? L'oeil de Malakoff Humanis :

Pour l'ensemble des salariés au niveau national, le niveau de stress est moins important que dans la profession comptable. En 2024, le stress au travail recule et atteint des niveaux similaires à ceux durant la crise sanitaire : **près de 4 salariés sur 10 (38%) déclarent qu'il leur arrive souvent voire très souvent d'être stressés au travail.**



Parmi les 1ères causes de stress dans la profession comptable, arrivent largement en tête :

- **La tenue des délais** (dont nous avons déjà parlé dans la partie sur l'organisation et la pression liées échéances) pour **62%** des répondants
- **La gestion des clients**, pour **61%** d'entre eux.

Les pistes à creuser pour diminuer drastiquement le niveau de stress semblent donc se trouver dans deux directions :

- **Une meilleure organisation des processus internes** de cabinet, pour anticiper et fluidifier au maximum le travail
- **Une meilleure gestion des clients.**

Mais comment améliorer la gestion des clients ? Notamment les plus pénibles ? Nous vous conseillons de réécouter à ce sujet deux épisodes du podcast du CEG, "Les Experts-Comptables de demain" :



Méthode DISC : se connaître pour mieux communiquer et collaborer.

Connaissez-vous **la méthode DISC** ? Elle consiste à identifier son propre comportement dominant, schématisé par une couleur (rouge = dominant, jaune = influent, vert = stable, et bleu = consciencieux) et la couleur de son interlocuteur. **Son objectif** : ajuster le mode de communication en fonction de ces deux couleurs dans la relation de travail. Un outil essentiel pour faire **"baisser la pression"**.

Notre invité pour cet épisode : **Jean-Pascal Mollet**. Ce spécialiste de la vente et de la relation client est suivi par plus de 145 000 personnes sur LinkedIn. Un épisode à ne pas rater.



Comment la compta simplifiée améliore-t-elle le confort de travail des collaborateurs ?

Bon nombre de cabinets n'hésitent pas à se séparer des clients **trop désorganisés qui ne se conforment pas à leurs règles**, pour soulager les collaborateurs des dossiers les plus complexes ou pénibles.

C'est le cas de notre invité dans cet épisode : **Guillaume Paour**, du cabinet **OnlyCompta**. Un épisode à ré-écouter !

Un stress mal vécu par des professionnels

Pour reprendre les mots de l'OMS : **"Un léger stress n'est pas une mauvaise chose"**. Mais selon notre baromètre, **74%** des professionnels de la filière sujets au stress disent mal gérer habituellement leur stress :

- **60%** disent le gérer moyennement
- **11%** le gèrent difficilement
- **3%** le gèrent très difficilement

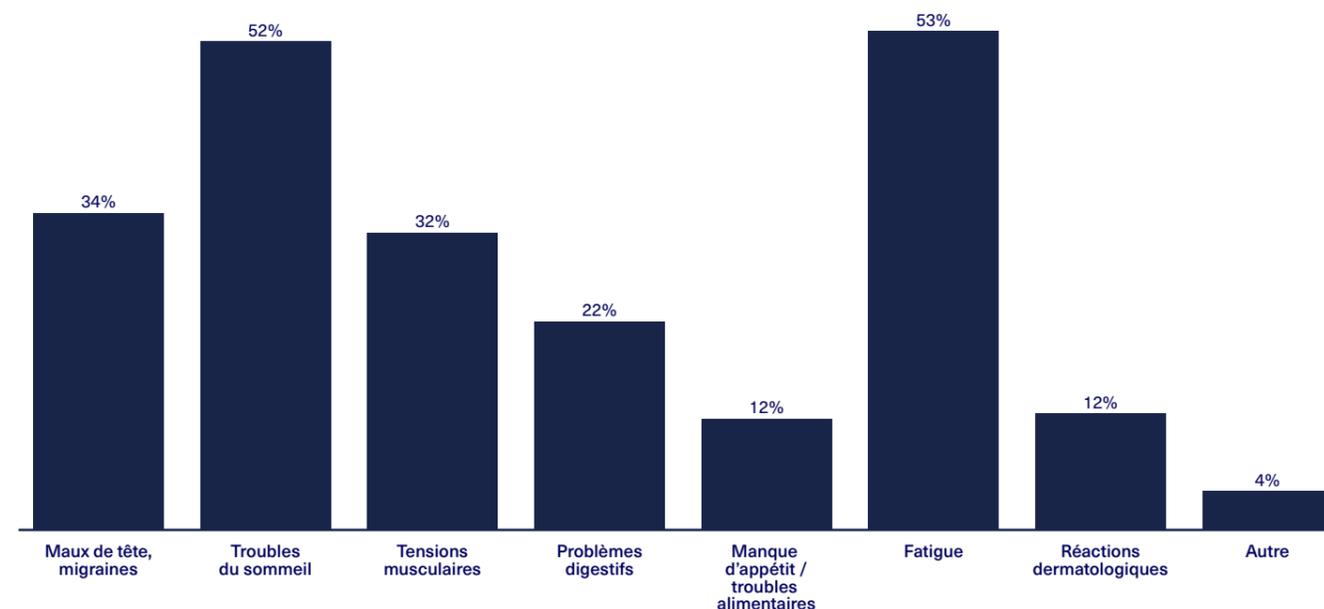
74% disent mal gérer leur stress

Et plus frappant encore : **69%** des professionnels sujets au stress ressentent régulièrement des symptômes physiques liés au stress. Parmi eux :

- **53%** disent que cela se traduit par de la fatigue
- **52%** par des troubles du sommeil (les deux étant très liés)
- **34%** par des maux de tête/migraines
- **32%** par des troubles musculaires ...

69% ressentent régulièrement des symptômes physiques liés au stress

Graphique 9 : Symptômes physiques liés au stress les plus régulièrement ressentis.



Le stress a donc **un effet direct sur la santé**, et notamment à travers une altération du sommeil et une fatigue accrue. Ce qui, on le sait, a des effets délétères sur la santé à moyen et long terme. (Pour en savoir plus, voir la partie "Sommeil").

Stress au travail et addictions

Au-delà des symptômes physiques, le stress peut avoir d'autres conséquences sur l'organisme, parmi lesquelles **le développement d'addictions**. Or, selon notre baromètre : **43%** des professionnels qui sont sujets au stress au travail disent que ce dernier **favorise chez eux des addictions ou comportements addictifs** !

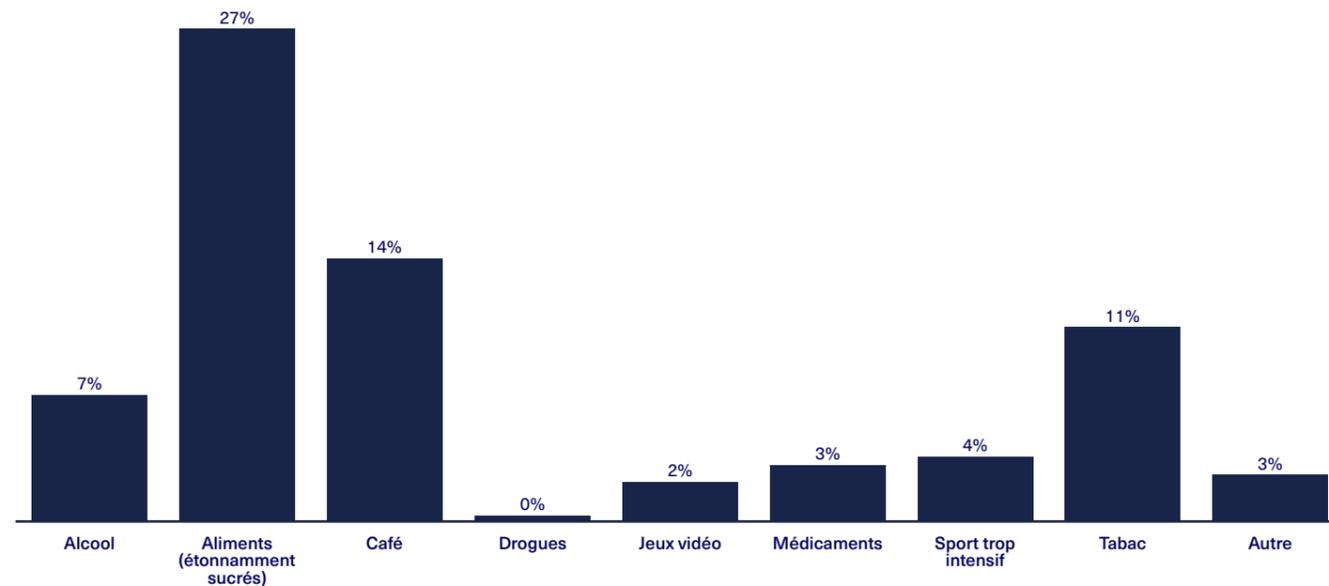
43% des répondants sujets au stress au travail **développent des comportements addictifs**

Ainsi parmi **les presque 900 professionnels** qui ont participé à notre baromètre :

- **27%** ont développé une addiction aux aliments sucrés à cause du stress au travail
- **14%** au café
- **11%** au tabac
- **7%** à l'alcool
- **4%** à une pratique trop intensive du sport
- **3%** à des médicaments
- **2%** aux jeux vidéos (addiction entraînant souvent une altération du temps de sommeil)
- **0,08%** aux drogues

Alors que les aliments sucrés, le café et le tabac - à défaut d'être inoffensifs pour la santé (loin de là !) - font tout de même partie des comportements addictifs "moralement acceptés" par la société, nous sommes frappés par le taux très élevé de personnes qui ont développé une addiction à l'alcool favorisée directement par le stress au travail (7%). **Un signal qui est loin d'être anodin.**

Graphique 10 : Addictions et comportements addictifs favorisés par le stress au travail.



7% des professionnels de la filière ont **développé une addiction à l'alcool favorisée par le stress au travail**

Parmi les personnes **les plus sensibles à ce sujet de l'alcool**, on retrouve les managers / responsables de bureau (16%), les responsables RH (11%), les gestionnaires de paie (7%), les EC dirigeants ou associés (6%), et les chefs de mission (6%).

Et au niveau national ? L'oeil de Malakoff Humanis :

Même si les chiffres sont peu comparables entre les deux populations, **la montée des addictions est une réalité pour l'ensemble des salariés**. Depuis 4 ans, on constate une certaine dégradation de l'hygiène de vie. En effet, on enregistre une progression du nombre de fumeurs (+7 points) mais également du nombre de consommateurs d'antidépresseurs (+5 points) ou encore de drogues (+4 points). En effet, **30%** des salariés sont fumeurs (vs 23% en 2020), **17%** indiquent être consommateurs de somnifères, d'anxiolytiques ou d'antidépresseurs (vs 12% en 2020), et 10% déclarent prendre des drogues (vs 6% en 2020).



SANTÉ ET SÉDENTARITÉ

En résumé :

- **87,5%** des répondants ont un poste de travail **adapté en termes d'ergonomie**. Même si le tableau d'ensemble est positif, des progrès restent à faire.
- **51%** souffrent de douleurs physiques liées à leurs postes de travail.
- Malgré la prégnance du stress, leur charge de travail, et les douleurs physiques ressenties par plus de la moitié des répondants, on observe un faible recours aux professionnels de santé pour un problème lié au travail.

Ergonomie des postes de travail

Le travail en cabinet est par essence sédentaire, avec beaucoup de temps passé assis à son bureau, devant son écran d'ordinateur. Il est donc essentiel que les équipes soient confortablement installées.

Nous leur avons demandé si leurs postes de travail étaient adaptés en termes d'ergonomie (chaise réglable, bureau à la bonne hauteur, double écran, etc.) :

- **52,5%** ont répondu "oui totalement"
- **35%** "oui en partie"
- **9%** "non pas vraiment"
- **3,5%** "non pas du tout"

87,5% ont un poste de travail "totalement" ou "en partie" adapté à leurs besoins en termes d'ergonomie

12,5% ont un poste de travail qui n'est pas adapté en termes d'ergonomie

Des progrès restent donc à faire !

Conséquence de **ce travail sédentaire** (et sûrement aussi d'un équipement qui n'est pas parfaitement adapté) : **51%** des professionnels des cabinets nous rapportent souffrir de douleurs physiques liées à leur postes de travail (douleurs dorsales, tendinites ...) !

51% souffrent de douleurs physiques liées à leurs postes de travail

Cette proportion **est élevée**, comme on peut le constater.

Un faible recours au professionnels de santé et aux arrêts de travail

Pour autant, malgré la prégnance du stress et leur charge de travail, et des douleurs physiques ressenties par plus de la moitié des professionnels, on observe que ces derniers ont tendance à **ne pas requérir massivement l'aide de professionnels de santé**. Ainsi, **22%** parmi eux **ont déjà sollicité un professionnel de santé** (médecin, psychologue) pour un problème lié au travail, alors que **78%** n'y ont jamais eu recours.

De même, **20%** ont eu un **arrêt de travail** (ou plus) sur les 12 derniers mois glissants (hors grossesse, dents de sagesse ...). Une moyenne inférieure à celle nationale qui se situe plutôt aux alentours de **34%** (chiffres pour 2023²).

Les équipes des cabinets d'expertise comptable semblent donc **engagées dans leur métier au quotidien**.

Mais gare aux négligences ! Ne pas prêter attention à des symptômes physiques ou psychiques de dégradation (douleurs, anxiété, troubles du sommeil prolongés ...) peut avoir **des effets aggravants** sur l'état de santé à long terme.

²Source : WTW France, baromètre sur l'absentéisme dans le secteur privé : <https://www.wtwco.com/fr-fr/news/2024/09/l-absenteisme-des-salaries-francais-du-secteur-privé-flechit-pour-la-premiere-fois-depuis-2016>

Et au niveau national ? L'oeil de Malakoff Humanis :

Au niveau national, on constate que **la proportion de salariés consultant différents professionnels de santé reste stable** entre 2023 et 2024. Toutefois, cela reste toujours limité, et encore plus lorsqu'il s'agit de professionnels de la santé mentale. En effet, dans le détail, **28%** des salariés déclarent avoir eu recours à un ostéopathe, quand ils sont **22%** à l'indiquer concernant un kinésithérapeute, ou encore **12%** pour un psychologue et **8%** pour un psychiatre.



Prendre rapidement rendez-vous avec l'appli Malakoff Humanis

Grâce à l'application Malakoff Humanis, **trouver un rendez-vous** avec un médecin devient facile : elle recherche tous les créneaux disponibles sur l'ensemble des plateformes de RDV en ligne.

Avec l'appli, tout est plus simple :

- **Pour faciliter la vie de vos salariés**, elle indique les médecins qui acceptent de nouveaux patients.
- **Pour maîtriser leur budget**, elle calcule leur remboursement en fonction de leurs garanties et leur indique leur reste à charge éventuel.

Et si vos salariés ont besoin d'un RDV dans l'heure ?

Ils peuvent consulter un médecin en visio grâce à **notre service de téléconsultation**, accessible **de 8h à 20h, 7j/7**, en France comme à l'étranger.

Les + :

5 téléconsultations **sont prises en charge**, par an et par bénéficiaire, par votre contrat d'assistance et sans avance de frais.



ÉPANOUISSEMENT ET AMBIANCE DE TRAVAIL

En résumé :

- **Le climat social** semble positif dans les cabinets en moyenne, avec **84%** de répondants qui le disent correct, bon, ou très bon.
- Les deux principales attentes citées en termes d'évolutions sont **les augmentations de salaire et le fait de se sentir plus valorisé**.
- Le climat social semble plus dégradé dans les cabinets **de plus de 200 salariés**.
- **87%** des répondants jugent la QVT (qualité de vie au travail) satisfaisante.

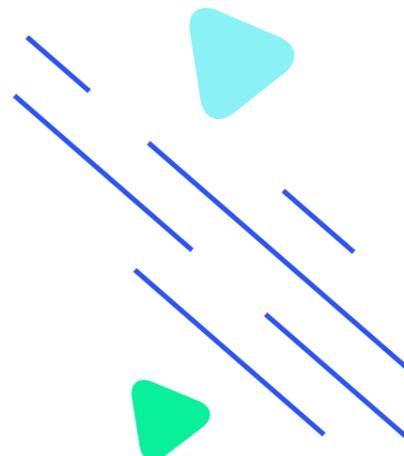
La santé au travail passe aussi par **la joie et le plaisir de travailler ensemble** ! L'ambiance d'équipe est donc devenue une attente essentielle des salariés. Et ce, dans tous les secteurs d'activité.

Un climat social plutôt positif dans les cabinets

Nous avons demandé aux participants comment ils jugeaient le climat social de leur cabinet. Voici leurs réponses :

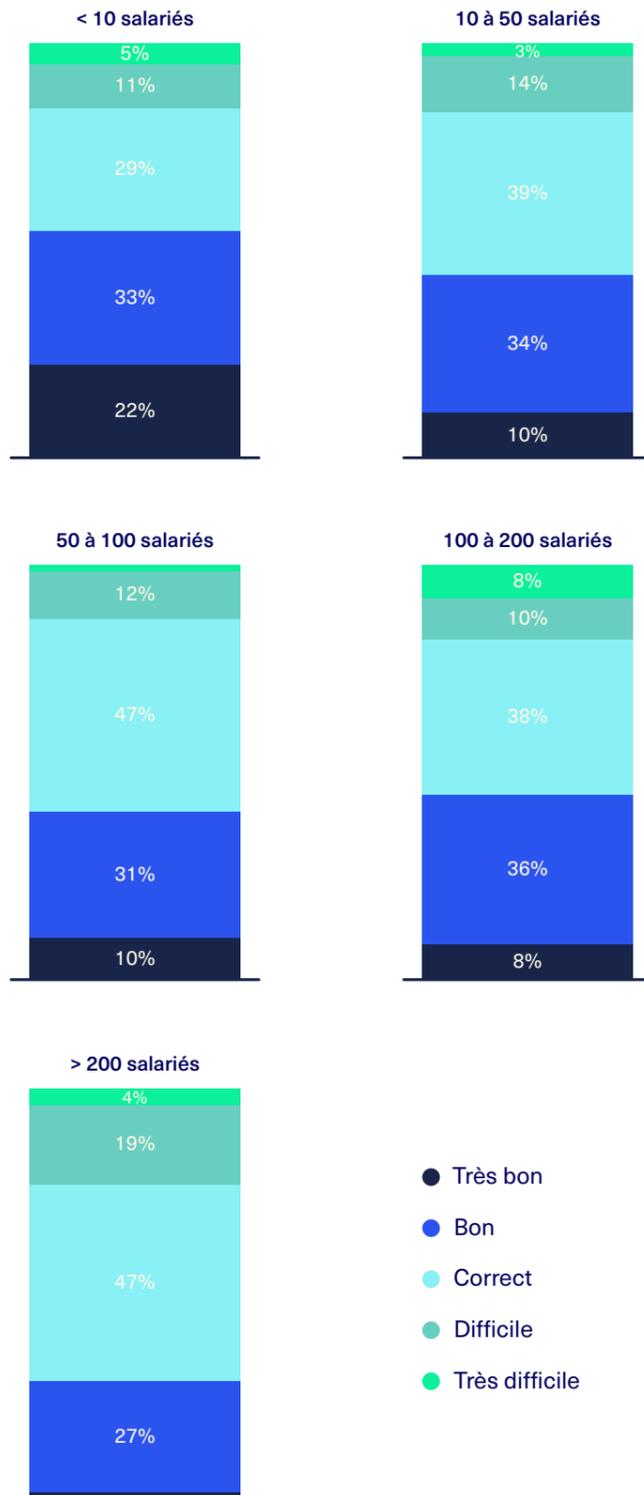
- **12%** le jugent très bon
- **33%** le jugent bon
- **39%** le jugent correct
- **12%** le jugent difficile
- **4%** le jugent très difficile

84% trouvent que le climat social du cabinet est correct, bon ou très bon



Un climat social plus dégradé dans les cabinets de plus de 200 salariés

Graphique 11 : "Comment juges-tu le climat social dans ton cabinet ?" par taille de cabinet.



À la lecture de ce graphique qui zoome par taille de cabinet, on peut noter **la qualité plus faible du climat social dans les cabinets de plus de 200 salariés**. En effet, alors que **55%** des répondants des cabinets **de moins de 10 salariés** jugent le climat bon voire très bon, cette proportion baisse à **29%** dans les cabinets **de plus de 200 salariés**. Et **23%** des répondants parmi les cabinets **de plus de 200 salariés** jugent le climat social difficile, voire très difficile.

Ces indicateurs résonnent avec la santé physique et psychologique qui est plus basse parmi les répondants de ces plus grands cabinets ...

Pour ces derniers, le soin accordé au bien-être des équipes doit donc être encore plus poussé, pour **limiter le turn-over** et atteindre leurs objectifs de recrutement.

Le soutien au sein des équipes

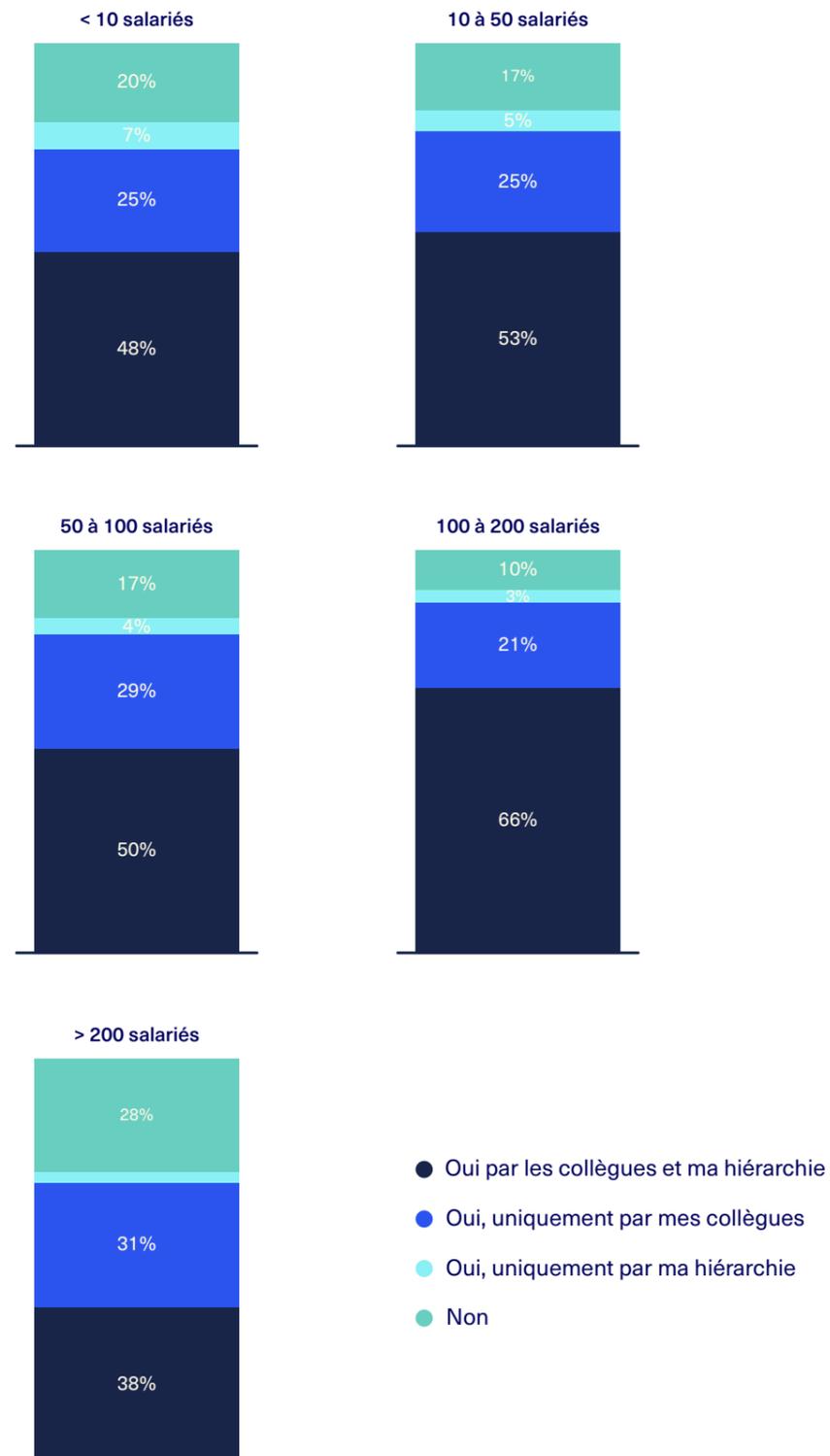
De même, nous avons demandé aux répondants s'ils se sentaient **soutenus par leurs collègues et leur hiérarchie**. Sur le total des répondants :

- **51%** se sentent soutenus par les deux (collègues et hiérarchie)
- **26%** se sentent soutenus uniquement par leurs collègues
- **5%** se sentent soutenus uniquement par leur hiérarchie
- **18%** ne se sentent pas soutenus

51% des répondants se sentent soutenus par leurs collègues et la hiérarchie



Graphique 12 : "Te sens-tu soutenu par tes collègues et ta hiérarchie ?" par taille de cabinet.



Là aussi : c'est dans les cabinets **de plus de 200 salariés** que le soutien semble le plus manquer avec **28%** des répondants qui disent ne pas en avoir ...

En revanche, le soutien entre collègues y semble plus prononcé que dans les autres tailles de cabinets (31%). Sans doute pour **pallier justement ce manque plus prononcé de soutien de la hiérarchie.**

Salaire, valorisation ... le top des attentes en termes d'évolutions de carrière

Quelles sont justement ces attentes des répondants en termes d'évolutions ? Voici celles qui sont arrivées en tête (plusieurs réponses étaient possibles) :

- Obtenir **une augmentation** de salaire (pour 56% des répondants)
- Se sentir **plus valorisé** (44%)
- Travailler **moins** (29%)
- Prendre des **responsabilités** (24%)
- Être **plus autonome** dans son travail (14%)
- **Pas d'évolution** souhaitée (13%)
- **S'associer** dans le cabinet (6%)

L'augmentation de salaire est donc **la 1ère attente en termes d'évolution.**

Elle est suivie en seconde position par le fait de **se sentir plus valorisé. Mais comment mieux valoriser un collaborateur, au-delà du salaire ?** Par des signes de reconnaissances, des paroles, des félicitations, des remerciements, du temps passé (par exemple : en entretien annuel), mais aussi des avantages divers et variés, et une bonne protection sociale.

Autant de marqueurs managériaux forts pour accroître significativement le bien-être au travail des salariés.

Une QVT satisfaisante pour 87% des répondants

Au final, lorsqu'on leur a demandé **de définir leur qualité de vie au travail (QVT)**, voici ce que les participants nous ont répondu :

- **7%** disent que la QVT est excellente, c'est parfait
- **35%** disent qu'elle est bonne et qu'il ne manque pas grand chose
- **45%** disent qu'elle est correcte mais peut être améliorée
- **11%** disent que la QVT est décevante
- **2%** disent que leur environnement de travail est nocif.

Pour **87%** des répondants, **le tableau d'ensemble de la QVT est donc positif.**

87% disent avoir **une QVT correcte, bonne, ou excellente**

Quelles seraient les **mesures prioritaires pour améliorer leur QVT**, selon les répondants (ils ne pouvaient sélectionner que 3 items) ? Voici leur **top 6** :

N°1 - Plus d'avantages sociaux, de rémunération, et de partage de valeur

(augmentations, intéressement, participation, chèques cultures, chèques vacances, ...)

> **67% des répondants**

N°2 - Une meilleure conciliation vie pro - vie perso

(télétravail, horaires flexibles, garde d'enfants, semaine de 4 jours, services ...)

> **65% des répondants**

N°3 - Plus de confort de travail

(Cadre de travail, logiciels, congés supplémentaires, pièce de détente ...)

> **57% des répondants**

N°4 - Une amélioration des relations de travail et du climat social

(événements d'entreprise, présentation de la stratégie, initiatives solidaires, innovations participatives, outils collaboratifs, travail d'équipe ...)

> **47% des répondants**

N°5 - Une amélioration de la santé au travail

(sport, sieste, alimentation, mutuelle ...)

> **42% des répondants**

N°6 - Plus d'employabilité et plus de développement professionnel

(plan de formation, mobilité interne, processus d'onboarding engageant).

> **22% des répondants**

L'augmentation des rémunérations, les avantages sociaux et le partage de la valeur sont donc la **1ère piste évoquée pour améliorer la QVT au travail des salariés**. Le meilleur équilibre vie pro - vie perso est le n°2, juste derrière.

Autant de pistes très concrètes pour permettre aux cabinets de **gagner des points en matière de QVT et de fidélisation de leurs ressources !**



ALIMENTATION

En résumé :

- L'offre restauration ou les moyens mis à disposition des salariés pour déjeuner au bureau ne sont pas satisfaisants pour **47%** des répondants.
- **76%** des répondants consacrent plus de 30 minutes à leur pause déjeuner.
- **68%** disent avoir une alimentation saine ... des progrès restent à faire !
- **42%** des répondants disent manger en dehors des repas sur leur temps de travail. Le grignotage (notamment sucré) est donc une réalité dans les cabinets !

L'impact de notre alimentation sur notre santé n'est plus à prouver. Nous n'allons pas ici faire un précis de nutrition, rassurez-vous ! Les ressources disponibles en la matière foisonnent.

Nous allons plutôt nous focaliser sur le rapport des professionnels des cabinets d'expertise comptable à leur alimentation, en quelques chiffres.

Une offre restauration qui ne semble pas au niveau

Pourquoi pas au niveau ? Parce que sur l'ensemble des répondants, **47%** des sondés disent ne pas disposer d'une offre de restauration de qualité et/ou de moyens satisfaisants pour déjeuner au bureau.

47% ne disposent pas d'une offre restauration de qualité et/ou de moyens satisfaisants pour déjeuner au bureau

Graphique 13 : "Disposes-tu d'une offre de restauration de qualité et/ou de moyens satisfaisants pour déjeuner au bureau ?" par taille de cabinet.



À la lecture de ce graphique, une chose nous frappe encore une fois : **les cabinets les plus grands ne semblent pas mieux lotis en matière d'offre restauration** ... Ils semblent même plus en retard que les autres. Les attentes des salariés de ces plus grands cabinets sont-elles plus hautes, et donc plus facilement déçues que dans les petits ? C'est une possibilité que nous n'excluons pas, et qui peut éclairer ce chiffre étonnant.

La pause déjeuner : un moment sacré ?

La qualité de la pause déjeuner est fonction de ce qu'il y a dans l'assiette, mais aussi de la manière dont est pris ce repas ! Et en l'espèce :

- **18%** des répondants consacrent plus d'une heure à leur pause déjeuner
- **58%** y consacrent entre 30 minutes et une heure
- **18%** y consacrent moins de 30 minutes
- **6%** déjeunent souvent à leur poste de travail

76% des répondants consacrent plus de 30 minutes à leur pause déjeuner

68% ont une alimentation saine

68% des répondants nous disent avoir une alimentation saine, contre **32%** qui disent ne pas avoir une alimentation saine.

Alors que la santé passe par l'alimentation, les voies de progression sont donc fortes !

Les grignotages ... ennemi de la santé

Avec un métier sédentaire et parfois stressant, les professionnels de l'expertise comptable sont sujets au risque du grignotage.

42% disent manger en dehors des repas pendant leur temps de travail, contre **58%** qui n'ont pas développé cette habitude.

42% des répondants mangent en dehors des repas sur leur temps de travail

Rappelons-nous : **l'addiction aux produits alimentaires sucrés** était présente chez **27%** des répondants. Le grignotage sucré au bureau est donc sûrement une réalité bien tangible pour bon nombre de répondants.

Et les **25-40 ans** sont les champions du grignotage, avec **50%** des répondants qui **mangent en dehors des repas** pendant leur temps de travail. Une mauvaise habitude qui semble diminuer avec l'âge, puisque **les plus de 50 ans** sont ceux qui grignotent le moins au travail (26%).

SOMMEIL

En résumé :

- **61%** des répondants estiment que leur temps de sommeil n'est pas suffisant
- **53%** disent avoir un sommeil perturbé ou très mauvais.
- La fatigue est donc **une réalité bien concrète** dans les cabinets d'expertise comptable.
- **71%** des répondants indiquent qu'il leur arrive de penser au travail pendant la nuit, perturbant ainsi leur sommeil. Et cette proportion monte à **82%** dans les cabinets **de plus de 200 salariés** ... Le travail a donc un impact réel sur la qualité du sommeil dans la profession.

Le sommeil est **un facteur essentiel de notre équilibre physique et psychologique**. Mais comment dorment les professionnels de la filière expertise comptable ? On vous livre des chiffres inédits !

Temps de sommeil

À la question "**Combien d'heures de sommeil as-tu en moyenne par nuit ?**", voici les réponses obtenues :

- **1,5%** dorment moins de 5 heures
- **9%** dorment environ 5 heures
- **28%** dorment environ 6 heures
- **43%** dorment environ 7 heures
- **17%** dorment environ 8 heures
- **1,5%** dorment plus de 8 heures

Alors qu'une bonne nuit de sommeil est généralement estimée suffisante **à partir de 7 heures de sommeil**, on peut en conclure que **61,5%** des professionnels de la filière dorment suffisamment, versus **38,5%**.

61,5% des répondants dorment plus de 7 heures par nuit en moyenne

38,5% des répondants dorment moins de 7 heures par nuit en moyenne

Pour autant, **61%** des répondants estiment que leur nombre d'heure moyen de sommeil n'est pas suffisant pour eux !

61% estiment que leur temps de sommeil est insuffisant

La fatigue est donc une réalité très prégnante dans les cabinets. Cette proportion est encore plus importante dans les cabinets **de plus de 200 salariés** où **67%** des répondants disent manquer de sommeil.

Parmi les profils les plus en manque de sommeil, on compte :

- **les chefs de mission** (67% disent ne pas dormir assez)
- **les gestionnaires de paie** (68%)
- **les assistants comptables** (62%)
- **les collaborateurs comptables** (60%)

Une sensibilisation au temps minimum de sommeil est donc clé dans les cabinets, pour préserver la santé des salariés.

Qualité de sommeil

Mais la qualité du sommeil **ne se limite pas au nombre d'heures passées dans son lit**. En effet, beaucoup d'éléments peuvent venir perturber nos nuits : stress, anxiété, enfants, problèmes de santé, temps d'écran excessif avant de dormir ...

C'est pourquoi nous avons demandé aux répondants de qualifier la qualité de leur sommeil :

- **9%** l'estiment correct et de qualité
- **38%** l'estiment correct
- **47%** disent que leur sommeil est perturbé
- **6%** disent qu'il est très mauvais

Au final :

47% des répondants ont un sommeil correct / de qualité

53% des répondants ont un sommeil perturbé ou très mauvais

Par ailleurs, **71%** des répondants nous indiquent qu'il leur arrive de **penser au travail pendant la nuit**, perturbant ainsi leur sommeil. Et cette proportion monte à **82%** dans les cabinets **de plus de 200 salariés** ... **Le travail a donc un impact réel sur la qualité du sommeil dans la profession.**

Et in fine : **70%** des répondants disent se sentir souvent fatigués pendant la journée.

Plus que jamais, **le sommeil est donc un sujet essentiel** qui doit être pris très au sérieux pour la santé physique, psychique et le bien-être des équipes. Des actions de sensibilisation en la matière peuvent aisément être menées par les cabinets.

71% pensent régulièrement au travail la nuit, perturbant ainsi leur sommeil

ACTIVITÉ PHYSIQUE

En résumé :

- Seulement **55% des sondés pratiquent une activité physique régulière.**
- Les plus hauts taux de pratique sportive dans la profession se situent notamment :
 - ▶ Chez les **50-60 ans** (60%)
 - ▶ Dans les cabinets **de plus de 200 salariés** (71%)
- **Le manque de temps** est le principal obstacle invoqué pour justifier le manque d'activité physique régulière.
- Une minorité de cabinets (26%) ont pris des mesures pour **permettre aux salariés de faire du sport sur leur temps de pause**. Ce qui laisse entrevoir de belles perspectives de progrès dans ce domaine !

Une activité physique et sportive régulière est absolument nécessaire pour **se maintenir en bonne santé**, on le sait. Et à plus forte raison lorsqu'on exerce un travail sédentaire.

55% des sondés pratiquent une activité physique régulière

Parmi les répondants à notre enquête :

55% pratiquent une activité physique régulière

45% n'en pratiquent pas

Et au niveau national ? L'oeil de Malakoff Humanis :

Au niveau national, et suite à une baisse d'activité durant la crise sanitaire, on enregistre **une stabilité depuis 2022 de la pratique d'une activité physique par les salariés**. En effet, ils sont **plus d'un salarié sur 2** à déclarer pratiquer une activité physique légère soit **1 à 5 fois par semaine**, ce qui est cohérent avec la profession comptable. Ce niveau est d'ailleurs le plus haut observé depuis 2011.



Les “50-60 ans” semblent **les plus sportifs au sein des cabinets**, avec **60%** d'entre eux qui pratiquent une activité physique régulière ... sans doute dans un souci de se maintenir en forme !

Et c'est parmi les grands cabinets **de plus de 200 salariés** que la pratique sportive est la plus répandue, avec **71%** des répondants qui s'adonnent à une pratique régulière.

Parmi les répondants qui disent pratiquer régulièrement une activité sportive :

- **49%** le font plusieurs fois par semaine
- **44,5%** le font toutes les semaines
- **6,5%** le font quelques fois par mois.

Deux populations semblent donc se dessiner dans la profession : ceux qui font du sport de manière très régulière ... et ceux qui n'en font pas. Le défi étant de baisser la barrière entre ces deux “mondes” pour **remettre l'activité physique au cœur des pratiques** du plus grand nombre !

Le manque de temps : premier obstacle à l'activité physique

Parmi les sondés **qui ne pratiquent pas d'activité sportive**, les obstacles invoqués sont :

- **Le manque de temps** pour **44%** d'entre eux
- **Le manque de motivation** pour **34%**
- Une forme physique **insuffisante** pour **17%**
- D'autres raisons pour **5%**

Le manque de temps est donc le premier obstacle présenté à la pratique sportive. Qu'on considère cela comme une raison valable ou pas, les cabinets seront gagnants à **mettre en place une organisation du travail plus efficace**, de manière à ce que les salariés puissent investir le temps ainsi gagné dans une meilleure hygiène de vie.

Le sport sur les temps de pause : une vraie voie de progrès

Les cabinets peuvent également **mettre en place un certain nombre d'actions pour permettre aux salariés de faire du sport** facilement sur leur temps de pause : activité sportive proposée en interne, mise à disposition de matériel, douches ...

Et la pratique est loin d'être généralisée puisque **74%** des répondants nous disent que leurs cabinets ne proposent aucune action de cette nature, alors que **26%** en ont mis en place.

26% des cabinets ont pris des mesures pour **permettre aux salariés de pratiquer le sport sur leur temps de pause** (activité sportive en interne, mise à disposition de matériel, douches ...)

74% des cabinets **n'ont pas pris de telles mesures**

Graphique 14 : “Ton entreprise te permet-elle de pratiquer facilement une activité sportive sur ton temps de pause ? (activité sportive proposée en interne, mise à disposition de matériel, douche dans les locaux ...)” par taille de cabinet.



Et quand on analyse cette donnée par le prisme de la taille du cabinet, nous constatons que **les cabinets les plus avancés en matière d'aménagement pour permettre la pratique sportive sur les temps de pause sont ceux entre 50 et 200 salariés**. Au-delà de 200 salariés, seuls **19%** des répondants témoignent de telles mesures.

Les marges de progression pour que les cabinets permettent à leurs salariés de pratiquer du sport sur leur temps de pause sont donc bien réelles. Et bonne nouvelle : les idées simples et accessibles en termes de mise en œuvre ne manquent pas !



PRÉVENTION

En résumé :

- **La prévention sur la santé au travail** (stress, posture, alimentation ...) est encore peu répandue dans les cabinets.
- Pourtant, lorsqu'elle existe, elle est **jugée intéressante, et souvent utile**.
- Les cabinets ne devraient pas hésiter à se lancer dans **ce type d'initiatives !**

Nous venons de passer en revue un ensemble de sujets essentiels sur la santé au travail : stress, sommeil, alimentation, posture, sport ... Autant de points qui peuvent (ou devraient) **faire l'objet d'actions de prévention par les cabinets**. Où en sont ces derniers en matière de prévention ? Notre baromètre nous donne les clés pour comprendre.

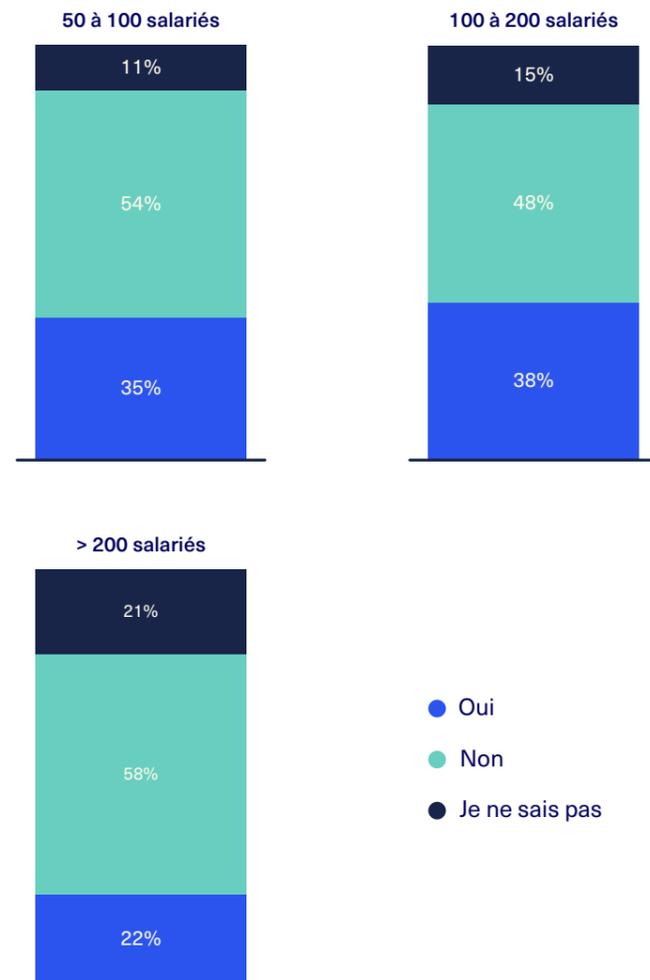
Des actions de prévention ...

Lorsqu'on les interroge sur **l'existence d'une prévention sur la santé au travail** dans leurs cabinets :

- **68%** des répondants nous disent que leurs cabinets n'ont pas mis en place d'actions de prévention
- **19%** disent que leurs cabinets ont mis en place de la prévention
- **13%** disent qu'ils ne le savent pas

Graphique 15 : "Ton cabinet a-t-il mis en place des actions de prévention sur la santé au travail (stress, posture, sport, alimentation ...) ?" par taille de cabinet.





Manifestement, les plus petits cabinets sont ceux qui ont **le moins mis en place d'actions de prévention sur la santé au travail**.

Et les cabinets les plus avancés sont ceux qui ont une taille comprise **entre 50 et 200 salariés**.

La tranche 50 - 100 salariés : une taille critique qui pousse à prendre davantage soin des équipes ?

On peut constater à ce stade de nos analyses que les cabinets dont la taille est comprise **entre 50 et 100 salariés** semblent **plus avancés que les autres en matière de prévention sur la santé au travail**, de mesures pour permettre aux salariés de faire du sport sur leurs temps de pause, d'offre restauration (pour les cabinets entre 50 et 100 salariés) ... C'est aussi au sein de cette tranche de cabinets que la santé physique et psychologique des salariés est la plus haute, et que le taux de prise en charge de la mutuelle à 100% par le cabinet est le plus élevé.

Comment l'expliquer ? Notre analyse est que **ces cabinets ont connu une certaine croissance dans les dernières années** (par croissance organique et/ou croissance externe). En passant de "petit" à "grand" cabinet, ils ont été poussés à se structurer, à adopter ces mesures de fidélisation RH, sans doute à emménager dans des bureaux plus grands ... **Au bénéfice, certainement, de la qualité de vie au travail.**

... Pour quelle efficacité ?

Bonne nouvelle ! Parmi la part (minoritaire) de répondants qui nous ont dit que leurs cabinets avaient mis en oeuvre **de la sensibilisation sur la santé au travail** :

- **59%** ont trouvé cette prévention intéressante
- **29%** l'ont trouvée utile et suivie d'effets
- **12%** l'ont trouvée inutile.

Les cabinets ont donc tout intérêt à se lancer dans la prévention des équipes sur les sujets de santé. Ces actions, peu complexes et onéreuses, semblent **faire une différence et avoir de l'impact**. Alors go !

L'accompagnement des entreprises en prévention santé par Malakoff Humanis :

Conscient de **la nécessité d'une vision globale**, Malakoff Humanis propose **une approche collective** proposée aux dirigeants et/ou RH (diagnostics, guides, conférences...) afin de **susciter l'action individuelle** par les salariés (accompagnement au retour au travail, bilan cardiovasculaire...). Cette démarche est renforcée par un ensemble de services facilitant l'accès aux soins de tout à chacun.

Ces services s'adaptent à tout type d'entreprise, de la TPE aux grands groupes.

Pour en savoir plus : <https://www.malakoffhumanis.com/entreprises/services/>



COUVERTURE SOCIALE DANS LES CABINETS

En résumé :

- Une grande partie des répondants **estiment que leur mutuelle/complémentaire est satisfaisante**.
- Pourtant, près de la moitié des cabinets prennent en charge **50% de la cotisation de la mutuelle**, soit le minimum légal. **33%** des cabinets prennent en charge un montant supérieur (19% des répondants ne savent pas répondre à cette question).
- **47%** des répondants **ne connaissent pas le niveau de couverture de leur prévoyance collective**, signe du peu d'intérêt qu'ils manifestent sur ce sujet ... Désintérêt qui semble diminuer quand les répondants avancent en âge.

Et la santé au travail, enfin, **ne va pas sans une bonne couverture sociale** ... en cas de "pépin" !

Mutuelle / complémentaire : quelle prise en charge dans les cabinets ?

Rappelons **les bases du droit** telles qu'énoncées sur le site www.entreprendre.service-public.fr (lien direct ici pour en savoir plus):

- Tout employeur du secteur privé (entreprise et association) a **l'obligation de proposer une couverture complémentaire santé collective** à ses salariés, sauf exceptions.
- Cette couverture permet au salarié de **compléter ses remboursements de frais de santé** en plus de la partie remboursée par la Sécurité sociale.
- Cette couverture peut être **assurée notamment par une mutuelle**.
- **La participation financière de l'employeur** doit être au moins égale à 50 % de la cotisation (le reste à la charge du salarié)
- Le contrat doit respecter **un socle de garanties minimales** (panier de soins minimum).

Ces fondamentaux une fois rappelés : que pensent les professionnels de la filière expertise comptable de la mutuelle/complémentaire proposée par leur cabinet ?

- **18%** la jugent très satisfaisante
- **54%** la jugent satisfaisante
- **18%** la jugent peu satisfaisante
- **10%** ont répondu qu'ils ne savaient pas

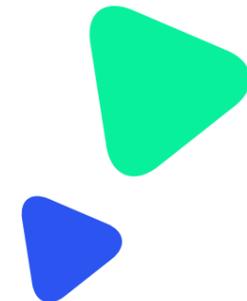
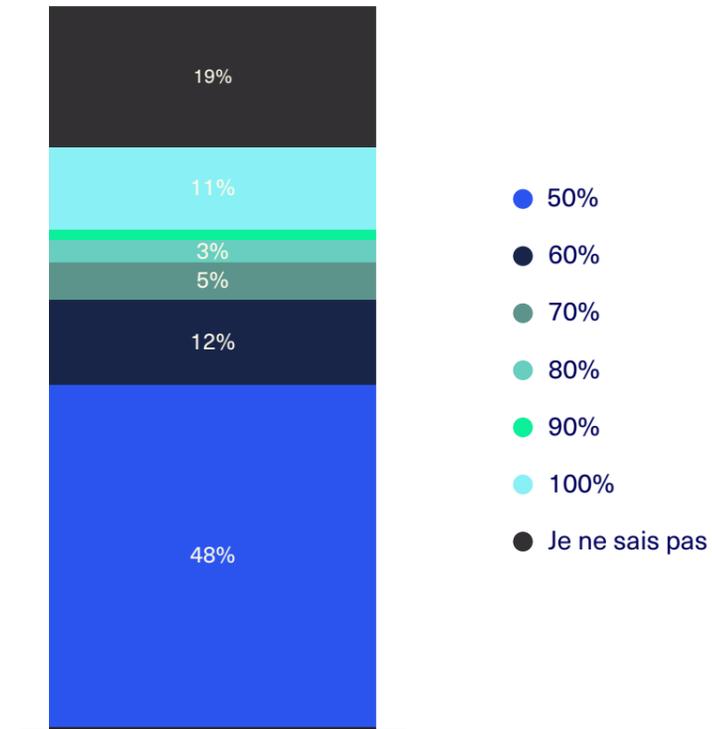
72% des répondants jugent leur mutuelle/complémentaire **satisfaisante** (voire très satisfaisante)

Une majorité des répondants (**56%**) estiment que le tarif de leur mutuelle **est raisonnable**, versus **31%** qui trouvent **son tarif onéreux**, et **13%** qui **ne savent pas répondre à cette question**.

56% des répondants estiment que le tarif de leur mutuelle est raisonnable

Et dans les faits, quel est le niveau de prise en charge du cabinet ?

Graphique 16 : "Quel est le niveau de prise en charge du cabinet ?".



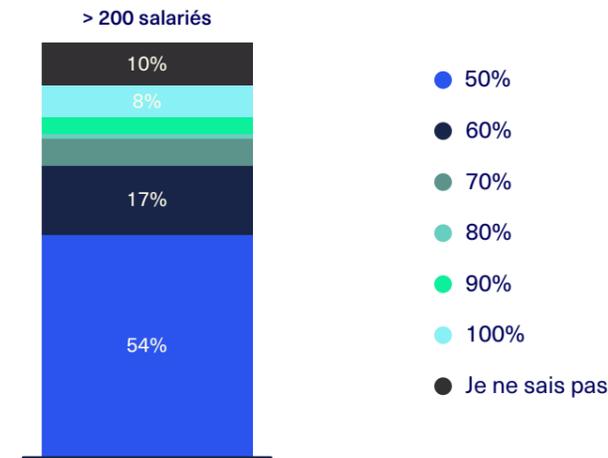
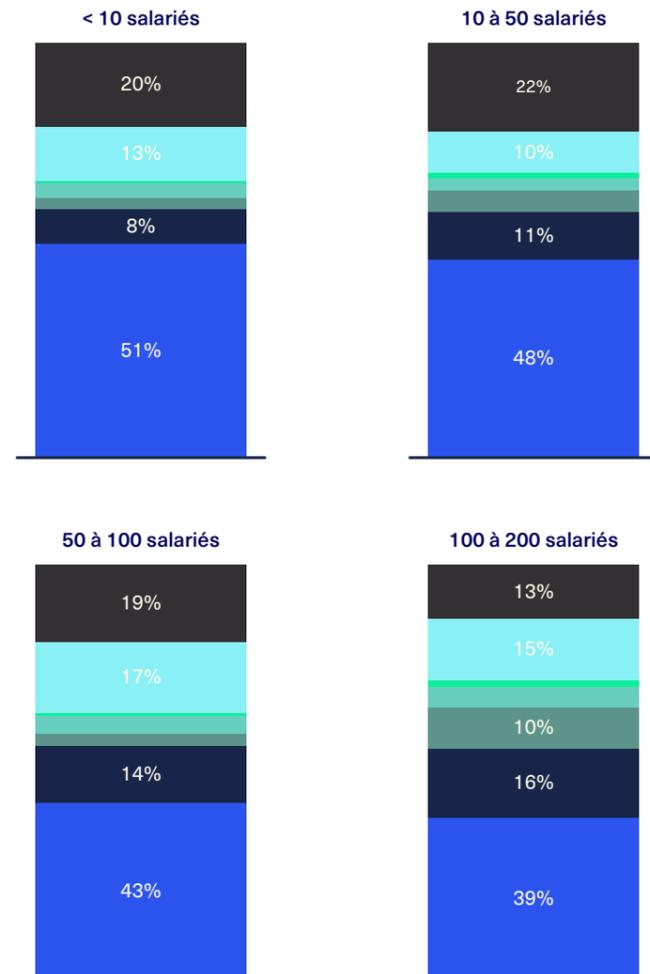
Première chose frappante à la lecture de ce graphique : **19%** des répondants **ne savent tout bonnement pas quel est le niveau de prise en charge par leur mutuelle** ... Signe que le sujet ne les intéresse pas vraiment. Et sans surprise : ce sont **les plus jeunes** (moins de 30 ans) qui le plus souvent n'ont pas cette information en tête ...

Pour le reste :

Près de la moitié des répondants (48%) disent que **leur cabinet prend en charge 50%** de la cotisation de mutuelle, soit le minimum légal.

33% indiquent que leur cabinet **prend en charge un pourcentage supérieur au minimum légal**

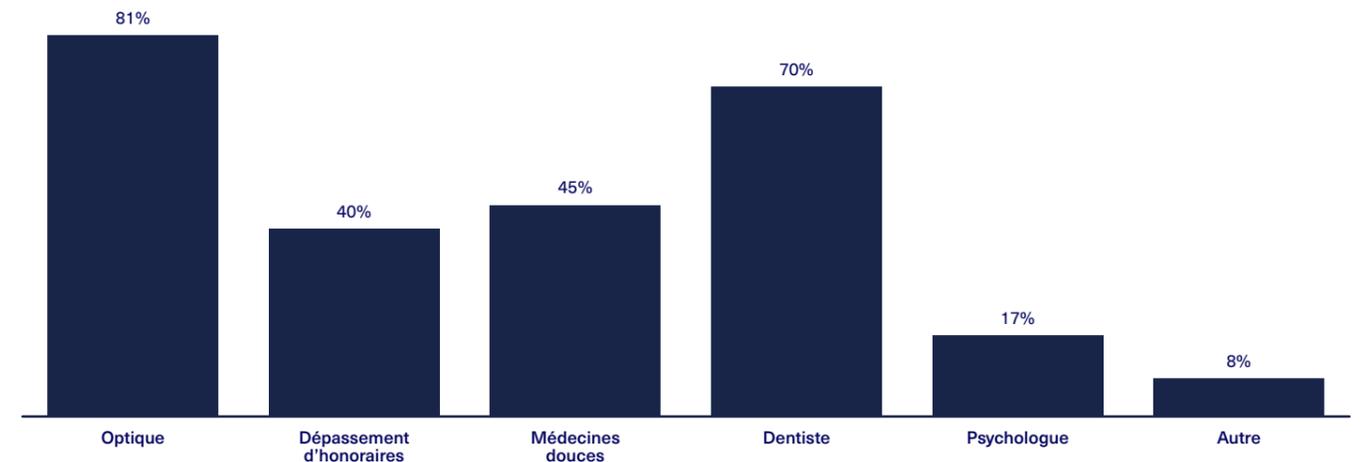
Graphique 17 : "Quel est le niveau de prise en charge du cabinet ?" par taille de cabinet.



Une fois encore, on constate que c'est dans la tranche des cabinets **de 50 à 100 salariés** que la prise en charge est la meilleure : **17%** des répondants qui exercent dans des cabinets **entre 50 et 100 salariés** nous rapportent en effet que leur cabinet **prend en charge 100% de leur cotisation de mutuelle**.

Ces cabinets semblent redoubler d'ingéniosité RH (au sens positif !) pour **séduire et fidéliser** les ressources !

Graphique 18 : "Quelles prestations de ton panier de soin sont les plus importantes pour toi ?" (plusieurs réponses possible).



Parmi les prestations jugées les plus importantes dans le panier de soin, on retrouve de manière assez classique l'optique et les frais dentaires.

Les médecines douces (ostéopathie, homéopathie, acupuncture ...) qui prennent en compte **une vision globale de la santé** - corps et esprit - arrivent tout de même en 3ème position avec **45%** des répondants qui jugent ces prestations **importantes**. Preuve que le sujet de la santé mentale progresse, et que les salariés veulent de plus en plus prendre soin d'eux à ce niveau-là !

Accéder en moins de 48h à un ophtalmo avec l'appli Malakoff Humanis

Grâce à notre **partenariat avec les centres Point Vision**, vos salariés obtiennent rapidement un rendez-vous avec un ophtalmologue et bénéficient **d'un bilan visuel complet**.

Comment ? Votre salarié **se connecte sur son appli et n'a plus qu'à prendre rendez-vous** en ligne avec le centre le plus proche.

Le + :

Des dépassements d'honoraires limités sur certains actes pour réduire leur reste à payer



La prévoyance collective : un sujet qui suscite peu d'intérêt dans les cabinets, mais qui progresse avec l'âge

Contrairement à d'autres filières, et en vertu de **la convention collective IDCC 787**, les cabinets d'expertise comptables sont soumis à **l'obligation de proposer un contrat de prévoyance collective** à leurs salariés (cadres et non cadres).

Les contrats de prévoyance **protègent les salariés et leurs familles en cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive (IAD)**, en cas d'incapacité de travail (arrêt de travail) ou d'invalidité.

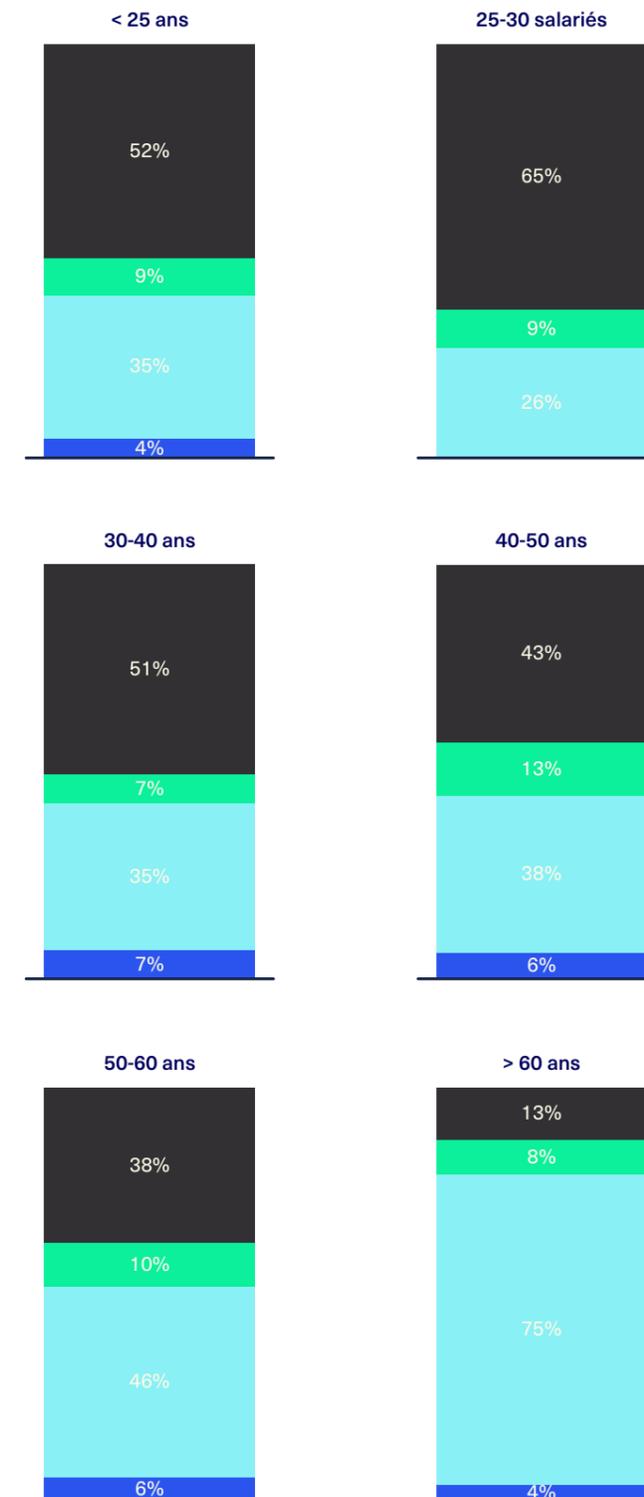
Nous avons demandé dans notre enquête comment les professionnels des cabinets jugeaient le niveau de prise en charge de leur prévoyance collective :

- 5% le jugent satisfaisant
- 38% le jugent très satisfaisant
- 10% le jugent peu satisfaisant
- 47% ... ne savent pas répondre à cette question.

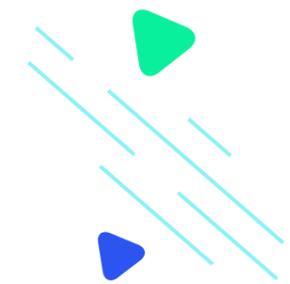
Le désintérêt pour ce sujet - qui semble loin des préoccupations du quotidien, et tant mieux - est donc fort dans la profession.

Pourtant, cet intérêt progresse avec l'âge comme on peut le voir dans ce graphique :

Graphique 19 : "Comme juges-tu le niveau de prise en charge de ta prévoyance collective ?" par tranche d'âge.



- Très satisfaisant
- Satisfaisant
- Peu satisfaisant
- Je ne sais pas



Plus les professionnels avancent en âge, et plus ce sujet prend de l'importance à leurs yeux (la tranche des "je ne sais pas" diminue progressivement) ce qui est tout à fait compréhensible.

D'ailleurs, parmi les mieux avertis à ce sujet, à savoir **les plus de 60 ans** : **79%** d'entre eux **sont satisfaits du niveau de prestation de leur contrat de prévoyance**. Une proportion somme toute importante.

Le guide des obligations sociales par Malakoff Humanis :

Dans un contexte légal et réglementaire particulièrement mouvant et complexe, Malakoff Humanis a construit **un guide sur les obligations sociales de l'employeur** afin de les aider à répondre à leurs obligations.

Ce guide offre **un panorama synthétique des obligations sociales**. Il permet de mieux intégrer la dimension sociale dans le pilotage de l'entreprise et de choisir les bons leviers à actionner pour une meilleure performance globale et durable.

Pour le découvrir : <https://secure.webpublication.fr/15870/1418694/#page=1>

CONCLUSION

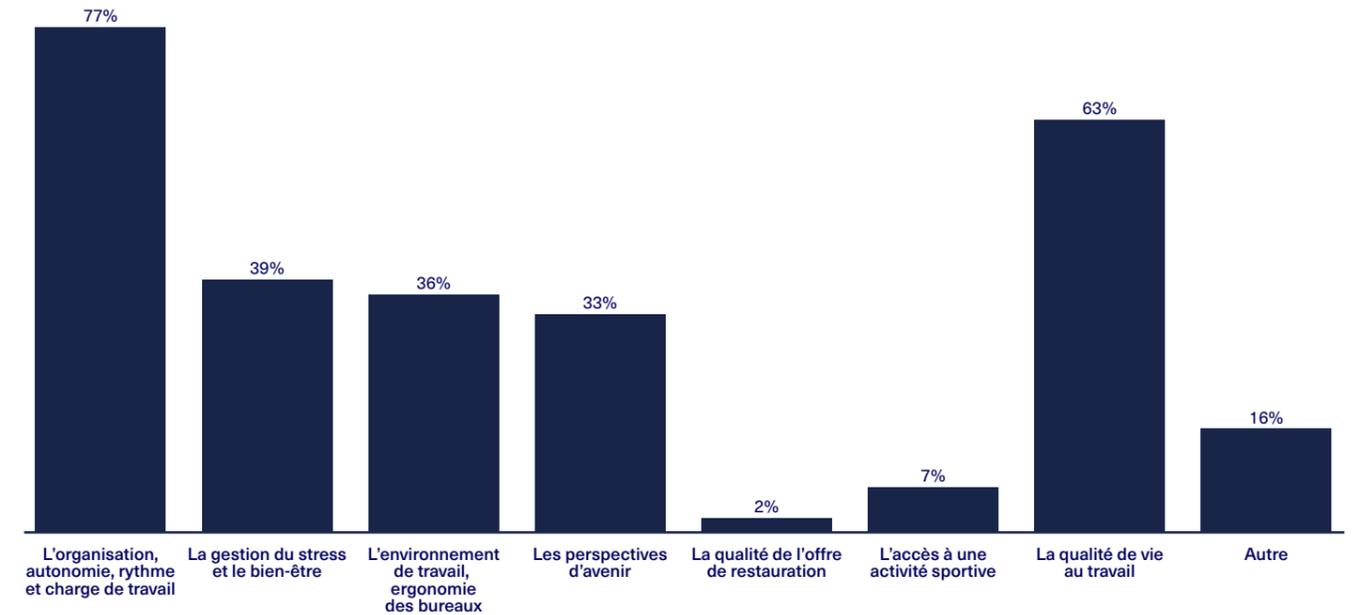
Nous passons une très grande partie de notre vie au travail, et la filière expertise comptable est **une filière engageante**. Le sujet de la santé - physique aussi bien que psychique - dans les cabinets est donc absolument essentiel et mérite d'être analysé régulièrement.

Car à l'échelle individuelle, la santé au travail est une affaire d'équilibre de vie, de bonheur. Ce sujet rejaillit sur toute notre vie entière, et aussi sur celles de nos proches.

Mais à l'échelle des cabinets, ce sujet est directement lié à celui de l'attractivité RH, à la fidélisation des équipes et à la limitation du turn-over.

Pour finir, nous avons donc demandé aux répondants **quels étaient les principaux points évoqués dans cette enquête qui les amènent à rester dans une entreprise**, ou à en choisir une nouvelle :

- L'organisation, l'autonomie, le rythme et la charge de travail est le point le plus essentiel (pour **77%** des répondants)
- La qualité de vie au travail arrive en 2^{de} position (pour **63%** des répondants)



Qu'en conclure ? **Que la bonne organisation du cabinet semble être un facteur (sinon LE facteur) essentiel pour la santé au travail et l'attractivité RH des cabinets**. Une palette d'actions complémentaires peut améliorer la santé et le bien-être dans les cabinets, et ont été détaillées dans le baromètre avec le concours de Malakoff Humanis. Nous espérons que cela sera source d'inspiration et d'action.

REMERCIEMENTS

Nous remercions très sincèrement les centaines de personnes qui ont participé à notre enquête. Les sujets évoqués sont parfois intimes, souvent sensibles. Et ils nous permettent de **dresser un panorama que nous espérons le plus fidèle possible de la santé dans les cabinets**, pour faire progresser ensemble ce sujet essentiel.

EN SAVOIR PLUS SUR MALAKOFF HUMANIS

Malakoff Humanis est un groupe paritaire et mutualiste à but non lucratif, leader de la protection sociale. Il propose des solutions en santé, prévoyance, retraite et épargne, adaptées aux besoins des entreprises, des salariés et des retraités. Fidèle à son modèle redistributif, Malakoff Humanis réinvestit ses résultats au service de l'accès aux soins, de la prévention et de l'accompagnement des fragilités.

Notre ambition : offrir une protection sociale complète, durable et utile à tous.

Pour en savoir plus : www.malakoffhumanis.com

Découvrez l'accompagnement de Malakoff Humanis pour les cabinets d'expertise comptable : <https://www.malakoffhumanis.com/experts-comptables/>

EN SAVOIR PLUS SUR LE CEG

Le secteur de l'expertise comptable est invité à se réinventer !

Comment être sûr d'être sur le bon chemin ?

Comment y voir clair ?

Pour y répondre, RCA – éditeur de logiciels pour les experts-comptables - a lancé le CEG : un cercle de prospective sur l'avenir de la profession comptable, animé par un très fort esprit d'échanges.

Le CEG met à leur disposition des événements avec des intervenants de renom, une veille quotidienne sur les mutations du marché, des webinaires cafés, des contenus et analyses à valeur ajoutée (newsletters, podcasts), des groupes de projets, des méthodes ...

Notre ambition :

Faire de vous les Experts-Comptables de demain !

Pour en savoir plus : <https://www.experts-en-gestion.fr/>

Pour nous contacter, une seule adresse : contact@experts-en-gestion.fr

Suivez-nous :



Découvrez notre podcast « Les Experts-Comptables de demain ! »

<https://audmns.com/eMbRpUE>



