



HAL
open science

Les déterminants des choix du premier emploi en audit : Une étude exploratoire des facteurs d'intention des étudiants français

Nathalie Gonthier Besacier, Ingrid Bellettre

► To cite this version:

Nathalie Gonthier Besacier, Ingrid Bellettre. Les déterminants des choix du premier emploi en audit : Une étude exploratoire des facteurs d'intention des étudiants français. Accountability, Responsabilités et Comptabilités, May 2017, Poitier, France. pp.cd-rom. hal-01902150

HAL Id: hal-01902150

<https://hal.science/hal-01902150v1>

Submitted on 25 Oct 2018

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Les déterminants des choix du premier emploi en audit : Une étude exploratoire des facteurs d'intention des étudiants français.

*Nathalie GONTHIER-BESACIER
Ingrid BELLETTRE*

Résumé : L'objet de cette étude est d'analyser, dans une logique exploratoire, les facteurs qui influencent l'intention des jeunes diplômés à l'entrée dans la profession, et notamment ce qui différencie ceux qui choisissent de s'orienter vers les Big ou les Non Big. La théorie du comportement planifié, grâce à ses trois « dimensions » (attitude, normes sociales et degré de contrôle perçu), nous offre un cadre approprié afin de comprendre l'intention d'action, ici l'intention d'intégrer un cabinet. Le caractère exploratoire de notre recherche justifie l'emploi d'une méthodologie qualitative nous permettant de capter, auprès d'un échantillon de 15 étudiants en dernière année de Masters spécialisés dans les métiers concernés, une diversité et une richesse de motivations d'intention de comportement. Ces critères permettent de valider et/ou compléter les déterminants évoqués précédemment dans la littérature

Mots clés : premier emploi, Big/ non-Big, audit, expertise, théorie du comportement planifié

Abstract : The goal of this paper is, through an exploratory methodology, to analyze the determinants of the first job intention in auditing and accounting fields. The theoretical framework of the planned behavior helps us to understand what are the factors influencing the first job intention and, further, the choice of a "Big" or Non-Big" firm.. Fifteen interviews of last year students in Master degree have been conducted to allow us, according to our qualitative methodology, to capture job intention determinants. These criteria are match to validate and/or complete existing literature on such matters.

Key words : first job intention, Big/ non-Big, audit, accounting, planned behavior theory

La question du recrutement est toujours cruciale en matière d'audit (Reigle et Meinert, 1991) : ce secteur est un secteur qui recrute et qui, même, peine à recruter. Ceci n'est pas propre à la période récente, comme en témoigne par exemple un article du Wall Street Journal de 1988¹ qui fait référence déjà à ce phénomène. Selon Glodstein (2014), ceci remonte aux Etats-Unis aux années 70 et les difficultés à répondre aux besoins des cabinets n'ont cessé d'empirer depuis. Cette situation est telle qu'un certain nombre de voix s'élèvent aux Etats-Unis pour mettre en garde le secteur de l'audit sur sa pérennité s'il ne parvient pas à résoudre ces questions liées au capital humain : l'ACAP 2008, le PCAOB dans ses discussions de 2013 sur la qualité de l'audit, voire même des dirigeants de cabinets *Big* (Solomon, 2008). La France n'échappe pas à cette tendance et la presse économique se fait l'écho régulièrement² de la « pénurie des profils », même dans la période actuelle marquée, le plus souvent et dans de nombreux secteurs d'activité, par une « pénurie de travail ». Cette situation est singulière et mérite d'être creusée.

Le recrutement dans le domaine de l'audit étant caractérisé par une forte embauche de jeunes diplômés, un certain nombre d'études ont visé à expliquer le faible degré d'attractivité de la filière comptable. A l'inverse, l'objet de cette étude est d'analyser, dans une logique exploratoire, les facteurs qui influencent l'intention des jeunes diplômés à l'entrée dans la profession, et notamment ce qui différencie ceux qui choisissent de s'orienter vers les *Big* ou les *Non Big*.

Nous présenterons dans un premier temps notre cadre théorique (1.), qui repose sur la Théorie du Comportement Planifié. Nous résumerons ensuite les enseignements de la revue de littérature et justifierons de notre question de recherche (2.). Nous détaillerons ensuite la méthodologie mise en œuvre, fondée sur une démarche qualitative (3). Nous présenterons ensuite les résultats de la collecte des données (4.) avant de les résumer et d'évoquer les apports et limites de cette recherche (5.).

1. Cadre théorique

Cette étude repose sur le modèle de la théorie du comportement planifié (TCP) développé par Ajzen (1991) dans le champ de la psychologie sociale. Conçu au départ pour retracer la nature

¹ Shellenbarger, S. 1998. Accounting firms battle to be known as best workplaces. Wall Street Journal (January 21).

² Et encore tout récemment comme par exemple l'article « Des opportunités à saisir dans l'audit et le conseil » de la revue « Option Finance » datée du 9 janvier 2017.

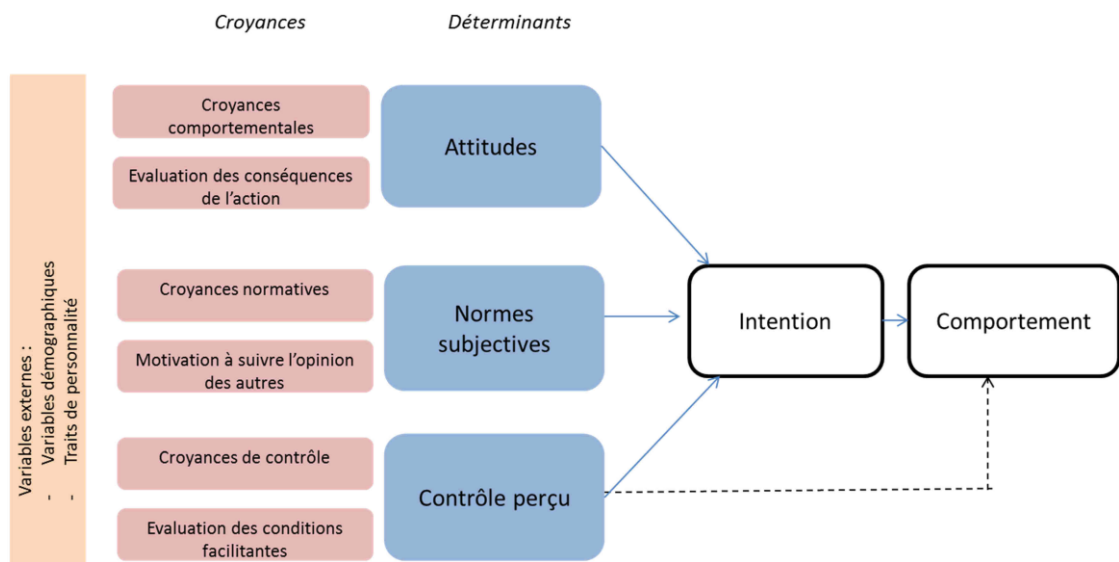
du processus sous-jacent aux comportements intentionnels dans le cadre de la théorie de l'action raisonnée, il a été approfondi afin de prédire et comprendre les comportements individuels en insistant sur le fait que les individus agissent généralement en concordance avec leur intention, définie comme la fermeté avec laquelle la personne souhaite s'engager dans un comportement visé, et analysée à trois niveaux.

L'intention est déterminée par trois variables : l'attitude personnelle de l'individu envers ce comportement, c'est-à-dire les avantages et inconvénients qu'il associe à la mise en oeuvre de cette conduite ; la norme sociale perçue, ou norme subjective, correspondante – c'est-à-dire sa perception de ce que les personnes importantes pour lui pensent de la réalisation de ce comportement et l'importance qu'il accorde à cette approbation ; et le contrôle qu'il pense pouvoir exercer sur la réalisation de l'action, c'est-à-dire sa perception quant à la facilité ou difficulté à réaliser ce comportement (le « contrôle perçu »).

A un dernier niveau, ces trois variables sont quant à elles expliquées en termes de croyances, c'est-à-dire par l'information (vraie ou non) que l'individu a sur le monde :

- l'attitude est influencée par les croyances comportementales et par l'évaluation que fait l'individu des conséquences de ses actions (la manière dont l'individu se représente les conséquences de son comportement et son évaluation, favorable ou non, de ces conséquences) ;
- la norme sociale est influencée par les croyances normatives et la motivation de l'individu à se comporter conformément à l'opinion d'autrui ;
- le contrôle perçu est influencé par les croyances de contrôle et les conditions facilitantes de l'action envisagée. A ce même niveau, des variables externes, notamment les éléments démographiques ou les traits de caractère, jouent un rôle indirect sur l'intention par leur influence sur ces croyances (Emin, 2004).

Enfin, le comportement, s'il est déterminé essentiellement par l'intention, est aussi conditionné par l'aptitude de l'individu à contrôler le processus menant à sa réalisation effective, à nouveau le « contrôle perçu ». La Figure 1 donne une représentation de l'articulation de ces différents niveaux d'analyse.



D'après Emin (2004)

Figure 1 - Modèle de la théorie du comportement planifié d'Ajzen (1991)

Ce cadre théorique est très utilisé dans de nombreux domaines, notamment en médecine, en psychologie et en éthique, ainsi que pour les travaux sur l'insertion professionnelle ou l'engagement dans certaines formations.

Il a été aussi largement utilisé en sciences de gestion, comme par exemple pour expliquer la démarche entrepreneuriale (Krueger et Carsrud (1993), Emin (2004), Boissin et al. (2009)).

Dans le champ de la comptabilité, la théorie du comportement planifié - ou théorie de l'action raisonnée dont elle émane – a été mobilisée avec diverses intentions. Pour analyser l'attitude d'acteurs face à une nouveauté, comme par exemple l'étude de l'inclinaison des managers à développer la communication en matière de développement durable (Thoradeniya et al., 2015) ou à adopter de nouveaux standards comptables (Durocher et Fortin, 2014). Pour analyser l'attitude d'acteurs face à des dilemmes d'ordre éthique ou moral, comme par exemple l'analyse des comportements frauduleux en matière d'information financière (Carpenter et Reimers (2005), Gillett et Uddin (2005), Cohen et al. (2010) dans le contexte français,...), le comportement des dirigeants en matière de stratégie fiscale (Bobek et Hatfield (2003), Bobek et al. (2013), Bobek et Hatfield (2003)) ou les choix éthiques faits par des auditeurs (Buchan (2005), Cieslewicz (2016),...). Elle est mobilisée pour décrypter des choix d'autres ordres comme, par exemple, pour expliquer pourquoi des collaborateurs choisissent ou non certains aménagements professionnels (Almer et al., 2003) ou pour mettre en évidence les facteurs déterminants de l'agressivité des auditeurs vis à vis de leurs clients (Cohen et al., 1994). Elle a est aussi mise en oeuvre pour des études s'intéressant à l'éducation, par exemple pour

expliquer certains choix d'étudiants en matière de cours de comptabilité (Cohen et Hanno (1993) Jackling et Keneley (2009), Goldstein et al. (2014),...), ou pour mesurer l'impact de certaines caractéristiques des cours sur les attitudes et comportements des étudiants (Shaftel et Shaftel, 2005). En termes de choix professionnels des diplômés en comptabilité, elle a par exemple été mise en œuvre pour examiner les déterminants du choix du cabinet d'audit comme premier emploi (Bagley et al., 2012) ou de l'arbitrage entre une carrière en audit ou en conseil fiscal (Dalton et al., 2014).

2. Revue de la littérature consacrée aux facteurs d'influence du choix du cabinet et question de recherche

Un certain nombre de travaux ont porté soit, de manière générale, sur les déterminants du choix du premier emploi pour les jeunes diplômés en comptabilité (2.1), soit de manière plus précise sur l'attractivité relative des cabinets Big v/s Non-Big (2.2). La revue des enseignements de cette littérature permet d'affiner la question de recherche de cette étude (2.3).

2.1 Les déterminants du choix du premier emploi pour les jeunes diplômés comptables

Une littérature abondante s'est intéressée, depuis les années 70s, aux déterminants du choix du premier emploi par les jeunes diplômés en comptabilité. Elle recèle notamment de nombreux travaux, publiés en grande partie dans des revues professionnelles, ce qui est à rapprocher de la préoccupation, déjà ancienne, de mieux connaître les aspirations des étudiants afin de mieux les attirer dans une voie professionnelle manquant souvent d'attractivité.

Le tableau de l'Annexe 1 résume les principaux travaux académiques recensés sur ce thème et synthétise les principaux facteurs de choix qu'ils ont mis en avant et un certain nombre de variables individuelles de contrôle.

Une revue détaillée de ces travaux³ permet de dresser deux constats principaux.

³ D'autres travaux portent par exemple sur l'influence de dimensions liées au processus de recrutement (déroulement des visites, nombre de contacts, etc...) dans notre cadre théorique ils se rattachent plutôt à la phase d'*engagement* professionnel et nous ne les évoquons donc pas dans ce papier centré sur l'analyse de l'*intention*.

Ce courant de recherche suggère un nombre important de facteurs susceptibles d'influencer le choix de carrière des étudiants en fin de formation comptable. Les travaux correspondants, pour l'essentiel menés en contexte anglo-saxon, intègrent le plus souvent un grand nombre de facteurs dans leurs analyses, menées de manière consensuelle sur un mode multi-dimensionnel (jusqu'à 35 dimensions dans l'étude de Bundy et Norris (1992)).

Par ailleurs, ces études n'apportent pas de conclusion faisant consensus sur l'importance relative de ces facteurs, qui varie selon les travaux et, semble-t-il, selon les périodes. Ainsi par exemple, les études les plus récentes semblent indiquer qu'avec le temps les perspectives de promotion – et notamment l'accès au titre d'associé - jouent un rôle moins important dans le choix des jeunes diplômés que l'équilibre de vie (Lewison (2006), Almer et Single (2007), Gold (2010)).

L'absence de référence sur le sujet sur une période très récente, et a fortiori dans le contexte français, encourage une recherche dans notre environnement.

2.2 Le choix d'un Big ou d'un Non-Big

Un courant de recherche important indique, plus ou moins explicitement, des différences dans l'environnement professionnel qui caractérise les *Big* et les *non-Big*, qui pourraient influencer les motivations des jeunes.

Globalement, même si les *Big* font la promotion de leurs mesures destinées à faciliter l'épanouissement de leurs collaborateurs, la vie y serait plus dure (Johnson et al. (2008), Buchheit et al. (2016)) ; les employés y subiraient de fortes pressions, une plus grande charge de travail et des horaires étendus ((Anderson-Gough et al., 2001), Lopez et Peters (2012)), conduisant à davantage de *burnouts* et de conflits entre vie professionnelle et vie privée (Wyatt (2004), Zeff (2003), Kornberger et al. (2011),...).

Deux principales explications sont avancées pour cette tendance. D'une part sont mises en avant les exigences particulières de la clientèle des grands cabinets, plutôt constituée de grandes entreprises cotées. Ces dernières ont des contraintes importantes en matière de formalisme et de délais, représentent une importante exposition en termes de risques et génèrent des contrôles qualité plus approfondis (Palmrose (1988), Khurana et Raman (2004), Buchheit et al. (2016)). D'autre part, les plus gros cabinets auraient progressivement évolué d'une logique purement professionnelle à une logique plus commerciale - ce que Carter et Spence (2014) intitulent « *client-is-king* » - alors que les cabinets plus petits auraient

davantage résisté à ce type de tendance ((Suddaby et al. (2009), Lander et al. (2013), Buchheit et al. (2016)).

Or s'il semble crucial aujourd'hui pour les cabinets d'audit, quelle que soit leur taille, d'attirer et conserver les meilleurs étudiants sur un marché du recrutement très concurrentiel, peu de travaux se sont, à ce jour, intéressés à cette question en retenant le point de vue des étudiants (Kimmell et al. (2008), Bagley et al. (2012)). Si l'étude de Kimmell et al. (2008) permet d'établir que certains diplômés en comptabilité choisissent de postuler dans des cabinets *Big* (ou de grandes entreprises type Fortune 500) et d'autres dans des *non-Big* (ou des entreprises de taille plus modeste), la littérature ne fournit que très peu d'enseignements pour expliquer le fondement de ces différences d'intention, hormis l'étude de Bagley et al. (2012). Les résultats de celle-ci indiquent que les étudiants américains qui se destinent aux *Big* considèrent que ces cabinets sont plus prestigieux et offrent une meilleure formation. Ils soulignent également que ces étudiants se caractérisent par un plus grand degré de pression sociale et une meilleure confiance en leur réussite. Enfin, ces étudiants placent une grande importance au prestige de l'employeur, alors que les autres privilégient l'atmosphère de travail (en termes de stress notamment), l'ambiance générale (sérieuse ou décontractée) et l'équilibre de vie. Ces résultats semblent souligner des différences significatives entre les profils des étudiants selon leur intention professionnelle « *Big – Non-Big* » mais seule une étude complémentaire permettra au final d'en affiner les dimensions et de confirmer leur validité dans un contexte français.

2.3 Question de recherche

Notre recherche s'inscrit directement dans la lignée de ces travaux, et s'inscrit comme eux dans le cadre de la Théorie du Comportement Planifié (TCP). Cette première contribution ne porte que sur l'intention professionnelle des étudiants sans prétendre appréhender, à ce stade, la mesure de leur comportement effectif. En conséquence, nous étudions la population d'étudiants en dernière année de Master (Master 2 « Comptabilité, Contrôle, Audit – CCA » et Master 2 « Contrôle de Gestion et Audit organisationnel – CGAO ») et non pas des jeunes diplômés en phase d'insertion.

Cette recherche vise, de manière exploratoire : 1) à identifier les déterminants de l'intention de premier emploi en cabinet et 2) à mesurer si et comment les étudiants qui ont l'intention d'intégrer un cabinet *Big* se distinguent de ceux qui s'orientent plutôt sur un cabinet *Non-Big*.

L'analyse est menée au regard des trois « dimensions » de la Théorie du Comportement Planifié : attitude, normes sociales et degré de contrôle perçu.

3. Méthodologie

3.1 Première phase qualitative : revue de littérature

Une revue de la littérature a été menée afin d'identifier et recenser les variables permettant d'opérationnaliser les dimensions du modèle TCP à l'étude de l'intention d'intégrer un cabinet d'audit (croyances et variables). Le tableau de l'Annexe 2 recense les facteurs qui ressortent de la littérature, organisés selon le cadre théorique. Les principaux déterminants recensés portent sur les « *croyances comportementales* » du modèle TCP, c'est-à-dire des avantages et inconvénients associés à l'emploi visé : l'intérêt du travail lui-même (intérêt, caractère stimulant, diversité des missions,...), les perspectives de carrière associées au poste (opportunités de promotion et d'évolution), la reconnaissance et l'évaluation du travail, les possibilités de formation, la rémunération (de départ et en termes de progression), l'ambiance de travail (atmosphère au sein des équipes, relations hiérarchiques,...), les conditions matérielles de travail, la qualité de vie (préservation de l'équilibre entre vies privée et professionnelle, déplacements, horaires et charge de travail,...), la sécurité de l'emploi, la localisation et l'organisation du cabinet. Deux autres dimensions ressortent aussi de la littérature, et correspondent plutôt, selon le modèle TCP, aux « *croyances normatives* » associées au poste, c'est-à-dire à l'avis porté par l'entourage de l'étudiant sur son choix : la réputation / le prestige du cabinet, et les recommandations faites par des pairs. La littérature ne révèle pas de dimension spécifique liée à la dimension du « *contrôle perçu* » hormis l'étude de Bagley et al. (2012) dont s'inspire notre étude (peur de ne pas être embauché dans ce cabinet).

Par ailleurs, la littérature indique un certain nombre de variables de contrôle susceptibles d'influencer les intentions d'emploi en comptabilité, dont les plus fréquemment mises en œuvre sont (Voir Annexe 1) : le genre (Almer et Single, 2007), le degré d'engagement dans le projet professionnel, et le niveau général académique. D'autres paramètres sont également reconnus dans la littérature plus générale sur la recherche d'emploi et peuvent trouver à s'appliquer : les sources d'information utilisées - notamment informelles via les réseaux de

connaissances (Schwab et al., 1987) -, la catégorie socio-professionnelle⁴ et le profil psychologique (Swain et Olsen, 2012).

Ces constats montrent que la littérature souffre de deux limitations importantes par rapport à notre question de recherche : les déterminants recensés ne portent que sur des contextes anglo-saxons, et ils ne couvrent quasiment que la dimension « Attitude » du modèle TCP avec très peu d'enseignements sur les déterminants des « Normes sociales » et du « Contrôle perçu ».

3.2 Deuxième phase qualitative : entretiens semi-directifs

Afin d'appréhender de manière plus complète la première question de recherche, nous avons mené une enquête de type exploratoire purement qualitative pour étendre l'investigation aux déterminants peu/pas couverts par la littérature et explorer des facteurs manquant dans l'appréhension de l'intention pour le cabinet du premier emploi. Concernant le second volet de la question de recherche, cette enquête vise aussi à identifier des éléments différenciant les étudiants se destinant aux *Big vs Non-Big*.

L'approche par entretiens non directifs a été choisie car elle permet de repérer des similitudes et/ou des différences entre les points de vue des étudiants interrogés (Wacheux, 1996). Le guide d'entretien a été conçu de manière à laisser les étudiants s'exprimer au maximum librement, avec des questions du type : « *Qu'est-ce qui vous plaît dans ce métier ? Qu'est-ce qui vous plaît moins ? Qu'est-ce que vous anticipez comme difficultés ? Comment vous vous représentez le métier, l'environnement de travail ? Comment vous vous représentez l'évolution de votre carrière dans les prochaines années ? Qu'est-ce qui vous fait dire que ce métier est fait pour vous ?* ».... D'autres thèmes étaient en revanche davantage suscités, avec des questions portant explicitement sur la notion de qualité de vie (« *Qu'est-ce que ça veut dire pour vous ? Est-ce que c'est important, réaliste/possible ? Lien avec la charge de travail ? La rémunération ? La prise de responsabilité ? L'intérêt au travail ?* »), l'importance des loisirs, la question des déplacements, du travail en équipe, les différences entre petits et gros cabinets (« *Gros/petits cabinets : qu'est-ce qui vous plaît dans les gros cabinets ? Dans les petits cabinets ? Est-ce que vous pensez que c'est très différent ?* »).

⁴ Même si ce critère est davantage mobilisé dans les recherches menées du point de vue du recruteur, son importance est soulignée dans de nombreux travaux portant sur les cabinets comptable qui en soulignent l'importance particulière (Jacobs (2003), Boyce (2004), Matthews (2016),...).

Le caractère exploratoire, destiné à mieux approfondir la logique des acteurs impliqués, a été développé sur un groupe de 15 étudiants en Formation Initiale, entendus dans le cadre d'entretiens individuels. Les étudiants interrogés ont été sélectionnés sur le critère de leur formation (dernière année de masters conduisant aux métiers de l'audit : CCA et CGAO), mais aussi selon des règles d'opportunisme méthodique (Girin, 1989) et du respect du principe du volontariat. Nous avons également attaché une attention particulière au calendrier de la recherche afin que les étudiants en Formation Initiale soient observés avant leur stage de fin d'études. En effet, alors que la littérature sur l'insertion souligne l'influence des stages sur les schémas cognitifs des étudiants (Super, 1980), ce timing permet de mieux cerner les schémas d'intention « d'étudiants » (avant que leur point de vue ne soit influencé par la pratique de leur stage long de fin d'études).

Le Tableau 1 résume les principales caractéristiques relatives au profil des étudiants interrogés. Il indique que les entretiens concernent surtout des étudiants en dernière année du master CCA (12 contre 3 en master CGAO), représentent un peu plus de filles que de garçons (9 contre 6) et couvrent de manière équilibrée les intentions de premier emploi, avec 8 étudiants prévoyant de commencer leur carrière dans un cabinet *Big* (6 filles et 2 garçons) contre 7 en *Non-Big* (3 filles et 4 garçons). La population représentée dans ces entretiens semble donc raisonnablement équilibrée pour une visée exploratoire.

N°	Formation	Genre	Intention Big / Non-Big
1	CGAO	Fille	Big
2	CCA	Fille	Big
3	CCA	Garçon	Non Big
4	CCA	Garçon	Non Big
5	CCA	Garçon	Non Big
6	CCA	Fille	Big
7	CGAO	Fille	Non Big
8	CCA	Fille	Non Big
9	CCA	Fille	Big
10	CCA	Fille	Big
11	CCA	Garçon	Big
12	CCA	Garçon	Non Big
13	CCA	Garçon	Big
14	CCA	Fille	Non Big
15	CGAO	Fille	Big

Tableau 1 - Profil des 15 étudiants interrogés

L'ensemble des entretiens a été réalisé de façon similaire grâce à un guide organisé autour de deux thèmes principaux : le processus d'orientation professionnelle et les critères de choix d'un cabinet, et construit à partir des dimensions émergentes de la littérature. Des questions plus générales permettant de mieux cerner le caractère des personnes interviewées ont également été insérées dans une dernière partie. Ce guide constitue une structure souple pour interroger les différents étudiants dans un cadre commun et permettre les comparaisons. Il laisse néanmoins la possibilité d'interagir avec les répondants et donc de faire émerger d'autres thèmes non identifiés initialement. Les entretiens, d'une durée d'environ 60 minutes, ont été menés conjointement par au moins deux enseignants-chercheurs en novembre 2016 ; ils ont systématiquement fait l'objet d'au moins deux prises de notes et d'un enregistrement.

Celui-ci n'a pas fait l'objet d'une retranscription intégrale, mais les notes ont été confrontées et mutuellement enrichies, puis complétées par une ré-écoute.

3.3 Traitement des données collectées

Pour chacun des 15 entretiens retranscrits ont été extraits et individualisés les verbatim en lien avec notre question de recherche, c'est-à-dire toutes les idées permettant de mesurer deux dimensions :

- 1) les avantages et inconvénients liés à l'emploi envisagés (« Attitude »), les recommandations / influences correspondantes (« Normes Sociales »), les freins et réticences associés (« Contrôle perçus »), et
- 2) les différences de perceptions ou d'intentions vis-à-vis des cabinets *Big* et *Non-Big*.
A l'issue d'une première extraction réalisée en parallèle par deux des chercheurs de l'équipe, la globalité du recensement a ensuite été examinée en détail, en séance collective, afin de vérifier sa cohérence⁵ ;

Chacun de ces verbatim a ensuite fait l'objet d'une classification selon un système de codage directement inspiré de la littérature : selon un premier niveau, ils ont été numérotés en fonction des 13 thèmes émergeant de la littérature (Annexe 2) ; puis, pour certaines thématiques les plus représentées, des sous-codes ont été créés selon les citations recensées. Ce codage a été réalisé de manière collective par deux chercheurs. Une analyse de contenu, réalisée elle-aussi systématiquement et de manière collective (à deux ou à trois chercheurs), a enfin été menée sur les verbatim de chacune des sous-catégories ainsi identifiées, pour faire émerger les tendances et nuances exprimées, avec, le cas échéant, une mesure de l'influence des variables de contrôle genre (« garçon / fille ») ou cabinet visé (« Big / Non-Big »).

4. Résultats

Le tableau de l'**Annexe 3** rend compte de la collecte et du codage des 214 verbatims recensés au cours des 15 entretiens.

⁵ Ceci a conduit à des suppressions (items ne répondant en réalité pas aux questions de recherche, ou items initialement distingués mais finalement regroupés car développant la même idée) ou, au contraire, à des ajouts (scission d'items comprenant finalement plusieurs idées).

L'examen de ce tableau invite à trois commentaires préalables. En premier lieu, il montre que, sur les 13 thèmes initialement suggérés par la littérature, 2 n'ont pas été évoqués par les étudiants au cours des entretiens : la reconnaissance et l'évaluation du travail (Thème 3) et la sécurité de l'emploi (Thème 11). L'absence du premier, qui porte notamment sur le fait d'être évalué régulièrement sur chaque mission, est sans doute liée au fait que les étudiants interrogés n'ont encore pas connaissance de cette pratique. Concernant la sécurité de l'emploi, le marché de français est actuellement caractérisé par un fort déséquilibre entre l'offre et la demande qui favorise largement l'insertion des jeunes diplômés et explique sans doute que cette inquiétude n'ait pas été explicitement évoquée par les étudiants.

En second lieu, le tableau de l'**Annexe 3** fait, à l'inverse, apparaître 2 thématiques non directement relevées dans la littérature mais émergent de l'analyse du discours des étudiants : la peur (Thème 14) et l'épanouissement au travail (Thème 15), que nous développerons ci-après.

En troisième lieu, il convient d'appréhender avec précaution le nombre de verbatim figurant pour chaque thèmes et sous-thèmes dans en raison de deux limitations importantes : certains d'entre eux ont été évoqués de manière totalement spontanée, alors que d'autres ont été « induits » par les interviewers, soit systématiquement via le guide d'entretien (cf 3.2.) soit de manière informelle lors des 'relances' ou 'suggestions' qui caractérisent ce type d'entretiens non directifs. L'analyse ne porte pas, à ce stade, sur un recensement quantitatif des items mais cherche, à l'inverse, à analyser de manière qualitative et approfondie les croyances des étudiants. Ceci ne nuit donc pas à la portée des résultats. Nous organiserons leur analyse en premier lieu selon les 3 déterminants du modèle TCP (Attitudes, Normes subjectives et Croyances perçues). Au sein de ces déterminants, nous classerons les thèmes en tenant compte leurs poids relatif, mesuré selon les indices de citation.

Nous présentons les résultats de cette recension en évoquant successivement les différents facteurs sous-jacents susceptible de façonner les intentions. Afin de mieux cerner l'ensemble des croyances (comportementales, normatives ou de contrôle) et de savoir si le contenu des verbatim diffère concernant les Big et les Non-Big, nous décrirons pour chaque dimension comment elle influe sur les perceptions des étudiants pris dans leur ensemble, avant de préciser, le cas échéant, des nuances entre ceux qui visent les Big et ceux qui se destinent aux Non-Big. L'ensemble des analyses est illustré des verbatim jugés pertinents ; chacun étant accompagné de sa référence de codage au format [N°interviewé- N°verbatim].

4.1 Facteurs liés aux croyances comportementales des étudiants

Les croyances comportementales des étudiants se construisent autour de 4 déterminants principaux que nous évoquons successivement : la qualité de vie (48 verbatim), l'intérêt du travail (44), puis l'ambiance (26) et la rémunération (15). Nous étudions ensuite globalement les autres familles de facteurs qui ressortent de manière significative, mais en second plan : l'organisation du cabinet, les opportunités de formation et les perspectives de carrière, et pour finir les facteurs de moindre importance : les conditions matérielles de travail, la localisation et l'épanouissement au travail.

4.1.1 Qualité de vie

Ce thème était une section en soi du guide d'entretien, ce qui explique en partie le volume important de verbatim. L'ensemble des thèmes était largement suggéré dans une section « qualité de vie », illustrée par des termes comme « charge de travail, déplacements, place des loisirs »,... (à l'exclusion de « vie familiale » et sans référence explicite à la « pression »). Les thèmes qui ressortent des 48 verbatim recensés sont : équilibre vie personnelle – vie professionnelle, l'influence des déplacements, la charge de travail et la pression/le stress.

Equilibre vie professionnelle / vie personnelle :

Ce thème se ventile en 2 grands sous-thèmes, l'un qui évoque explicitement la vie de famille (3) (« pour une femme ça me semble compliqué de se projeter longtemps dans le métier » [1-102]) et l'autre qui porte plutôt sur le temps personnel et le « temps pour soi » (5). Ce sujet est une préoccupation pour les étudiants, conscients de la difficulté à tout concilier : deux étudiants évoquent la nécessité de faire des « concessions » (« Le lien entre métier et qualité de vie est compliqué, il faut faire des concessions d'un côté et de l'autre » [10-123]). Quel que soit le thème retenu (et donc pas seulement la vie de famille), il est à noter que ce sujet préoccupe essentiellement les filles (7 filles v/s 3 garçons).

Par ailleurs, la distinction entre les étudiants Big - Non Big est ici très marquée : la difficulté de mener une vie de famille en parallèle n'est évoquée que dans pour les étudiants Big (par les filles) alors que les Non-Big s'inquiètent surtout de la nécessité de se garder du temps pour soi et ses activités.

Déplacements :

Les visions positives (7) sont plus représentées que les visions négatives (5), avec 4 positions mitigées d'étudiants ; soit s'inquiétant de l'intensité de ces déplacements (« Pas trop répétitif » [3-84]) soit les considérant de manière positive en début de carrière seulement et ensuite moins (2) notamment en lien avec la vie de famille ([10-124]). Au final, les déplacements ne semblent pas soucier les étudiants.

Les arguments positifs concernant le fait d'être en déplacement portent sur l'organisation de vie, les missions à l'extérieur pouvant constituer une manière de mieux séparer le travail en semaine et le week-end personnel (3) (« Je vais me concentrer à fond sur ce que je ferai en semaine et du coup le week-end je serai libre avec ma famille » [1-103], « la semaine c'est fait pour travailler » [6-198], « ça permet de faire la part des choses entre travail et perso » [15-154]), ou présenter l'attrait de la nouveauté (3) comme une manière de rompre la monotonie du travail (2) (« changer du quotidien » [13-135]). Les positions négatives sont moins argumentées (« Pas mobile, même en semaine » [11-74]), semblant davantage ancrées sur des rejets de principe en lien avec l'équilibre de vie.

Les étudiants qui se destinent aux Big ont une vision beaucoup plus favorable des déplacements, avec 6 avis positifs sur 8, alors que les Non-Big n'y tiennent pas du tout (1 seul positif sur 7).

Charge de travail :

Dans les discours des étudiants ressortent 14 verbatim en lien avec ce thème, ce qui exprime une réelle préoccupation. Sur les 21 arguments évoqués : 8 portent sur l'intensité des journées, et 13 sur leur étendue et le temps de travail. L'intensité de travail est perçue globalement négativement, mais pour la plupart des étudiants, ce n'est pas un souci (d'ailleurs, sur les 8 citations, 2 envisagent une intensité acceptable, notamment en lien avec la saisonnalité qui équilibre le rythme en le lissant). L'étendue des journées est perçue négativement (2 positifs, 6 négatifs et 5 mitigés). mais pour 2 étudiants, ce n'est pas un obstacle : (« l'essentiel est d'être heureux dans son travail (...) ce n'est pas une question d'heures » [2-5]), tout en soulignant qu'il s'agit peut-être là d'une des causes du *turnover* important des cabinets). Ce sujet est une préoccupation plus marquée chez les filles (8 filles v/s 5 garçons), qui l'ont toutes évoqué. Elles considèrent d'ailleurs cette charge de manière plus défavorable (1 positifs, 5 négatifs et 2 mitigés) que les garçons (1 positif, 1 négatif et 3 mitigés).

Le thème a été évoqué par l'ensemble des étudiants se destinant aux *Big* (et 5 *Non-Big*). Pour les *Big*, la perception est soit mitigée soit négative, mais jamais positive et la charge de travail génère souvent une appréhension de ne pas tenir ce rythme de travail. Ceux qui se destinent aux *Non-Big* s'en inquiètent moins (2 positifs, 2 mitigés, 1 négatif), sans doute parce qu'ils estiment que la charge ne sera pas trop lourde dans les cabinets auxquels ils se destinent.

Stress et pression

Ces notions, qui émergent des dimensions précédentes, sont évoquées spontanément à 9 reprises, ce qui est significatif. Par ailleurs, on note que cette dimension est toujours connotée négativement : la pression n'est jamais vue comme une stimulation ou un challenge, mais elle est plutôt associée à la peur. Par ailleurs, on retrouve ici encore la place prépondérante des filles dans cette perception (9 étudiants ayant évoqué ce thème, 6 sont des filles).

Concernant la pression et le stress, sur les 9 individus ayant évoqué ce thème, 6 se destinent aux *Big*. De manière générale, sur ces 4 thèmes liés à la qualité de vie, les deux premiers ne sont pas discriminants entre la perception entre cabinets *Big* et *Non-Big* : 1 seule citation les distingue explicitement dans l'équilibre vie professionnelle – vie privé (« L'équilibre est plus difficile dans les grandes structures » [5-33]) et 2 dans les déplacements (« un des inconvénients propres aux grands cabinets c'est qu'il y a plus de missions loin de chez soi » [4-16], « il y a plus de déplacements dans les gros cabinets » [14-167]). Cette différence de perception dans la charge de travail apparaît davantage dans les discours : pour certains, c'est explicite (« Dans les *Big* (...) on abat de la tâche jusqu'à 20 heures » [3-90], « Dans les 'gros', il y a plus (...) d'horaires de travail, c'est encore plus difficile d'avoir une vie privée à côté » [14-165]), pour d'autres, c'est plus implicite dans le discours sur les gros cabinets et dans les craintes exprimées par ceux qui s'y destinent. Sur les 9 individus ayant évoqué le stress et la pression, 6 se destinent aux *Big*. L'examen des 3 autres verbatim indique que la pression des *Big* est évoquée en opposition aux *Non-Big*. Au final, les 9 réponses indiquent une perception différente du stress vécu au sein des cabinets *Big* v/s *Non-Big*, telles que : « (Dans les *Non-Big*) il y a moins de pression et moins d'objectifs » [3-87], « Dans les gros cabinets, l'ambiance de travail est plus lourde, il y a plus de pression » [13-129]), etc...

Au final, il apparaît que la crainte associée aux *Big* porte sur le stress, la pression et la charge de travail, non dans une optique d'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, mais plus comme une difficulté en soi et une peur de ne pas réussir.

4.1.2 . *Intérêt du travail*

Les thèmes qui ressortent des 44 verbatim recensés qui traitent de l'intérêt au travail sont : l'aspect relationnel/dynamique du métier, le contenu de la mission, l'utilité de la mission, le type de clientèle, les méthodes de travail, les responsabilités.

Aspect relationnel, dynamique :

Concernant l'intérêt du travail, 7 étudiants ont insisté sur cet aspect du métier (« C'est (...) varié, ça change tout le temps, on voit différentes personnes » [7-214]). Ces arguments ont surtout été mis en avant par des filles (6) et par des étudiants se destinant aux *Big* (5).

Contenu des missions :

Cet item préoccupe les jeunes diplômés, avec 11 verbatim spontanément exprimés. Sont essentiellement évoquées, et de manière plutôt équilibrée : la diversité des tâches (un métier « varié, on change tout le temps (...) : fouiner, fouiller, comprendre » [7-213], « pour ne pas me lasser » [6-194]), la vision globale (« ouverture, avoir une vision globale [12-172]), « pas au centime près » [6-194]) et l'ouverture sur l'entreprise (« voir comment [l' économie] ça fonctionne » [10-122]).

Ces perceptions semblent relativement homogènes entre les étudiants se destinant aux *Big* et aux *Non-Big*, qui recherchent donc manifestement le même intérêt au travail.

Il y a pourtant souvent une nuance exprimée dans la perception des tâches entre les cabinets *Big* et *Non-Big*. Si les gros cabinets peuvent être associés à de gros clients, ce n'est pas perçu comme générateur de travail plus intéressant (« Gros clients, plus compliqué, plus de conso, plus de chiffres mais sinon c'est le même travail » [14-163]), les étudiants considérant même souvent que les *Big* leur confient des tâches moins intéressantes et/ou moins variées (dans un petit cabinet « on fait plus de choses » [11-67] alors que dans les gros, « on fait toujours la même chose » [7-213]) et avec moins de responsabilités (« En petit cabinet on est en autonomie sur certains cycles » [1-97]). Au final, le discours relatif aux cabinets *Big* est plutôt négatif sur cette dimension (3 négatifs et 2 mitigés) alors qu'il est moins évoqué concernant les cabinets *Non-Big* (2 étudiants seulement), mais alors toujours positivement.

Utilité de la mission :

3 réponses seulement font référence à cette notion. Or un examen plus approfondi des verbatim correspondant indique qu'il n'est alors question que de la mission d'expertise comptable et jamais de la mission d'audit, et que ces arguments ne sont évoqués que par des

étudiants ne se destinant pas aux *Big*. Les éléments exprimés restent toutefois assez généraux : « participer à l'économie indirectement (...) Avoir l'impression de servir à quelque chose » ([8-37]).

Type de clientèle :

Les étudiants l'évoquent spontanément dans 15 verbatim, considérant 2 dimensions: leur taille des clients et la variété des portefeuilles confiés.

Les gros clients peuvent être considérés de manière positive ou négative. Travailler sur des dossiers « grands comptes » [9-47] est parfois considéré comme un objectif, un élément de « prestige » [13-137] même si cela peut être aussi perçu négativement ou sans importance ; certains considèrent qu'il y a un « aspect humain plus direct » [8-42] et avec une meilleure « vision globale » [12-186] chez les petits clients que l'on connaît parfois « personnellement » [11-65]. Les avis sont donc partagés sur la taille des clients, pas toujours de manière argumentée mais davantage en fonction de la sensibilité des répondants.

La variété est aussi évoquée, souvent pour qualifier l'activité des petits cabinets, et apparaît comme perçue plutôt positivement en général (« Les cabinets en province ne sont pas sectorisés et [du coup on a] une bonne culture des secteurs d'activité différents » [13-126]).

Il apparaît que la nature du portefeuille compte davantage pour les étudiants *Non-Big*, plus attachés à l'intérêt du travail et à l'apprentissage du métier : aucun de ces étudiants ne perçoit la grande taille des clients comme un avantage. A l'inverse, les étudiants *Big* sont sensibles aux gros clients renommés clients qui les « attirent » [11-65] (3 sur 6 jugent cette dimension positive).

Au final, le type de clientèle est une dimension de différenciation perçue entre cabinets *Big* et *Non-Big*, les gros cabinets étant le plus souvent associés aux gros dossiers et à une plus grande spécialisation (faible variété), ce qui ne semble pas nécessairement bien perçu par les jeunes diplômés (« Dans les *Big* on est spécialisé quand on rentre (...). On a une vision moins globale » [12-186]).

Méthodes de travail :

La rigueur et la structuration des méthodes de travail ont été spontanément citées par 5 étudiants, dont 4 se destinant aux *Big*. Pour tous, ces dimensions sont perçues de manière très positive en lien avec le caractère formateur du métier (cf 4.1.5.). Pour 3 d'entre eux, ce sont

surtout les gros cabinets qui se caractérisent par un type de travail « carré, perfectionniste » [1-94].

Responsabilités :

Enfin, ce terme a été peu évoqué en lien avec l'intérêt du travail, souvent en lien avec l'organisation du cabinet. Il ne suscite pas de commentaires particuliers.

4.1.3 Ambiance de travail

Les thèmes qui ressortent des 26 verbatim recensés en lien avec l'ambiance de travail sont le travail du travail en équipe et des relations de travail.

Travail en équipe :

Cette dimension a été évoquée par 8 étudiants représentant 9 verbatim. Ceci est vu le plus souvent de manière positive (7 sur 8), mais parfois avec quelques limites. Pour les aspects positifs, le travail en équipe est souvent jugé « important », voire « primordial » (3), notamment car il permet « des interactions avec les collègues, plus d'échanges et de réflexions, plus d'analyses des chiffres, de vérifications... (de se poser) plus de questions » [9-57]. Ceux qui en évoquent des limites estiment par exemple qu'il ne faut pas de trop « grosses équipes » [10-125] ; 2 considèrent qu'il ne faut pas en abuser : il ne faut pas que ce soit « tout le temps » [8-21], ni « tout le temps dans la même équipe » [15-147].

L'ensemble des étudiants qui se destinent aux *Non-Big* sont moins orientés vers le travail en équipe que les *Big* : ils la considèrent toujours avec des réticences, voire un œil défavorable (jusqu'à l'étudiant qui indique qu'il « préfère travailler seul » [4-22]). Les réponses ne traduisent cependant pas de différence de perception, en matière de travail en équipes, entre les cabinets *Big* et *Non-Big*.

Les relations de travail :

C'est un thème important pour presque tous les étudiants intéressés (14, 8 chez *Big* et 6 chez *Non-Big*). Pour 6 d'entre eux, cette dimension est jugée très importante, voire primordiale (« Je suis très dans le relationnel [12-181].

Sur 14 personnes ayant évoqué ce thème, les principales dimensions qui émergent sont liées à la qualité des relations: avoir des collègues « jeunes/cool » (évoqué dans 5 citations), « sympas et ouverts » (3) avec qui on a le *feeling* (1), évoluer dans un environnement dans lequel on peut avoir des « relations humaines et faciles » (5), qui peuvent « aller au-delà du

strict cadre professionnel » c'est-à-dire « plus que boulot – boulot » (3). En termes strictement professionnels, les étudiants sont sensibles à avoir des collègues « intéressants » (1), parfois « internationaux » (1). Toutefois, cette notion est perçue sous l'angle négatif par 4 étudiants qui évoquent l'influence négative de la compétition sur cette ambiance de travail (« quelles que soient les relations qu'on a avec les autres, on est toujours en compétition » [12-182]).

Les différences entre les deux groupes d'étudiants ne sont pas significatives, sauf éventuellement pour les « relations humaines et faciles » qui ne sont abordées que par les *Non-Big*.

Nous pouvons également noter que l'aspect compétition est systématiquement considéré un facteur de différenciation entre les cabinets *Big* et *Non-Big*. Dans les *Big*, l'ambiance est jugée de manière partagée : 6 jugements sont positifs, mais 7 considèrent que l'ambiance y est moins bonne que dans les *Non-Big*. 4 étudiants suspectent beaucoup de compétition dans ces gros cabinets, où « l'ambition prend le pas dessus ([15-146]) ; d'autres (3) considèrent que l'ambiance est « plus humaine » dans les *Non-Big*.

4.1.4 Rémunération

La rémunération est un thème significatif, les 15 interviewés l'ont évoqué. D'une manière générale, et contrairement à la littérature, la rémunération n'est pas un critère premier. 1 seul étudiant le cite parmi les critères importants (2^{ème} en termes d'importance [6-205]). Tous les autres (10) considèrent explicitement que ce n'est pas essentiel (« ce n'est pas le moteur premier » [2-228], « c'est important mais derrière l'intérêt » [9-62]).) Mais cela reste cependant parfois un sujet délicat : l'un d'entre eux, par exemple, n'a pas osé l'aborder dans le cadre de son stage ([4-21]) ; 3 autres se sentent embarrassés car ils ne savent pas « combien ils valent » [8-39], « combien il faut négocier ([7-22]). Il n'y a pas pour cela de distinction nette entre les filles et les garçons ; mais ce sont les filles (exclusivement) qui s'interrogent sur leur valeur.

C'est dans le groupe des étudiants *Non-Big* que se retrouvent ceux qui classent la rémunération vraiment au second plan (6 v/s 4).

6 considèrent que le salaire est plus important dans les cabinets *Big* (sentiment exprimé par 5 se destinant aux *Big* et 1 aux *Non-Big*).

4.1.5 Organisation du cabinet, opportunités de formation et perspectives de carrière

Ces 3 sujets ont été, plus ou moins spontanément, évoqués par 11 étudiants chacun, ce qui traduit une influence importante

Organisation/structuration du cabinet

Cette dimension a été évoquée dans 11 verbatim, sans lien avec le cabinet visé. La plupart ont bien conscience qu'un cabinet est une organisation particulièrement structurée. Ceci se traduit, pour les étudiants, par les notions de « cadre/organisation » (5) et/ou, surtout, de « hiérarchie/autorité » (8).

Pour certains, ceci est vu comme un attrait mais, le plus souvent, la hiérarchie est perçue de manière négative par les futurs diplômés : 1 positif, 3 neutres et contre 4 négatifs (« Tout en bas de l'échelle on peut se sentir dévalorisé » [13-132], « On ne voit pas la direction » [8-45]). Concernant le cadre et l'organisation, les perceptions sont plus partagées : 2 sont positives 1 est neutre et 2 sont négatives (dont 1 préfère la flexibilité). Les garçons voient systématiquement la hiérarchie comme négative ou neutre (3 négatifs 2 neutres) alors que ce résultat est plus partagé chez les filles (1 positif, 1 neutre, 1 négatif). Ces dernières voient *a contrario* le cadre organisationnel des gros cabinets de manière positive ou neutre (2 positifs 1 neutre) alors que les garçons le considèrent négativement (2).

Les étudiants qui se destinent aux *Big* voient majoritairement l'organisation de manière positive (2 positifs et 1 neutre) alors que les étudiants qui souhaitent travailler en *Non-Big* considèrent le cadre organisationnel des *Big* négativement et leur préfère la structure moins structurée des *Non-Big* (2 négatifs sur les *Big*, comme par exemple : « dans les petits cabinets, l'ambiance est plus humaine, le management est plus participatif avec plus de liberté, plus flexible » [3-86]). Les étudiants *Non-Big* considèrent d'ailleurs la hiérarchie des gros cabinets de manière négative dans tous les cas (3 négatifs et 1 neutre). Il n'y a pas de tendance chez les étudiants qui se destinent aux *Big* (1 positif, 1 neutre, 2 négatifs).

Factuellement, les étudiants considèrent que les cabinets *Big* sont plus « procéduriers » ([10-117]).

Opportunités de formation

11 verbatim évoquent spontanément ce thème, envisagé essentiellement sous l'angle de la formation par l'apprentissage sur le terrain : le cursus vers le « DEC », notamment, n'est

évoqué que par un seul étudiant [11-75]) et les autres dimensions de la formation continue, pourtant développées en cabinet, ne sont pas évoquées. Ceci se justifie certainement par le fait que les étudiants n'ont pas encore connaissance de ces pratiques.

Concernant l'apprentissage professionnel, qui est celui qui intéresse le plus les jeunes diplômés semble-t-il, certains (3) évoquent « l'aspect formateur de la méthode de travail » du cabinet ([13-139]). Il s'agit systématiquement d'étudiants se destinant aux *Big*.

D'autres verbatim (3) soulignent plutôt la faveur de l'apprentissage lié aux conditions d'exercice des missions, notamment par la disponibilité du CAC pour « former les jeunes de A à Z comme assistant » [4-15] et la « vision globale » des dossiers [12-171]. Cette vision est plutôt développée chez les étudiants qui se destinent aux *Non-Big*.

En termes de perception des cabinets, 3 étudiants considèrent de manière explicite que les cabinets *Big* sont, au final, plus formateurs ([1-101], [6-211], [12-184]), même s'il apparaît qu'ils se distinguent surtout par une nature de formation différente.

Perspectives de carrière

Les 11 verbatim conduisent à distinguer les perspectives d'évolution en interne ou en externe.

Les premières sont peu évoquées (3), et n'émanent que des étudiants qui visent les *Big*, en lien notamment avec le fait de « monter en hiérarchie » [6-200] pour « diriger une équipe » [1-100].

Les secondes, citées de manière plus importante (8) et surtout spontanément, sont également évoquées par les étudiants qui se destinent aux *Big* (6 sur 8). Une partie des étudiants évoque spontanément l'intérêt d'entrer dans un cabinet pour « valoriser » ([12-170]) son CV (4 citations), surtout pour ceux qui se destinent aux *Big* (3 sur 4) et qui visent à mettre une « belle ligne » ([6-201]) sur leur CV. Par ailleurs, cette notion de gestion de carrière se caractérise pour certains par l'idée qu'un premier emploi en audit correspond à une « voie ouverte » (3 citations), qui ne « ferme pas de porte ». Deux d'entre eux, envisagent, enfin, « un gros pour ensuite un petit » (2) car « commencer dans un grand cabinet peut permettre de passer dans un petit et pas inversement » ([1-110]).

4.1.6 *Autres thèmes secondaires*

Localisation :

Ce thème est issu de la littérature émanant essentiellement des Etats-Unis sur un territoire assez morcelé et équilibré. Dans le codage des discours émanant d'étudiants français de Grenoble, une distinction pouvait être anticipée entre un travail à Paris, siège et concentration de l'activité et des bureaux principaux des cabinets, à Lyon, centre régional, et à Grenoble/Valence/Annecy, à proximité plus directe de leur domicile.

L'examen des verbatim indique que 6 étudiants intéressés seulement ont un avis. 3 souhaitent trouver leur premier emploi à Paris, soit pour le choix de la ville (2) soit en pensant que cela aura une incidence sur le travail (« présence des sièges sociaux » [2-8] ou « taille du bureau » [1-96]), 2 font le choix de la proximité ; 2 choisiront une ville « qu'ils aiment » ([2-2], [7-219]).

Parmi les étudiants *Non-Big*, aucun n'envisage de travailler à Paris. Pour les étudiants *Big*, en revanche, la position est partagée.

Conditions matérielles de travail

9 verbatim évoquent les conditions matérielles de travail, et notamment les locaux. Globalement, les étudiants s'y montrent sensibles ([1-95]): 5 sur 9 jugent les locaux explicitement importants. Les caractéristiques qu'ils apprécient, ce sont surtout les *open-space* (cités 3 fois) et les touches un peu modernes (« tabourets designs, plantes,... » [3-91], que le cabinet « se donne du mal pour (s') actualiser » [12-192]).

Les deux seuls étudiants qui considèrent que les locaux ne comptent pas, ce sont des étudiants *Big* ([6-209] et [11-69]).

Epanouissement au travail

On relève que 3 étudiants ont explicitement évoqué un argument de choix qui ne figurait pas précisément dans notre grille de lecture et qui se rapporte au plaisir au travail. Ce qui compte pour eux c'est donc surtout d'être « heureux dans leur travail » [2-11], de « se plaire dans sa vie professionnelle (...) et de s'éclater dans (leur) boulot » [11-70] », de ne « pas se poser de question » [7-223]. Ces verbatim ne dépendent d'aucune variable de contrôle et ne vise aucun cabinet en particulier.

4.2 Facteurs liés aux croyances normatives des étudiants

4.2.1 Réputation

Parfois cette recherche correspond à une aspiration personnelle correspondant à une recherche d'excellence [1-98] ou « J'ai toujours voulu faire un grand métier » [2-9]. Parfois elle semble en revanche davantage subie, comme pour rassurer (« se prouver qu'on peut être recruté dans ces grosses boîtes » [9-51]) ou assurer l'avenir ; un étudiant évoque même la notion de « sacrifice » « Il faut faire des sacrifices, on ne peut pas tout avoir » [15-148].

En termes de distinctions, seuls les cabinets *Big* ont été évoqués sur cette dimension de réputation. Et ce thème différencie très nettement les étudiants *Big* et les *Non-Bigs*. Les premiers envisagent toujours la réputation de manière positive : les verbatim relatifs aux *Big* reprennent quasi-systématiquement les termes « prestige » et/ou « excellence » pour évoquer les grands cabinets ; à l'inverse, pour les *Non-Bigs*, la réputation est envisagée de manière négative, associée à la « course aux chiffres et à l'argent » [5-29] et à une attitude de « fausse prestance pas assez humble » [4-23].

4.2.2 Recommandations

Les recommandations comptent au final assez peu dans les verbatim (6 seulement). Quand ils sont évoqués, ils émanent essentiellement de l'entourage, famille/ami. Ils font peu référence aux anciens. Ce critère ne distingue pas les étudiants se destinant aux *Big* et aux *Non-Big*. Mais globalement, il apparaît que ces recommandations sont plutôt défavorables envers les gros cabinets à la fois en termes d'image générale (« gros égos » [4-24]), et en termes de rythme de travail (parfois même vus comme « de l'exploitation » [9-50]).

Au final, les croyances normatives ressortent assez peu des entretiens, mais semblent souvent dans ce cas assez profondes, comme l'illustre par exemple ce témoignage : « Mon père (...) m'a beaucoup orientée dans mes choix ; je voulais faire plein de choses, il voulait être fier d'elle, maintenant il a une certaine fierté » [15-158].

4.3 Facteurs liés au degré de contrôle perçu par les étudiants

La dimension liée au contrôle perçu qui émerge est liée à la peur, non suggérée dans l'entretien, mais qui a été évoquée de manière spontanée par 7 étudiants.

Ce qui est exprimé est la peur de ne pas réussir en cabinet. Cette peur ressentie est liée à la charge de travail (4), au stress et à la pression (3) ; donc au final cette peur est essentiellement liée au « train de vie » [15-149], et pas au plan technique [13-128].

A également été évoquée, par une seule étudiante, la peur de ne pas accéder au cabinet de son choix en raison de sa formation (« Ils passent les CV au scan, ils ne gardent que si ESC » [1-109]).

Il est à noter que cette peur n'est ressentie quasiment que par les étudiants se destinant aux *Big*, et exclusivement par rapport aux cabinets *Big* (le seul étudiant *Non-Big* n'a évoqué cette crainte que comme justification de ne pas postuler dans un cabinet *Big* : « ils sont super sérieux, moi je ne suis pas comme ça, donc ça me fait peur » [7-217]). C'est une des grandes dimensions de différence entre les cabinets.

5.1 Synthèse et discussion des résultats

L'ensemble des observations tirées des entretiens a été synthétisé dans le Tableau de Annexe 4. Celui-ci permet de répondre à nos questions de recherche. D'une part, il présente, pour chacun des thèmes analysés, les commentaires généraux qui mettent en lumière les déterminants principaux du choix des étudiants en matière de premier emploi. D'autre part, il indique, le cas échéant, les distinctions entre les étudiants qui ont l'intention d'intégrer un cabinet *Big* de ceux qui s'orientent vers un cabinet *Non-Big* ; ceci est complété également des différences de perception éventuellement relevées au niveau des cabinets eux-mêmes, qui peuvent influencer leur choix.

L'essentiel des enseignements de cette synthèse sont les suivants.

Concernant les critères de perception, presque tous ceux relevés dans la littérature se sont révélés pertinents, hormis deux (sécurité de l'emploi et la reconnaissance/évaluation du travail). Par ailleurs, deux thèmes importants ont émergé des discours : la peur et le plaisir au travail.

Les thèmes « principaux » (en volume de verbatim recensés) ont trait à la qualité de vie, à l'intérêt au travail et l'ambiance au travail. Ceci indique que les étudiants interrogés placent globalement un intérêt marqué sur les dimensions liés au bien-être et à l'épanouissement

professionnel et à la rémunération. Ces déterminants principaux qui émergent de notre étude sont conformes aux enseignements de la littérature.

Au plan de la qualité de vie, les étudiants sont sensibles à leur équilibre de vie, notamment en lien avec leur temps personnel et leurs activités, mais ne sont pas rebutés ni par les déplacements ni par la charge de travail. En revanche, ils semblent davantage inquiétés par la pression et la densité des journées de travail ; l'intensité professionnelle semble pour eux connotée de manière négative comme source de stress et non de stimulation. En termes d'intérêt au travail, ils sont très attachés à l'aspect relationnel et dynamique du métier, ainsi, qu'à sa variété, tant en termes de tâches à accomplir qu'en termes de clients ; pourtant, concernant la clientèle, certains semblent davantage attirés par les « gros » dossiers, associés à juste titre à une plus faible variété (de cycles à traiter et de nombre de dossiers confiés. Enfin, la rigueur des méthodes semble appréciée en termes de formation. Au plan de l'ambiance de travail, le travail en équipe constitue en général pour les étudiants une dimension primordiale de l'audit. Ils attachent aussi une grande importance à la qualité de leurs relations de travail, tant au plan des liens avec les collègues, que l'intérêt de ces derniers. Ils sont cependant soucieux que la compétition générée par le rythme du cabinet puisse endommager ces relations. Au plan de la rémunération, enfin, elle est présentée comme importante mais non essentielle dans le discours des étudiants.

Une série d'autres déterminants sont pertinents mais dans un degré moindre : l'organisation du cabinet, les opportunités de formation et les perspectives de carrière. Les entretiens révèlent que les étudiants ont des positions partagées sur le cadre / l'organisation particulièrement structurée des cabinets (on aime, ou on n'aime pas) alors que, d'une manière générale, ils ne sont pas très attirés par la hiérarchie et l'autorité qui y est souvent établie. Les étudiants valorisent les opportunités de formation permises par les cabinets, mais en n'évoquant essentiellement que la formation « terrain » (liée à l'acquisition de la méthodologie ou en lien avec la transmission par les supérieurs) et peu la formation continue et/ou la préparation aux examens, qui sont pourtant souvent très nourris dans les cabinets comptables.

Enfin, les étudiants valorisent les perspectives de carrière offertes par les cabinets, tant en interne (promotion) qu'en externe tant l'audit est, pour eux, considéré comme un « tremplin ».

Enfin deux autres dimensions importantes correspondent aux deux autres pôles de croyances du modèle TCP.

La norme sociale est effectivement influente, par le biais de la réputation du cabinet et des recommandations de l'environnement. La réputation du cabinet qui les recrute, même si cette influence peut prendre deux formes opposées : pour certains elle répond à une aspiration personnelle vers l'excellence et le prestige, pour d'autres elle est consentie, comme une contrainte pour assurer l'avenir ou se rassurer eux-mêmes. Concernant les recommandations de l'environnement proche, elles semblent finalement assez peu influentes.

Le contrôle perçu est évoqué au travers de deux « peurs » qui ressortent des discours des étudiants. L'une porte sur la crainte de ne pas arriver à être recruté dans un cabinet, mais elle est peu présente compte tenu du marché de l'emploi. L'autre par contre porte sur la crainte de ne pas réussir, une fois en poste. Elle est exprimée non au regard de difficultés techniques mais en lien avec la pression et le rythme de travail.

Sur l'ensemble de ces déterminants, le tableau de **Annexe 4** indique un certain nombre de facteurs susceptibles de différencier les étudiants qui se destinent aux *Big* et ceux qui s'orientent vers les *Non-Big*. En termes de qualité de vie, les étudiants *Big* ne craignent pas trop les déplacements et la charge de travail, en soi, même s'ils s'inquiètent un peu pour leur vie de famille. Mais leurs craintes sont plus marquées en termes de stress et de pression. Concernant l'intérêt du travail, les étudiants s'attendent à des missions plutôt moins intéressantes et moins variées s'ils travaillent dans un *Big*. Cela se compense cependant par le fait de travailler en équipes sur de gros dossiers, ce qui est important à leurs yeux, ainsi que par la formation (via la méthode et la structure du travail). L'ambiance de travail est perçue comme moins bonne dans les *Big* en raison de la compétition (cabinets plus structurés, plus hiérarchisés) et du caractère moins humain de l'organisation.

Néanmoins, ils sont plus prestigieux, distribuent de meilleurs salaires et offrent également de meilleures perspectives de carrière, notamment en externe. Au final, il apparaît que les *Big* font un peu peur aux étudiants : ceci s'exprime d'une part dans leur ressenti, qui traduit une peur de ne pas réussir à tenir la pression imposée et, d'autre part, dans celui de l'entourage, dont les recommandations sont souvent défavorables aux gros cabinets en raison de l'image générale et de la charge de travail.

5.2 Apports et limites

Au plan académique, ces résultats peuvent être rapprochés de ceux de Bagley et al. (2012), dont notre étude s'inspire directement. Comme eux, nous concluons que les étudiants *Big*

valorisent le prestige associé aux grands cabinets et que les étudiants *Non-Big* attachent une plus importance à l'ambiance générale de travail et notamment aux relations « humaines et faciles ». A l'inverse, nous ne concluons pas, comme ils le font, que les étudiants *Big* escomptent une meilleure formation, qu'ils subissent un plus grand degré de pression sociale pour rejoindre un *Big*, qu'ils ont une meilleure confiance en leur réussite et que les étudiants *Non-Big* privilégient l'atmosphère de travail et l'équilibre de vie. Au final, nous concluons cependant comme Bagley et al. (2012) qu'il existe des différences significatives entre les profils des étudiants selon leur intention professionnelle « *Big – Non-Big* » mais selon d'autres déterminants.

A l'issue de cette étude exploratoire, une investigation plus étendue devra être menée pour confirmer ces conclusions, et ainsi valider, le cas échéant, les différences de schémas d'intention entre les étudiants américains et français.

Au plan professionnel, dans un contexte marqué par les difficultés des cabinets d'audit à recruter des collaborateurs, cette étude contribue à la connaissance des facteurs qui influent sur les intentions des jeunes diplômés. Elle souligne les attraits qu'ils associent à ce type de postes (avantages et inconvénients associés) ainsi que les croyances normatives et les craintes qui peuvent déterminer leurs intentions.

Une des principales limites de cette étude est qu'elle ne vise, à ce stade, que des étudiants d'un profil spécifique (dernière année de Master CCA ou CGAO), ce qui peut générer des biais sur certains thèmes particuliers.

Néanmoins, nos conclusions peuvent s'avérer utiles, au-delà de la 'simple' question du recrutement. En effet, un des soucis majeurs des cabinets d'audit réside non seulement dans l'attrait des étudiants, mais aussi dans leur capacité à conserver leurs collaborateurs : les métiers du chiffre se caractérisent par un taux de *turnover* bien supérieur aux autres secteurs d'activité (Moyes et al., 2008). Or une des manières de fidéliser au mieux les collaborateurs est de recruter ceux qui ont le meilleur potentiel pour s'adapter au poste (Glodstein, 2014). Mieux connaître les déterminants de leur choix permet non seulement d'attirer *plus* de jeunes diplômés mais certainement, à terme, de *mieux* attirer ceux qui correspondent au cabinet et qui seront ainsi susceptibles d'y rester durablement. Cette étude, même à ce premier stade exploratoire, contribue à cette connaissance et revêt ainsi un intérêt professionnel pour les cabinets.

Annexe 1 - Principaux travaux recensés sur les déterminants du cabinet pour le premier emploi des jeunes diplômés en comptabilité

Auteurs (Année)	Pays	Population étudiée	Principaux résultats	
			Déterminant du choix	Variable explicative
Trump et al. (1970)	Etats-Unis	177 étudiants en dernière année de comptabilité	3 déterminants principaux : nature du travail, opportunité de promotion, salaire de départ 8 autres moins importants : conditions de travail, sécurité de l'emploi, programme de formation, avantages sociaux, localisation, réputation, poursuite des diplômes, prestige du secteur d'activité	
Stolle (1977)	Etats-Unis	90 jeunes recrutés en audit et tax dans des grands cabinets	3 déterminants principaux : atmosphère détendue du bureau, personnel sympathique, opportunités de promotion parmi 20 (salaire de départ N°6 seulement)	
Kochanek et Norgaard (1985)		393 étudiants parmi les meilleurs (moyenne supérieure à 3,4 sur 4).	5 déterminants principaux : opportunités de promotion, salaire, relations interpersonnelles au sein des équipes, prestige de l'entreprise / du cabinet, flexibilité des horaires pour optimiser le temps libre / les loisirs	Genre
Shivaswamy et Hanks (1985)	Etats-Unis	712 étudiants en Comptabilité de divers niveaux d'études	3 déterminants principaux : sécurité de l'emploi, caractère stimulant du travail avec des opportunités d'évolution, salaire	Genre Niveau académique
Bundy et Norris (1992)	Etats-Unis	172 étudiants en dernier cycle de comptabilité	6 déterminants principaux : sécurité de l'emploi, caractère stimulant et intéressant du travail, potentiel d'évolution, avantages sociaux, personnalité des supérieurs et des collègues	Genre
Chan et Ho (2000)	Hong-Kong	167 étudiants de fin d'année en comptabilité	2 déterminants principaux : soutien apporté pour terminer les examens comptables, qualité des relations de travail Sur 30 attributs	Genre Niveau académique
Kimmell et al. (2008)	Etats-Unis	Entretiens auprès d'étudiants en fin de cycle, parmi les meilleurs	5 facteurs prépondérants : réputation, taille (certains cherchent une grande d'autres une petite), équilibre de vie et souci des employés, ambiance sympathique, perspectives d'évolution professionnelle	
Bagley et al. (2012)	Etats-unis	34 étudiants en masters de comptabilité	Prestige Ambiance Culture Formation Pression sociale vers Big Sentiment de capacité	

Annexe 2 - Synthèse des dimensions recensées dans la littérature, codage et situation dans la Théorie du Comportement Planifié.

En gras sont indiqués les déterminants jugés comme principaux dans au moins une étude.

Déterminants	Références	Thème	Catégorie dans modèle TCP
nature et caractère stimulant du travail diversité des missions opportunité de mettre en œuvre ses talents, exercer son leadership, possibilité d'être créatif	Trump et al. (1970), Shivaswamy et Hanks (1985), Bundy et Norris (1992) Bundy et Norris (1992) Shivaswamy et Hanks (1985), Bundy et Norris (1992)	1. Intérêt du travail	Croyances comportementales
opportunités de promotion, perspectives d'évolution professionnelle perspective de se spécialiser	Trump et al. (1970), Stolle (1977), Kochanek et Norgaard (1985), Shivaswamy et Hanks (1985), Bundy et Norris (1992), Kimmell et al. (2008) Stolle (1977)	2. Perspectives de carrière	Croyances comportementales
reconnaissance et visibilité du travail fréquence des évaluations	Bundy et Norris (1992) Bundy et Norris (1992)	3. Reconnaissance du travail, évaluation...	Croyances comportementales
soutien apporté pour terminer les examens comptables, pour continuer leur développement professionnel, programmes de formation	Trump et al. (1970), Stolle (1977), Chan et Ho (2000)	4. Opportunités de formation	Croyances comportementales
 salaire (de départ puis potentiel, y compris avantages sociaux) paiement des heures supplémentaires	Trump et al. (1970), Stolle (1977), Kochanek et Norgaard (1985), Shivaswamy et Hanks (1985), Bundy et Norris (1992)	5. Rémunération	Croyances comportementales
atmosphère détendue du bureau, personnel sympathique, relations interpersonnelles au sein des équipes, personnalité des supérieurs et des collègues, qualité des relations de travail, ambiance	Stolle (1977), Kochanek et Norgaard (1985), Bundy et Norris (1992), Chan et Ho (2000), Kimmell et al. (2008)	6. Ambiance de travail	Croyances comportementales

travail en équipe entraide tolérance vestimentaire activités hors du travail	Stolle (1977) Bundy et Norris (1992) Bundy et Norris (1992) Bundy et Norris (1992)		
Conditions de travail, espace dans les bureaux	Trump et al. (1970), Stolle (1977)	7. Conditions matérielles de travail	Croyances comportementales
prestige / réputation du cabinet	Trump et al. (1970), Stolle (1977), Kochanek et Norgaard (1985), Kimmell et al. (2008)	8. Réputation	Croyances normatives
professionnalisme	Stolle (1977)		
Recommandation des autres	Bundy et Norris (1992)	9. Recommandation	Croyances normatives
flexibilité des horaires pour optimiser le temps libre / les loisirs, équilibre de vie et souci du bien-être des employés / équilibre de vie	Kochanek et Norgaard (1985), Chan et Ho (2000), Kimmell et al. (2008)	10. Qualité de vie	Croyances comportementales
déplacements	Bundy et Norris (1992)		
charge de travail heures supplémentaires	Bundy et Norris (1992) Stolle (1977), Chan et Ho (2000)		
absence de discrimination, prise en compte des contraintes de femmes	Bundy et Norris (1992)		
aide à la vie quotidienne, prévoyance sociale	Bundy et Norris (1992)		
souci du bien-être en dehors du travail	Stolle (1977)		
sécurité de l'emploi	Trump et al. (1970), Shivaswamy et Hanks (1985), Bundy et Norris (1992)	11. Sécurité de l'emploi	Croyances comportementales
Localisation	Trump et al. (1970), Kochanek et Norgaard (1985),	12. Localisation	Croyances comportementales
Règles générales de fonctionnement	Bundy et Norris (1992)	13. Organisation du cabinet	Croyances comportementales

Annexe 3 - Tableau de décompte des verbatim

Thème selon littéraire		Thème	Total verbatims	Nombre de personnes
1. Intérêt du travail*		Challenge, dynamique, contact/relationnel	7	7
		Contenu / tâches, variété (des cycles)	11	11
		Utilité	4	3
		Clientèle, taille clients, spécialisation v/s variété clients	15	12
		Responsabilités	2	2
		Structuration / Rigueur/ Méthodes	5	5
2. Perspectives de carrière*		Perspectives externes : tremplin, CV, pas se fermer des portes (utilité CV)	8	8
		Perspectives internes : promotion, associé,...	3	3
3. Reconnaissance du travail, évaluation...			0	
4. Opportunités de formation	Croyances liées aux normes comportementales	Formation en général	3	3
		Apprentissage par méthodologie	3	3
		Apprentissage par formation sur le terrain / par les pairs	3	3
		Formation continue, DEC etc...	2	2
5. Rémunération*		Rémunération*	15	13
6. Ambiance de travail		Travail en équipe*	8	8
		Relations de travail, ambiance, comm', gens intéressants, compétition	18	14
7. Conditions matérielles de travail*		Bureaux, locaux	9	9
10. Qualité de vie*	Croyances liées aux normes comportementales	Equilibre pro/perso*	10	10
		Déplacements*	16	15
		Horaires, charge de travail*	13	13
		Stress, pression	9	9
11. Sécurité de l'emploi				
12. Localisation*		Paris	3	3
		Grenoble / Valence (ou vers chez eux)	4	4
13. Organisation du cabinet		Structure, grades, grades, autorité	11	11
15. Etre heureux dans son travail, se plaire, être épanoui		Etre heureux dans son travail, se plaire, être épanoui	3	
			3	3
8. Réputation	Normes sociales	Prestige, réputation, image (positif ou parfois négatif : bp de comm')	16	13
9. Recommandation*, vision de l'entourage		Recommandation, vision de l'entourage	6	6
14. Contrôle perçu	perçu	Pas capable faire le job (résistance au stress etc...p	6	6
		Pas capable être recruté (universitaire)	1	1

214 214

* = thèmes suscités par le guide d'entretien (les autres ont été évoqués spontanément)

Annexe 4- Tableau de synthèse de l'analyse des résultats

Thèmes	Commentaires Généraux	Distinction entre étudiants <i>Big</i> et <i>Non-Big</i>	Distinction entre cabinets <i>Big</i> et <i>Non-Big</i>
Qualité de vie			
Equilibre pro/perso*	Préoccupation surtout en lien avec le temps personnel (plus que la vie de famille), surtout pour les filles	– Inquiétude pour leur vie de famille seulement pour les étudiants Big – Préoccupation plus marquée pour le « temps à soi » pour les étudiants Non-Big	ras
Déplacements*	Vus de manière plutôt positive	Les étudiants Big ont une vision plus favorable	ras
Charge de travail*	2 dimensions : – Intensité : globalement mal perçue mais acceptable – Etendue des journées : perçue plutôt négativement, surtout par les filles	Perception négative pour les étudiants Big, génération d'une peur de ne pas tenir le rythme Préoccupation moins évoquée par les étudiants Non-Big (moins concernés ?)	Charge perçue plus importante dans les cabinets Big
Pression	Thématique évoquée spontanément de manière importante. Toujours évoquée négativement en lien avec le stress (et non comme stimulation). Inquiétude plus marquée chez les filles	Préoccupation plus marquée pour les étudiants Big	Pression et stress davantage associés aux cabinets Big
Intérêt du travail			
Dynamique/contact	Aspect relationnel et dynamique important, surtout pour les filles	Aspect mis en valeur surtout pour les étudiants Big	ras
Contenu des tâches	Contenu des missions jugé important, notamment la diversité des tâches	ras	Contenu des tâches jugé plutôt moins intéressant dans les cabinets Big
Utilité	Critère peu mis en avant concernant l'audit	ras	ras
Clientèle	2 dimensions : – Taille des clients : jugé soit positivement soit négativement selon les étudiants – Variété des portefeuilles : perçue positivement	– Grande taille / renommée des clients : critère plutôt valorisé par les étudiants Big – Variété des clients : critère plutôt valorisé par les étudiants Non-Big.	Cabinets Big associés aux gros dossiers avec plus faible variété
Responsabilités	-		
Méthodes de travail	Rigueur des méthodes appréciée en termes	Dimension surtout évoquée par les	Cabinets Big perçus comme plus

Thèmes	Commentaires Généraux	Distinction entre étudiants <i>Big</i> et <i>Non-Big</i>	Distinction entre cabinets <i>Big</i> et <i>Non-Big</i>
	de formation	étudiants Big	structurés
Ambiance de travail			
Travail en équipe*	Critère jugé très important et le plus souvent positif (quelques limites)	Les étudiants Non-Big sont moins en faveur du travail en équipes	Ambiance dans les cabinets Big perçue comme moins bonne en raison de la compétition
Relations de travail	Critère très important, plusieurs dimensions : – Qualité des relations – Intérêt des collègues Risque lié à la compétition	Différences peu marquées mais les étudiants Non-Big sont plus sensibles aux « relations humaines et faciles »	Ambiance perçue plus « humaine » dans les cabinets Non-Big
Rémunération	Sujet de préoccupation mais pas critère de choix essentiel	Critère moins important pour les étudiants Non-Big	Les salaires sont jugés plus élevés dans les cabinets Big.
Organisation du cabinet	2 dimensions : – Cadre/organisation : perçue de manière partagée – Hiérarchie/autorité: perçue de manière plutôt négative	Les étudiants Big valorisent l’organisation structurée et sont neutres vis-à-vis de l’autorité. Les étudiants non-Big ne valorisent ni la structure très organisée ni l’autorité.	Les Big sont perçus comme plus structurés, procéduriers et hiérarchiques.
Opportunités de formation	Perçue sous l’angle de la formation “terrain” (et non formation continue ou diplômes comptables). Critère important	Les étudiants Big valorisent surtout la formation par les méthodes de travail. Les étudiants Non-Big valorisent surtout la formation par les conditions d’exercice des missions et notamment par le CAC et la vision globale des dossiers.	Les cabinets Big sont globalement perçus comme plus formateurs, formation par la méthodologie. Les cabinets Non-Big sont perçus comme formateurs par les pairs.
Perspectives de carrière	2 dimensions : – Perspectives internes (promotion) : peu évoquées – Perspectives externes (tremplin) : très valorisées	Perspectives de promotion externe plus valorisées par les étudiants Big.	Les cabinets Big sont davantage perçus comme un passage valorisé pour tout.
Localisation	Critère peu valorisé	Aucun étudiant Non-Big n’envisage d’aller à Paris.	ras
Conditions matérielles de travail	Les étudiants sont sensibles aux locaux	Les 2 seuls étudiants qui considèrent que les locaux ne comptent pas sont étudiants Big.	ras

Thèmes	Commentaires Généraux	Distinction entre étudiants <i>Big</i> et <i>Non-Big</i>	Distinction entre cabinets <i>Big</i> et <i>Non-Big</i>
<u>Epanouissement au travail</u>	Thème émergeant des entretiens mais assez peu évoqué	ras	ras
Réputation	2 dimensions se retrouvent pour choisir un cabinet réputé : – Par aspiration personnelle (prestige/excellence) – Par contrainte (assurer l’avenir ou se rassurer)	Etudiants Big envisagent toujours la réputation comme positive à l’inverse des étudiants Non-Big.	Ras : seuls les cabinets Big sont évoqués pour la dimension « réputation »
Recommandations	Critère assez peu évoqué.	ras	Recommandations plutôt défavorables en faveur des cabinets Non-Big (en raison de leur image générale et du rythme de travail associé).
<u>Peur</u>	2 dimensions : – Peur de ne pas réussir dans le cabinet : crainte assez développée et liée au rythme de travail (pression) et non à une incapacité technique – Peur de ne pas pouvoir être recruté dans le cabinet : crainte très peu évoquée	Les 2 types de peur ne sont exprimées quasiment que par des étudiants Big : <ul style="list-style-type: none"> • Crainte de la pression : très marquée • Crainte de ne pas être recruté avec un diplôme universitaire. Pour les Non-Big, peur exprimée uniquement comme cause de rejet des cabinets Big.	Peur de la pression et du stress, très marquée, et associée uniquement aux cabinets Big.

Thème poussé dans le guide d’entretien

Souligné : thème apparu dans le guide d’entretien et non évoqué dans la littérature

Ras : dimension non discriminante selon les groupes comparés, au regard de l’analyse des verbatim

Bibliographie

- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 50: 179-211.
- Almer, E. D., Cohen, J. R., Single, L. E. (2003). Factors affecting the choice to participate in flexible work arrangements. *Auditing* 22 (1): 69.
- Almer, E. D., Single, L. E. (2007). Shedding light on the aicpa work/life and women's initiatives research: What does it mean to educators and students? *Issues in Accounting Education* 22 (1): 67-77.
- Anderson-Gough, F., Grey, C., Robson, K. (2001). Tests of time: Organizational time-reckoning and the making of accountants in two multi-national accounting firms. *Accounting, Organizations and Society* 26 (2): 99-122.
- Bagley, P. L., Dalton, D. R., Ortegren, M. (2012). The factors that affect accountants' decisions to seek careers with big 4 versus non-big 4 accounting firms. *Accounting Horizons* 26 (2): 239-264.
- Bobek, D., Hageman, A., Kelliher, C. (2013). Analyzing the role of social norms in tax compliance behavior. *Journal of Business Ethics* 115 (3): 451-468.
- Bobek, D. D., Hatfield, R. C. (2003). An investigation of the theory of planned behavior and the role of moral obligation in tax compliance. *Behavioral Research in Accounting* 15: 13.
- Boissin, J.-P., Chollet Barthélémy, J.-P., Emin, S. (2009). Les déterminants de l'intention de créer une entreprise chez les étudiants : Un test empirique . *M@n@gement* 12: 28-51.
- Boyce, G. (2004). Critical accounting education: Teaching and learning outside the circle. *Critical Perspectives on Accounting* 15 (4/5): 565-586.
- Buchan, H. F. (2005). Ethical decision making in the public accounting profession: An extension of ajzen's theory of planned behavior. *Journal of Business Ethics* 61 (2): 165-181.
- Buchheit, S., Dalton, D. W., Harp, N. L., Hollingsworth, C. W. (2016). A contemporary analysis of accounting professionals' work-life balance. *Accounting Horizons* 30 (1): 41-62.
- Bundy, P., Norris, D. (1992). What accounting students consider important in the job selection process. . *Journal of Applied Business Research* 8 (2é): 1-6.
- Carpenter, T. D., Reimers, J. L. (2005). Unethical and fraudulent financial reporting: Applying the theory of planned behavior. *Journal of Business Ethics* 60 (2): 115-129.
- Carter, C., Spence, C. (2014). Being a successful professional: An exploration of who makes partner in the big 4. . *Contemporary Accounting Research Journal* 31 (4): 949-981.
- Chan, S. Y., Ho, S. M. (2000). Desired attributes of public accounting firms in the job selection process: An empirical examination of accounting graduates' perceptions. *Accounting Education* 9 (4): 315-327.
- Cieslewicz, J. K. (2016). Collusive accounting supervision and economic culture. *Journal of International Accounting Research* 15 (1): 89-108.

- Cohen, J., Ding, Y., Lesage, C., Stolowy, H. (2010). Corporate fraud and managers' behavior: Evidence from the press. *Journal of Business Ethics* 95: 271-315.
- Cohen, J., Hanno, D. M. (1993). An analysis of underlying constructs affecting the choice of accounting as a major. *Issues in Accounting Education* 8 (2): 219-238.
- Cohen, J., Pant, L., Sharp, D. (1994). Behavioral determinants of auditor aggressiveness in client relations. *Behavioral Research in Accounting* 6: 121.
- Dalton, D. W., Buchheit, S., McMillan, J. J. (2014). Audit and tax career paths in public accounting: An analysis of student and professional perceptions. *Accounting Horizons* 28 (2): 213-231.
- Durocher, S., Fortin, A. (2014). New canadian accounting standards for private enterprises and the adoption timing decision. *Australian Accounting Review* 24 (3): 218-236.
- Emin, S. (2004). Les facteurs déterminant la création d'entreprise par les chercheurs publics *Revue de l'entrepreneuriat* 3 (1): 1-20.
- Gillett, P. R., Uddin, N. (2005). Cfo intentions of fraudulent financial reporting. *Auditing* 24 (1): 55-75.
- Girin, J. (1989). *L'opportunisme méthodique dans les recherches sur la gestion des organisations*. Journées d'étude sur La Recherche Action en action et en question, Ecole Centrale de Paris.
- Glodstein, D. (2014). Recruitment and retention: Could emotional intelligence be the answer. *Journal of New Business Ideas & Trends* 12 (2): 14-21.
- Gold, L. (2010) In *Accounting Today*
- Goldstein, J., Sauer, P., O'Donnell, J. (2014). Understanding factors leading to participation in supplemental instruction programs in introductory accounting courses. *Accounting Education* 23 (6): 507-526.
- Jackling, B., Keneley, M. (2009). Influences on the supply of accounting graduates in australia: A focus on international students. *Accounting & Finance* 49 (1): 141-159.
- Jacobs, K. (2003). Class reproduction in professional recruitment: Examining the accounting profession. *Critical Perspectives on Accounting* 14 (5): 569-596.
- Johnson, E. N., Lowe, D. J., Reckers, P. M. J. (2008). Alternative work arrangements and perceived career success: Current evidence from the big four firms in the us. *Accounting, Organizations & Society* 33 (1): 48-72.
- Khurana, I. K., Raman, K. K. (2004). Litigation risk and the financial reporting credibility of big 4 versus non-big 4 audits: Evidence from anglo-american countries. *Accounting Review* 79 (2): 473-495.
- Kimmell, S. L., Keltyka, P. K., Ofobike, E. (2008). Recruiting the best accounting students in a tight market: Some guidance. *The CPA Journal* 78 (68-71).
- Kochanek, R. F., Norgaard, C. T. (1985). Student perceptions of alternative accounting careers – part i. *The CPA Journal* (May): 36-43.
- Kornberger, M., Justesen, L., Mouritsen, J. (2011). When you make manager, we put a big mountain in front of you’: An ethnography of managers in a big 4 accounting firm. *Accounting, Organizations and Society* 36 (8): 514-533.
- Krueger, N. F., Carsrud, A. I. (1993). Entrepreneurial intention : Applying the theory of planned behavior. *Entrepreneurship & Regional Development* 5 (4): 315-330.

- Lander, M. W., Koene, B. A. S., Linssen, S. N. (2013). Committed to professionalism: Organizational responses to mid-tier accounting firms to conflicting institutional logics. *Accounting, Organizations and Society* 38 (2): 130–148.
- Lewison, J. (2006). The work/life balance sheet so far. . *Journal of Accountancy* 202: 45-49.
- Lopez, D. M., Peters, G. F. (2012). The effect of workload compression on audit quality. *Auditing: A Journal of Practice & Theory* 31 (4): 139–165.
- Matthews, D. (2016). The social class, educational background, gender and recruitment of american cpas: An historical profile. *Accounting Historians Journal* 43 (1): 121-155.
- Palmrose, Z.-V. (1988). An analysis of auditor litigation and audit service quality. *Accounting Review* 63 (1): 55.
- Reigle, D., Meinert, J. (1991). Reigle d. Et meinert j., « attracting the best candidates ». *Journal of Accountancy* Oct: 42.
- Schwab, D. P., Rynes, S., Aldag, R. J. (1987). Theories and research on job search and choice. *Research in Personnel and Human Resources Management* 5: 129-166.
- Shaftel, J., Shaftel, T. L. (2005). The influence of effective teaching in accounting on student attitudes, behavior, and performance. *Issues in Accounting Education* 20 (3): 231-246.
- Shivaswamy, M. K., Hanks, G. F. (1985). What do accounting students look for in a job? . *Management Accounting (IMA)* June: 60-61.
- Solomon, I. (2008). Conversations with the big 4 accounting firms' chief executives. *Current Issues in Auditing* 2 (1): C13-C27.
- Stolle, C. D. (1977). Perceived differences among public accounting firms which affect job choices. *Accounting Review* 52 (2): 474-478.
- Suddaby, R., Gendron, Y., Lam, H. (2009). The organizational context of professionalism in accounting. *Accounting, Organizations and Society* 34 (3–4): 409-427.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior* 16 282-298.
- Swain, M. R., Olsen, K. J. (2012). From student to accounting professional: A longitudinal study of the filtering process. *Issues in Accounting Education* 27 (1): 17-52.
- Thoradeniya, P., Lee, J., Tan, R., Ferreira, A. (2015). Sustainability reporting and the theory of planned behaviour. *Accounting, Auditing & Accountability Journal* 28 (7): 1099-1137.
- Trump, G. W., Hendrickson, H. S., Compfield, W. L., Chamer, D. H., Kelleh, T. F., Lyverse, S. W., Mottice, H. J., Saada, J. M., Tenney, W. P., Usry, M. F., Williams, T. H., Carpenter, C. G., Strewser, R. H. (1970) In *Journal of Accountancy*, Vol. 129 American Institute of Ceritified Public Accountants, pp. 84-86.
- Wacheux, F. (1996). *Méthodes qualitatives et recherche en gestion*. Paris.
- Wyatt, A. R. (2004). Accounting professionalism--they just don't get it! *Accounting Horizons* 18 (1): 45-53.
- Zeff, S. A. (2003). How the u.S. Accounting profession got where it is today: Part ii. *Accounting Horizons* 17 (4): 267-286.