

OUVERTURE

REGARDS SUR L'ACTUALITÉ DE LA PROFESSION COMPTABLE

ecf
EXPERTS-COMPTABLES ET
COMMISSAIRES AUX COMPTES DE FRANCE



N°116 /// OCTOBRE 2022

Retour sur la réforme
de 2018
par Antoine FOUCHER,
Ancien directeur de cabinet
de la Ministre du travail

**Interview de Carole
GRANDJEAN**
**Ministre déléguée chargée
de l'enseignement
et de la formation professionnels**

Agir pour finir la période
fiscale le 15 avril
par Emmanuel LEJEUNE



L'INNOVATION, AU CŒUR DE NOS MISSIONS

Vous êtes aujourd'hui plus de 1000 cabinets membres de FIDEPROS
à utiliser **MYFIDES**.



La solution de référence pour le calcul
des engagements sociaux



L'établissement automatisé du bulletin
de santé des entreprises



L'outil d'analyse et de conformité
des fichiers FEC de vos clients

Apprendre de nos pairs



Il me revient donc la redoutable tâche de succéder à Serge ANOUCHIAN pour animer cet inestimable patrimoine vivant que constitue Ouverture. Permettez-moi de saluer ici le travail qu'il a accompli pour faire vivre et penser notre exercice professionnel.

Comme ceux qui l'on précédé dans cet exercice, nous constituons chacun à notre tour un maillon de cette chaîne de transmission qui, depuis son origine, fait toute la valeur d'Ouverture (nom tellement évocateur) en le pensant comme un espace de réflexion et d'écoute aux idées qui traversent les époques de notre profession.

Malgré la confusion ambiante de nos sonneries, de l'agitation causée par tant de stimulations sensorielles et nos bavardages intérieurs, essayons donc une nouvelle fois de prendre le temps de penser avant de passer à l'action. Mettons-nous en retrait de la course du monde pour écouter, partager et mettre en perspective les attentes et les valeurs dans lesquelles une majorité de consœurs et confrères se reconnaissent.

Ce temps long qu'offre l'écrit est propice, acceptons-en l'augure, à l'émergence des émotions, des pensées créatives prêtes à être matérialisées, des sensations à apprivoiser pour mieux vivre en harmonie avec la réalité de notre monde professionnel.

C'est l'ADN d'Experts-Comptables et Commissaires aux comptes de France que de ne rien construire sans une colonne vertébrale idéologique qui précède l'action.

Aussi c'est pour cela que nous vous proposons de réfléchir avec nous pour ce 116^{ème} numéro de votre magazine à la formation, sujet protéiforme et si impactant pour le futur de nos cabinets.

Rendre l'avenir possible comme nous y exhortait Antoine de SAINT-EXUPÉRY, ce n'est rien de moins que le défi auquel nous devons collectivement répondre pour nos équipes, nos entreprises et pour notre propre exercice professionnel. « Un ensemble de futurs est possible, vertigineux, inquiétant, enthousiasmant mais aussi toujours incertain par nature. »* Mais il est de notre devoir de nous y préparer.

Faire un pas de côté pour changer de perspective et réfléchir aux trajectoires à dessiner vers un futur souhaitable en matière de formation initiale, d'évolution du stage d'expertise comptable, de financement de l'apprentissage, d'accompagnement des équipes avec des outils de suivi appropriés, c'est déjà enclencher un mouvement vers demain.

Nous vous laisserons découvrir au fil de notre dossier spécial les idées de ceux qui tournent leur réflexion pour tracer des routes, via la formation, pour nous projeter vers ce futur commun.

Car la formation est aussi, même si cela peut surprendre, un territoire d'innovation. A l'heure de la génération du *do it yourself*, créer des dispositifs, des cursus, des outils propres aux parcours individuels et aux besoins spécifiques des cabinets au regard de la stratégie définie permet sans doute de concevoir un cercle vertueux dont l'étudiant, l'apprenant, le collaborateur, le professionnel sont un maillon essentiel.

Réaliser l'accord entre les besoins de toute la profession et ceux inhérents à l'époque dans laquelle elle évolue n'est ainsi, de notre point de vue, plus une option.

Répondre aux besoins présents des cabinets c'est aussi cela le projet de votre syndicat. ECF, en vous proposant au travers d'événements, de formations, vous permet d'approfondir les sujets qui animent notre quotidien.

Nous reviendrons donc sur les ateliers marquants de notre dernier Congrès à Biarritz, des universités d'été au Touquet et du séminaire social et management qui s'est tenu à Monaco. Les sujets qui touchent à l'organisation de nos cabinets ne seront également pas en reste !

Agir au présent, penser au futur mais ne pas oublier le passé, William NAHUM nous fait l'amitié de saluer dans cette édition le parcours et la mémoire de Jean-Louis MULLENBACH qui nous a quittés il y a quelques semaines...

Inspirer, décrypter, voire bousculer, telle est et demeurera l'ambition d'Ouverture pour saisir l'air du temps d'une profession riche qui ne se résumera jamais à l'étiquette simpliste que des observateurs trop pressés voudraient lui coller. Une profession qui jamais ne renonce à renaître et se réinventer !

Bonne Lecture !

« - Everybody needs a hobby.

- So what's yours?

- Resurrection. »

Skyfall, James Bond et Raoul Silva.

PIERRE-LUC SŒUR

Rédacteur en chef

* Mathieu BAUDIN, co-fondateur de l'Institut des Futurs souhaitables

SOMMAIRE

07 Éditorial du président

ACTUALITÉ SYNDICALE...

09 Congrès national de Biarritz

Gilles BÖSINGER

11 Séminaire Management et stratégie sociale

Réflexion sur le Rocher

13 Universités d'été du Touquet

15 L'option de la SCI pour l'IS ? Un aller sans retour ?

Fabrice COSSIN

16 Immobilier à l'IR ou à l'IS :

les frontières fines de la comparaison

Pierre-Yves LAGARDE

17 Hommage à Jean-Louis MULLENBACH

William NAHUM

DU CÔTÉ DU CJEC / ANECS

18 De l'avant !

François MERLET

19 En route vers la profession de demain !

Jean-Pascal CHARPENTIER

DOSSIER

La formation au cœur de la stratégie des cabinets

FINANCEMENT

45 Prêt de restructuration des besoins en fonds de roulement

Michel DI MARTINO

47 Procédures amiables et collectives

Michel DI MARTINO

COMPTABILITÉ - SOCIAL

48 Externalisation de la dette des IFC : et pourquoi pas ?

Alexandre WALLIANG

CABINET

50 Finir la période fiscale le 15 avril... Nous pouvons agir, mais le voulons-nous vraiment ?

Emmanuel LEJEUNE

56 IFC : transformez une obligation légale en mission de conseil !

Alexandre WALLIANG

58 Accompagner les clients dans la liquidation de leur retraite, une mission très rentable et simple à organiser

Bruno CHRETIEN

A NE MANQUER SOUS AUCUN PRÉTEXTE

61 Séminaire social bis à Paris

62 Universités d'hiver à Deauville

63 Réflexion au sommet à Courchevel

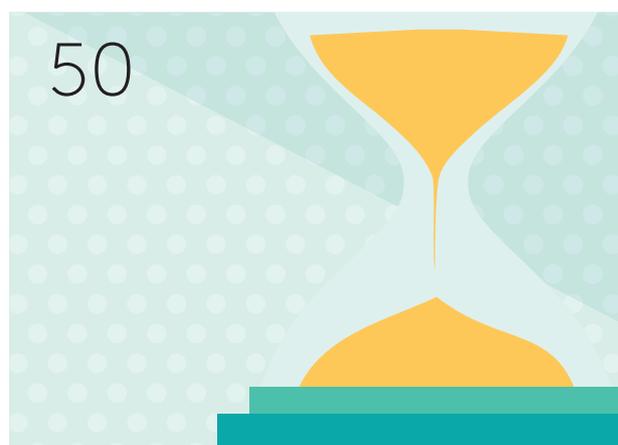
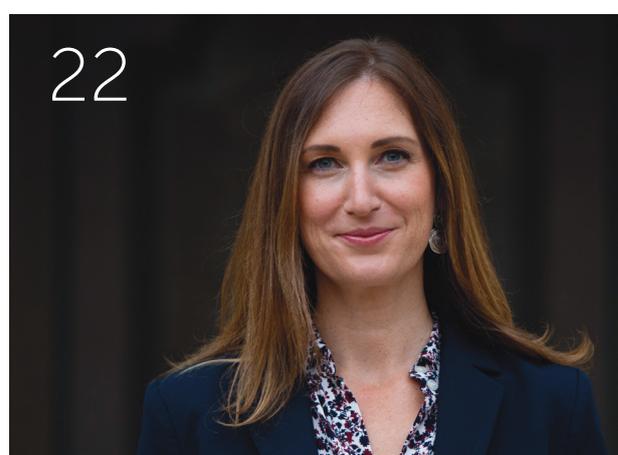
ET AUSSI ...

64 Le cambriolage attentionnel de notre temps de cerveau libéré

Roger LAURENT



Certification de la gestion durable des forêts



ECF FORMATIONS
SARL au capital de 50 000 €

51, rue d'Amsterdam
75008 - PARIS
Tél. : 01 47 42 08 60
Fax : 01 47 42 37 43
Mail : contact@e-c-f.fr
Site : www.e-c-f.fr

Directeur de la publication
Christophe Sans

Rédacteur en chef
Pierre-Luc Sœur

**Secrétariat de rédaction
et coordinatrice**
Béatrice Fracasso

Comité de rédaction
Vincent Ferrer

Mise en page/réalisation
www.ocp-creations.com

Gravure/impression
Imprimerie PEAU

Annonces :

▶ FIDEPROS	p. 2
▶ VERSPIEREN	p. 6
▶ AESIO	p. 8
▶ ECF FORMATIONS	p. 24
▶ CAVEC	p. 34
▶ AMPLI MUTUELLE	p. 44
▶ ECF SERVICES	p. 60
▶ ECMA	p. 67
▶ HISTOIRE ET PATRIMOINE	p. 68

CONTRIBUTEURS

SYLVAIN AIGLOZ

Expert-comptable et commissaire aux comptes
Co-président de la commission Formation ECF
Président d'ECF Rhône-Alpes et membre du
Bureau de la Fédération ECF



CORINNE BARREZ

Expert-comptable et commissaire aux comptes
Présidente de la délégation patronale ECF

LAURENT BENOUDIZ

Expert-comptable et commissaire aux comptes
Ancien président du CROEC de Paris IdF
Président de Sup'Expertise
Membre du Bureau de la Fédération ECF



GILLES BÖSIGER

Expert-comptable et commissaire aux comptes
Président d'ECF Paris IdF / Elu à la CRCC de Paris
Membre du Bureau de la Fédération ECF

JEAN-PASCAL CHARPENTIER

Président national de l'ANECs



FABRICE COSSIN

Avocat à la cour

BRUNO CHRETIEN

Président de FACTORIELLES
Président de l'Institut
de la Protection Sociale



WAHIB DAHMANI

Président national du CJEC

MICHEL DI MARTINO

Expert-comptable et commissaire
aux comptes : Docteur en droit
Membre du comité national prévention et
traitement des entreprises en difficulté
Président honoraire du tribunal de commerce de
Lons-le-Saunier



ANTOINE FOUCHER

Président de QUINTET Conseil
Ancien directeur de cabinet de la Ministre
du travail, Muriel PÉNICAUD

CATHERINE HANSER

Expert-comptable et commissaire aux comptes
Co-présidente de la commission Formation ECF
Trésorière du FIF PL



PIERRE-YVES LAGARDE

Consultant associé
IMANI & YOU

EMMANUEL LEJEUNE

Vice-Président de la Fédération ECF
Membre du conseil d'administration du Club
Fiscal du CNOEC
Élu au CROEC Bourgogne Franche-Comté



JACQUES MAUREAU

Expert-comptable et commissaire aux comptes
installé à Lyon
Vice-président du CNOEC en charge du secteur
Valorisation et Adaptation des compétences
Ancien président du CROEC Rhône-Alpes

FABRICE MEHATS

Avocat Conseil en droit social



CÉCILE DE SAINT-MICHEL

Expert-comptable et commissaire aux comptes
à Seine Port (77)
Présidente ECF Seine & Marne
Présidente de l'ASFOREF de 2012 à 2020
Présidente du CFPC de 2021 à 2022

HUBERT TONDEUR

Expert-comptable et commissaire aux comptes
Président du CROEC Hauts-de-France
Professeur des universités - titulaire de la chaire
comptabilité et gouvernance du CNAM
Membre du Bureau de la Fédération ECF



ALEXANDRE WALLIANG

Expert-comptable et commissaire aux comptes
Auteur de nombreux ouvrages et articles

ASSURANCE DE PROTECTION JURIDIQUE FISCALE ET SOCIALE

L'offre Verspieren garantit les honoraires de l'expert-comptable et ceux d'un avocat fiscaliste pour les missions d'assistance à contrôle pour les clients du cabinet, qui font l'objet d'un contrôle fiscal ou Urssaf.

Les du contrat

- + Un tarif très attractif selon la formule souscrite et en fonction du chiffre d'affaires N-2 du cabinet
- + Garantie de paiement des honoraires des missions d'assistance à contrôle
- + Tous vos clients sont assurés sans déclaration nominative préalable et postérieure à la souscription du contrat

CONTACTS
LOUIS DERACHE
MARYNE PALUS
dpc@verspieren.com

Contrat réservé aux adhérents du contrat
Groupe RC Professionnelle de l'Ordre
des Experts-Comptables

  
verspieren.com

Au nom de la Responsabilité...



J'ouvrirai cet éditorial en revenant sur notre congrès national qui a réuni de nombreuses et nombreux experts-comptables sur le thème de « Trajectoire patrimoniale du dirigeant : il faut un pilote dans l'avion ! » à Biarritz. Réel succès, nous avons battu des records de fréquentation. Je dois partager cette réussite avec nos deux rapporteurs, Gilles DAURIAC et Gilles BÖSINGER, notre commissaire du congrès Méline BOUYE-MALBEC et l'ensemble des équipes d'ECF.

Il s'agissait de revenir 15 ans après dans cette belle station balnéaire pour honorer nos prédécesseurs qui ont su planter la première graine de la gestion patrimoniale. ECF a su créer cette chaîne entre le passé et le présent pour construire le futur : ne jamais se résigner face aux mutations, mais toujours innover au service de cette belle cause qu'est l'exercice libéral de l'expertise comptable et du commissariat aux comptes.

Ce congrès fut le lancement d'autres manifestations estivales sous le sceau de la convivialité et de la réflexion. Ainsi, nous avons posé nos valises à Monaco autour de la stratégie du cabinet et de son organisation, mais aussi, comment ne pas évoquer dans ce cadre idyllique l'actualité sociale et la problématique du statut du cadre. Enfin, l'évasion fut totale lorsque le journaliste Anthony MOREL est venu présenter les nouvelles innovations de la vie quotidienne. Je l'avais écrit : un de mes axes est l'innovation, elle doit irriguer toujours l'action syndicale.

Au retour de vacances bien méritées, ECF vous a accueilli au Touquet pour ses universités régionales d'été axées sur la société civile et les choix de l'imposition IR ou IS. Puis c'est au tour des universités d'automne à Saint-Tropez réunies sous le thème de la mutation de nos cabinets.

Je dois aussi saluer les autres manifestations organisées par nos syndicaux régionaux.

Un grand merci pour vos participations mais aussi pour nos différents partenaires qui témoignent année après année leur confiance dans notre syndicat et dans sa vivacité.

D'autres actions furent accomplies durant cette période. Sous l'impulsion de notre confrère Abdoullah LALA, président de la commission ultra-marine ECF, nous avons signé un partenariat avec AG2R La Mondiale et les conseils régionaux de l'Ordre de Guadeloupe et Martinique pour un accompagnement patrimonial des consœurs et confrères. C'était une des volontés de ma présidence d'être au service des experts-comptables éloignés de la métropole.

Ce service vous pouvez l'apprécier par le déploiement d'actions menées par notre coopérative ECF Services et son président Charles BASSET. Nous avons su bâtir une force visible et reconnue dans le service à la personne. Voici un bel exemple supplémentaire de cette chaîne citée ci-dessus : il y a plus de 15 ans, ECF se battait pour que nous soyons reconnus auprès des personnes physiques.

Cette période estivale se termine avec en point d'orgue, le magnifique Congrès National de l'Ordre à Paris sous le signe de la responsabilité sociétale du professionnel que nous sommes. Un grand merci au président Lionel CANESI, à l'ensemble des membres du Conseil national mais aussi au Conseil régional Ile-de-France et sa présidente Virginie ROITMAN pour cet accueil exceptionnel.

Je souhaite ici témoigner en votre nom toute la reconnaissance due à l'ensemble de nos permanents sous la responsabilité du délégué général Vincent FERRER et de notre partenaire CL COM. Sans eux, rien ne serait possible, c'est notre fierté, n'oublions jamais.

La rentrée est sous le signe de la responsabilité. Elle est notre boussole dans l'action et quels que soient les postes occupés.

Responsabilité comme chaque citoyen dans l'effort à la sobriété voulue par les pouvoirs publics. La géopolitique s'invite dans nos cabinets mais j'ai la conviction que chacune et chacun d'entre vous saurez faire, nous avons toujours su faire preuve d'une résilience sans faille.

Responsabilité en tant que représentants patronaux. Un cycle de négociation salariale s'ouvre et le contexte actuel est bien différent des années passées. Notre délégation patronale présidée par notre consœur Corinne BARREZ défend vos intérêts professionnels.

Responsabilité de vos représentants pour vous permettre d'assurer un exercice serein. Notre vice-président Emmanuel LEJEUNE a décidé de relever le défi en vous donnant des clés pour gagner du temps dans votre campagne fiscale. Tout se joue maintenant.

Enfin, responsabilité de vous fournir des clés d'analyse et de compréhension. C'est une des missions du magazine Ouverture. Conscient que le capital humain est le moteur essentiel de nos cabinets, il est apparu naturel de commencer cette nouvelle maquette du magazine Ouverture par la Formation Professionnelle. Là aussi, notre confrère Pierre-Luc SOEUR a repris le flambeau de notre ami Serge ANOUCHIAN avec talent.

Ne jamais s'arrêter, ne jamais se résigner, telle doit être notre ligne de conduite. Vous pouvez compter sur moi pour toujours innover, construire au plus près du terrain. Soyons fiers d'être ECF !

CHRISTOPHE SANS

Président de la Fédération ECF

LE PER, un levier puissant de fidélisation de vos salariés



AÉSIO mutuelle, consciente de vos problématiques de recrutement et de fidélisation, s'engage en vous accompagnant dans la constitution d'une épargne retraite grâce à une solution d'épargne flexible et responsable qui répond aux attentes de votre cabinet mais aussi de vos collaborateurs.

Préparer l'avenir de vos salariés en toute sérénité

Depuis le 1^{er} octobre 2019, la loi Pacte a permis la création et la commercialisation de nouveaux produits d'épargne retraite.

AÉSIO mutuelle, en partenariat avec MUTAVIE vous propose l'offre Multi PER Entreprise, le Plan d'Épargne Retraite Obligatoire (PERO) qui vous permet d'aider vos salariés à se constituer un complément de retraite tout en faisant bénéficier à l'entreprise d'avantages sociaux et fiscaux. Nos experts vous accompagnent dans la mise en place du contrat afin de simplifier vos démarches administratives.

Les principaux avantages du PER :

- Un levier de fidélisation et de motivation de vos salariés
- Des avantages fiscaux et sociaux
- Des démarches administratives simplifiées
- Un suivi régulier du contrat par nos experts

Une épargne optimisée grâce à un dispositif souple et modulable

Le PERO est un contrat de retraite collective à adhésion obligatoire pour la ou les catégories de personnel choisie(s) par l'employeur ou bien pour l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise.

Un compte individuel est alors ouvert au nom de chaque salarié. Ce compte est alimenté par les versements obligatoires de l'employeur (comprenant une part patronale et éventuellement une part salariale), ainsi que des versements facultatifs du salarié. Le dispositif peut être mis en place par accord collectif, par accord référendaire ou par décision unilatérale de l'employeur.

Le PERO est composé de 3 compartiments :

- Les versements volontaires du salarié (le salarié choisit la déductibilité ou non des versements du revenu imposable).

- L'épargne salariale, le salarié peut y regrouper son épargne par transfert tout au long de sa carrière (participation, intéressement...).
- Les versements obligatoires (cotisations employeur/salarié).

Ces compartiments peuvent être alimentés par transfert, les sommes provenant d'autres produits (PERP, Madelin, PERCO, Art 83...). Au moment du départ à la retraite, l'épargne issue des versements obligatoires sera versée sous forme de rente viagère. Pour l'épargne issue des versements volontaires et de l'épargne salariale, vos salariés pourront, au choix, percevoir cette partie de leur épargne sous forme de capital, d'un complément de revenus versé à vie (rente viagère) ou une combinaison des deux.

Renseignez-vous par mail
à expert-comptable@aesio.fr ou sur [aesio.fr](https://www.aesio.fr)

Congrès national de Biarritz

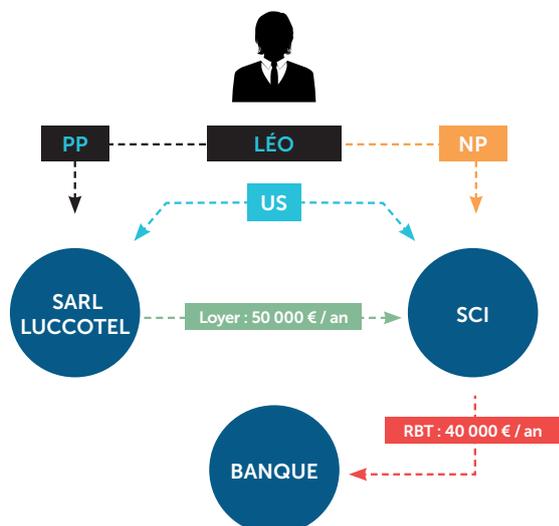
PAR GILLES BÖSIGER, CO-RAPPORTEUR DU CONGRÈS

Le congrès ECF 2022 avait pour thème « Trajectoire patrimoniale du dirigeant : il faut un pilote dans l'avion ! », l'occasion de rappeler que la gestion de patrimoine est une matière à forte valeur ajoutée qui nécessite d'être manipulée avec ingénierie pour éviter le crash. En matière d'acquisition et de détention des locaux professionnels, un schéma pertinent est la cession de l'usufruit temporaire des parts sociales de la SCI détenant les murs.

Par mesure de clarté, les développements qui suivent s'inspirent de manière très simplifiée de la jurisprudence dite « Luccotel », dans un environnement sans intérêts, sans inflation, sans frais et sans impôts.

Monsieur Léo exploite la SARL LUCCOTEL et a l'opportunité d'acquiescer ses locaux professionnels. Son conseil lui préconise la constitution d'une SCI, que Monsieur Léo va créer avec un capital social de 1 000 euros. Cette SCI acquiert les murs pour un prix de 1 000 000 euros, en s'endettant auprès de la banque à hauteur de 999 000 euros. Le loyer payé par LUCCOTEL à la SCI est de 50 000 euros par an, ce qui lui permet de faire face à son échéance d'emprunt annuelle (40 000 euros, sur 25 ans).

Monsieur Léo se confronte alors au choix de la fiscalité de la SCI, avec le match perpétuel IR/IS. Son conseil lui préconise toutefois une troisième voie, celle du démembrement des parts sociales de la SCI. Pour mettre en œuvre ce démembrement, Monsieur Léo cède alors l'usufruit des parts sociales de la SCI à LUCCOTEL, pour une durée de 20 années, et en conserve la nue-propriété.



Pour fixer le prix de vente de l'usufruit, Monsieur Léo part du constat que le patrimoine de la SCI comporte un actif d'1 000 000 euros, une dette de 999 000 euros, et qu'en conséquence la valeur des parts en pleine propriété est égale à son capital social, 1 000 euros. Monsieur Léo se réfère ensuite à l'alinéa 2 de l'article 669 du code général des impôts, qui stipule que « L'usufruit constitué pour une durée fixe est estimé à 23 % de la valeur de la propriété entière pour chaque période de dix ans de la durée de l'usufruit », et conclut alors que l'usufruit d'une durée de 20 ans des parts sociales de la SCI vaut 23 % x 2 périodes de dix ans x 1 000 €, soit 460 euros.

Deux années plus tard, la SARL LUCCOTEL subit un contrôle fiscal au cours duquel l'administration rejette cette méthode d'évaluation en rappelant, à juste titre, que l'article 669 du code général des impôts fait autorité pour, et exclusivement pour, le calcul des droits de mutation à titre gratuit ou onéreux, et aucunement en matière civile.

Dans sa proposition de rectification, l'administration fiscale évalue l'usufruit temporaire des parts de la SCI à 633 000 euros et redresse LUCCOTEL au motif qu'elle a bénéficié d'une libéralité de la part de Monsieur Léo égale à la différence entre la valeur réelle de l'usufruit (633 000 euros) et le prix payé (460 euros). Cette libéralité constitue un produit exceptionnel imposable à l'impôt sur les sociétés.

Fort heureusement, après une longue procédure contentieuse qui ira jusqu'au Conseil d'État (2019) et à un renvoi devant la cour d'appel de Nantes (2020), la valeur de l'usufruit finalement retenue par le juge sera de 145 000 euros, ce qui réduira le montant redressé au titre de la libéralité consentie à LUCCOTEL.



L'éventail des évaluations successives réalisées dans cette jurisprudence « LUCCOTEL » est telle qu'elle constitue une lecture passionnante pour quiconque s'intéresse à la problématique de l'évaluation de l'usufruit temporaire. Dans le dernier arrêt de la cour d'appel de Nantes arrêtant la valeur définitive de l'usufruit (145 000 euros), il est précisé que « l'administration informe la cour [...] qu'elle a appliqué la méthode dite « Benoudiz » ». Cette méthode fait référence à un article publié dans la revue de droit fiscal du 7 février 2019 intitulé « L'évaluation d'un usufruit temporaire : quelle méthode ? Quel taux ? » rédigé par notre confrère Laurent Benoudiz, président de Sup'Expertise et ancien président du Conseil régional de l'Ordre des experts-comptables de Paris de 2016 à 2022.

En s'inspirant de ces travaux, l'administration et le juge partent du constat que l'usufruit permet à son propriétaire de « jouir » de l'actif démembré, c'est-à-dire notamment d'en percevoir les fruits. Dans le cas de parts sociales de société, ces fruits sont les dividendes.

Or, la valeur d'un actif est égale à la somme des flux de revenus futurs qu'il génère, actualisés. Ainsi, la valeur de l'usufruit de parts sociales est égale à la valeur des dividendes actualisés que la société versera sur la période du démembrement. Ce principe d'évaluation retenu, se pose alors la question du « dividende » à actualiser. En effet, dans notre cas, la SCI génère un cash-flow annuel de 10 000 euros (50 000 euros de loyer, moins 40 000 euros de remboursements d'emprunts), mais son résultat comptable annuel est quant à lui différent (imaginons un amortissement annuel du bien de 35 000 euros, le résultat comptable est alors de 15 000 euros par exercice).

Dans la mesure où le dividende que l'usufruitier des parts peut se distribuer est juridiquement égal au résultat comptable (15 000 euros) mais financièrement limité au cash disponible (10 000 euros), trois options sont ouvertes à l'évaluateur :

- ▶ Le résultat comptable (15 000 euros) constitue le dividende distribuable juridiquement et donc le revenu à actualiser (**méthode 1**) ;
- ▶ Le cash-flow annuel (10 000 euros) est le seul dividende effectivement encaissable par l'usufruitier et constitue donc le revenu à actualiser (**méthode 2, dite « Benoudiz »**) ;
- ▶ L'usufruitier distribue juridiquement la totalité du résultat (15 000 euros), se verse la trésorerie disponible (10 000 euros) et inscrit la différence (5 000 euros) au crédit de son compte courant que la SCI lui remboursera quand elle aura la trésorerie nécessaire. Ainsi, le revenu à actualiser correspond au cash-flow effectivement perçu par l'usufruitier, à savoir dans un premier temps le dividende « liquide », puis dans un second temps le remboursement du compte courant (**méthode 3, dite « Benoudiz interprétée »**). La différence avec la méthode 1 est que le dividende non-liquide (5 000 euros) est un flux positionné dans le temps après l'année 20, et qu'il subit donc une décote très importante du fait de l'actualisation.

Dans la jurisprudence Luccotel, c'est finalement la méthode 2 qui a été retenue par le juge qui écarta la méthode 3 au motif que la « possibilité de distribution d'un dividende supérieur aux disponibilités en banque de l'entreprise avec versement du numéraire plusieurs années après la fin de la durée de l'usufruit, ne saurait être retenue dès lors qu'elle peut entraîner, d'une part, un décalage d'ampleur entre la trésorerie et le bénéfice comptable dans le temps et, d'autre part, un report du versement du solde des distributions en fonction de la trésorerie à une date indéterminée. Compte tenu de ces incertitudes au-delà de l'expiration de la durée de l'usufruit, cette autre méthode utilisée par l'administration doit être écartée. ».

Dans une décision du 20 mai 2022 (Arrêt Ambroise), le Conseil d'État a cette fois retenu la méthode 1, ce qui nous pousse à rappeler la préconisation des praticiens du démembrement de prévoir une limitation statutaire du bénéfice distribuable au cash-flow disponible, afin que seule la méthode 2 ne trouve à s'appliquer en matière d'évaluation de l'usufruit.

Pour conclure

Cet article ne constitue qu'une vulgarisation en 8 000 signes d'une plénière de 45 minutes, elle-même vulgarisant des articles et arrêts bien plus détaillés dont nous espérons vous avoir donné envie d'en faire la lecture :

- ▶ Revue de droit fiscal du 7 février 2019, « L'évaluation d'un usufruit temporaire : quelle méthode ? Quel taux ? »
- ▶ Revue de droit fiscal du 22 juin 2022, « Un dividende est-il systématiquement un flux de trésorerie ? »
- ▶ Jurisprudence Luccotel : Conseil d'État, 30/09/2019, 419855 / CAA de Nantes, 26/11/2020, 19NT03876
- ▶ Jurisprudence Ambroise : Conseil d'État, 20/05/2022, 449385

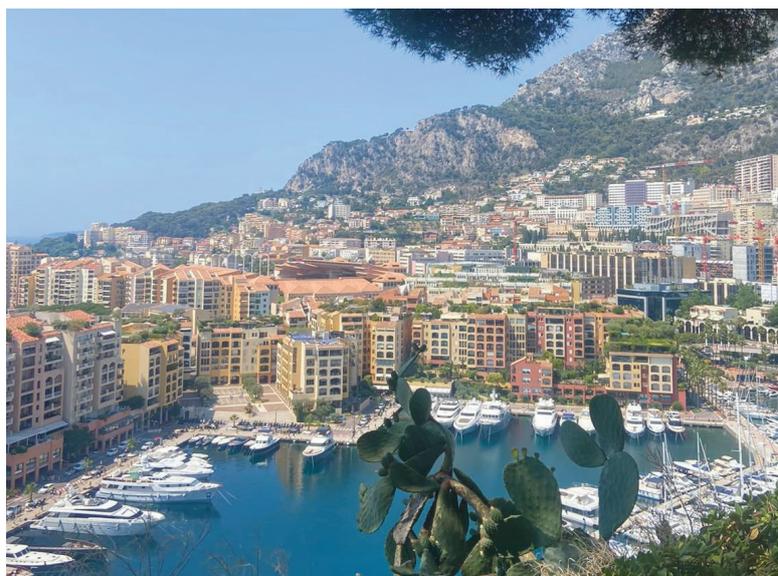
Séminaire Management et stratégie sociale

Réflexion sur le Rocher

C'est à Monaco que la Commission sociale ECF a organisé son traditionnel séminaire annuel consacré à la stratégie sociale et au management. Pour cette nouvelle édition, la Commission sociale a conçu un programme intellectuel de qualité, concret et au plus près de la réalité des cabinets. Au programme, des conférences inspirantes et techniques mais aussi des activités et soirées d'exception.

Un cadre d'exception

Le séminaire s'est tenu du 18 au 21 juillet dernier au cœur de la Principauté de Monaco, surplombant la Méditerranée et offrant une vue splendide sur la Côte d'Azur. Dans ce cadre idyllique, les soirées organisées au Yacht club et au Nikki Beach ont su réjouir les participants. Après une sortie en bateau à la découverte des îles de Lérins, les participants ont pu profiter de ce paradis de soleil et de verdure bordé par des eaux turquoise, pour partir à la découverte de l'abbaye, flâner dans les allées de pins d'Alep et se baigner dans les petites criques...



Des conférences de qualité

Comment transformer son cabinet en entreprise du bonheur ? C'est à cette question qu'est venu apporter des réponses **Alexis SLAMA**, fondateur de Booster Digital.

Maître Jérôme ARTZ, avocat associé au Cabinet BARTHÉLÉMY, est venu présenter l'actualité sociale. **Maryline BRISSET** et **Corinne BARREZ** en qualité de membre et présidente de la délégation patronale ont fait un point sur l'actualité de la convention collective.

Maître Fabrice MEHATS est venu préciser la notion de Cadre en rappelant les enjeux spécifiques de cette catégorie de salariés.

Sophie CHANSON est venue nous présenter des clés pour booster la qualité de vie au sein des cabinets.

Enfin, **Anthony MOREL**, journaliste High Tech sur BFM Business, BFM TV et RMC, est venu présenter les technologies de demain.

La Commission sociale ECF remercie chaleureusement ses partenaires **My companyfiles**, **ECF Services** et **ECMA** pour leurs interventions au plus près des préoccupations des cabinets ! Merci à **SAGE** pour sa fidélité. Un grand merci à **AESIO Mutuelle** qui a rendu possible la venue de **Camille LACOURT**, champion de natation.



Cavec



Sage

Enfin et surtout, ECF et son président Christophe SANS remercient les participants pour leur fidélité et leur enthousiasme !



Que reste-t-il du statut de cadre ?

PAR MAÎTRE FABRICE MEHATS, AVOCAT – CONSEIL EN DROIT SOCIAL

Indéfini par le Code du travail, le cadre est polymorphe : cadre dirigeant, cadre autonome, cadre intégré... De sa conception organique initiale, le statut du cadre se répand sous l'impulsion des conventions collectives. La convention collective des bureaux d'études techniques en est l'exemple. Dans les secteurs d'activités couverts par cette convention, la majorité du personnel relève de la catégorie des cadres, éloignant ainsi le cadre de sa conception répandue.

Longtemps convoité en raison d'un régime de retraite préférentiel, depuis le 1^{er} janvier 2019, la fusion des régimes complémentaires Agirc-Arrco a réduit son attractivité.

Dès lors, que reste-t-il du cadre ?

Signe de reconnaissance de l'autonomie du cadre, le forfait en jours consacre la liberté du salarié dans l'organisation de son travail, tout en sécurisant la gestion du temps de travail pour l'employeur.

Non concurrence, exclusivité, loyauté renforcée, etc. : les obligations contractuelles d'un cadre sont appréciées avec une plus grande sévérité.

La délégation de pouvoirs, pendant de l'autorité du cadre, constitue une garantie pour le chef d'entreprise en cas de mise en cause de la responsabilité pénale.

Subsiste toutefois un régime de prévoyance spécifique, avec l'accent mis sur le risque décès.

Finalement, les avantages tirés par le salarié sont désormais limités. Afin de maintenir l'attractivité du statut, les entreprises doivent le réinventer. Régime de retraite supplémentaire ou de prévoyance préférentiel, avantages catégoriels divers (sans tomber sous le coup de l'inégalité de traitement), sont autant de pistes à explorer.

Universités d'été du Touquet

La deuxième édition des Universités d'été s'est déroulée cette année les 30 et 31 août au sein de la charmante station balnéaire du Touquet Paris Plage. Les 110 participants ont pu profiter de la fin de l'été pour bénéficier des conférences techniques de qualité dans une ambiance conviviale.

Un programme riche

Maître Fabrice COSSIN, avocat à la cour et **Jean-Pierre COSSIN, conseiller maître honoraire à la Cour des comptes**, ont ouvert ces Universités d'été avec une conférence sur « *La S.C.I. à l'I.S. : des opportunités mais une option sans retour ?* ». Dans un premier temps, la question de l'effectivité de l'option pour l'impôt sur les sociétés de la SCI a été soulevée pour ensuite définir la valeur de l'immeuble à retenir au bilan d'ouverture de la SCI en vue d'établir une stratégie patrimoniale et définir les moyens à mettre en œuvre pour retrouver le régime d'imposition des plus-values immobilières des particuliers.

Pierre-Yves LAGARDE, consultant associé IMANI & YOU, est venu apporter son expertise en animant une conférence sur l'« *Immobilier à l'IR ou à l'IS : les frontières fines de la comparaison* ». A l'aide d'étude de cas concrets, Pierre-Yves LAGARDE a levé les difficultés de comparaison entre les deux options pour faciliter la prise de décisions en prenant en compte les paramètres financiers du projet d'investissement et le choix de la stratégie de dénouement.

Maxime CHICHE, Expert & Finance, a présenté « *Les différentes applications du démembrement au service du patrimoine immobilier* ». Il a répondu aux questions du pourquoi et du comment envisager le démembrement des locaux professionnels et a fait le point sur les opportunités de l'acquisition d'un bien en nue-propriété.

Laurent ALLAIS, Expert & Finance, et **Charles BASSET** ont clôturé ces Universités en évoquant « *La location meublée* », avec notamment un focus sur la SARL de famille et la colocation.

Christophe SANS remercie les participants aux Universités d'été !

ECF et en particulier son président Christophe SANS remercie chaleureusement les intervenants qui ont permis à ces Universités d'été d'être un haut rendez-vous de réflexion et d'enrichissement.

Un mot de Charles BASSET, Vice-Président d'ECF National et organisateur des Universités d'été :

« ECF est une grande famille au service de la profession et les universités sont l'occasion de riches moments d'échanges et de partage. C'est un réel plaisir pour moi de contribuer à leur organisation et de partager ces moments de plaisir avec l'ensemble des participants. J'ai déjà hâte de vous retrouver nombreux à Saint-Tropez avec mon amie Nicole CARRION pour les universités d'automne les 16, 17 et 18 octobre prochains et à Deauville pour les universités d'hiver avec mon amie Hanna NATHAN les 5 et 6 décembre prochains. A très vite pour de nouveaux moments de bonheur partagés ! »



Des Partenaires à vos côtés

Les ateliers animés par les partenaires de la profession ont permis d'évoquer des thèmes comme :

- ▶ Créer un environnement de travail sain et accélérer la rentabilité, animé par Antoine Lemaitre et Timothée Lemaitre, Beeye
- ▶ Découvrez conformexpert.com la solution qui facilite la conformité fiscale des entreprises et participe au développement d'une nouvelle activité pour votre cabinet, animé par Salima Houari, ECMA
- ▶ Passer du monde du déclaratif au monde du service ! Ou comment vendre plus de missions, animé par Vincent Avenel et Alexandre Cancioglu, MyCompanyFiles
- ▶ Quels intérêts à détenir un bien immobilier par le biais d'une Société Civile ? animé par Luc Lacombe et Loraine Robert, Banque Hottinguer
- ▶ Et si je me démarquais en fidélisant mes collaborateurs autrement ! par Emile Mansuy Fevre et Héloïse Fruit en partenariat avec AESIO Mutuelle.



Une ambiance conviviale et festive

Lors de ces Universités d'été, s'est tenue la première édition d'ECF Beach Volley Tour ! Les équipes se sont affrontées dans une ambiance sportive et décontractée ! Félicitations aux vainqueurs et à l'ensemble des participants.

Les Universités d'été ont aussi été rythmées par des moments de convivialité et d'échanges entre confrères et ce notamment lors des soirées organisées au restaurant l'Avantage et au Touquet Golf Resort au sein du restaurant « Le spoon ».



L'option de la SCI pour l'IS ? Un aller sans retour ?

PAR FABRICE COSSIN



Le choix du régime fiscal d'une SCI est toujours une question délicate pour les professionnels : les avantages fiscaux immédiats que l'on peut en retirer peuvent dans la durée s'avérer porteurs d'inconvénients, notamment lorsque vient le moment ultime de la cession...

Le choix qui s'offre à la société civile immobilière entre son régime propre de l'IR et celui optionnel de l'impôt sur les sociétés peut s'exercer dès sa constitution ou en cours de vie sociale.

L'option pour le régime de l'IS exercée par les sociétés de personnes relevant des dispositions de l'art 8 du CGI était irrévocable jusqu'à ce que la loi de finances pour 2018 vienne autoriser sa dénonciation dans les 5 ans de son exercice.

La possibilité de revenir sur l'option, si celle-ci s'avère ne pas être la plus avantageuse, semble à première vue apporter une « sécurité » nouvelle en conférant aux associés un « droit à l'erreur » dans le choix du régime fiscal de la société. Si cette possibilité de retour à l'impôt sur le revenu est souvent possible pour les sociétés exerçant une activité professionnelle, tel n'est pas le cas pour une SCI qui supporte mal le changement de régime fiscal. En effet, le coût fiscal susceptible d'être généré au moment du retour au régime de l'IR rend de fait cette faculté peu envisageable en pratique, ou du moins difficilement envisageable lorsque le temps a passé et que l'on se situe vers la fin de la période des 5 ans au cours de laquelle la dénonciation est possible... En effet, le changement de régime fiscal emporte cessation d'entreprise conduisant à l'imposition des plus-values latentes sauf si celles-ci demeurent imposables dans le nouveau régime fiscal en tant que plus-values professionnelles. Or tel n'est pas le cas pour une SCI dont les parts sont détenues par des personnes physiques. Ainsi le retour à l'IR conduit à l'imposition des plus-values latentes et également à leur distribution. Et tout cela, sans flux financier.

Les conséquences du retour à l'IR de la SCI se devaient d'être largement développées afin d'attirer l'attention des professionnels sur les risques encourus.

Avant de connaître les modalités et conséquences de l'option pour l'IS d'une SCI, il convenait de rappeler que cette question ne se pose que dans les cas où l'activité de la SCI est de nature purement civile, et non pas pour les sociétés civiles qui se livreraient à des activités relevant de la catégorie des BIC (ex : location meublée ou de marchand de biens..) puisque dans ces cas la société civile relèverait de plein droit de l'IS.

Il fallait rappeler tout d'abord les motifs pour lesquels une SCI se placerait dans le régime de l'impôt sur les sociétés et mettre en évidence les principaux avantages de ce régime : déduction des frais d'acquisition, amortissement de l'immeuble, non-imposition personnelle des associés à défaut de distribution de dividendes... Il fallait également souligner les inconvénients du choix de l'IS, notamment au regard du régime des plus-values de cession : imposition à l'IS au taux de droit commun de la plus-value réalisée lors de la cession de l'immeuble par la SCI ; application du PFU en cas de cession des parts pour les associés personnes-physiques...

Il convenait enfin de rappeler les conséquences fiscales de l'option pour le régime de l'IS exercée par une société qui possède un immeuble depuis une moyenne ou longue durée, afin de mettre en évidence les choix à opérer lors du dépôt du bilan d'ouverture de la SCI...

En principe le changement de régime fiscal d'une société civile immobilière entraîne normalement l'imposition immédiate des associés sur les plus-values latentes immobilières, avec application des abattements pour durée de détention de l'immeuble par la SCI.

C'est à ce moment de l'option que la SCI devra choisir en déposant le bilan d'ouverture. La SCI pourra inscrire l'immeuble pour sa valeur actuelle et dans ce cas la plus-value sera immédiatement imposable en tant que plus-value immobilière (d'ailleurs sans flux financier). En contrepartie l'immeuble sera amorti à partir de cette nouvelle valeur. La SCI pourra au contraire décider d'inscrire l'immeuble au bilan d'ouverture pour sa valeur historique d'acquisition et dans ce cas aucune plus-value immobilière ne sera immédiatement imposée. Il faudra néanmoins considérer que cet immeuble avait fait l'objet d'amortissements déduits de l'assiette de l'impôt depuis son acquisition et la SCI devra reprendre au bilan d'ouverture ces amortissements.

Ces questions touchant aux écritures à constater au moment du dépôt du bilan d'ouverture de la SCI ont particulièrement intéressé les participants, tant en ce qui concerne les cas d'imposition des plus-values latentes que les cas de reprise des amortissements et ce dans une situation où les SCI tenaient déjà une comptabilité commerciale. A quel compte doit-on inscrire la plus-value ayant été soumise à l'impôt lors de l'inscription de l'immeuble à sa valeur actuelle ? Quels risques à éviter lors du dépôt du bilan d'ouverture ? Telles sont les principales questions qui ont été posées et auxquelles il a été répondu.

Les animateurs ont aussi présenté les diverses possibilités d'utilisation de ces options dans le but de rechercher une meilleure imposition des revenus et des plus-values, c'est à dire la mise en perspective des choix patrimoniaux liés à la SCI et ce quel que soit le régime fiscal de celle-ci. Ils ont néanmoins souligné qu'il convenait, comme dans tous les domaines de la fiscalité, d'aborder ces sujets en faisant toujours preuve d'une grande prudence.

Immobilier à l'IR ou à l'IS : les frontières fines de la comparaison

PAR PIERRE-YVES LAGARDE, CONSULTANT

Doit-on choisir une SCI à l'IR ou une SCI à l'IS pour réaliser un investissement immobilier locatif ?

Nous connaissons tous les principes généraux de la comparaison. Investir à l'IR mobilise plus de trésorerie pendant la phase d'acquisition, certes, mais l'imposition est notablement réduite au moment de la vente du bien. Pour un investissement à l'IS, c'est exactement l'inverse. La consommation de cash nécessaire à l'acquisition est largement réduite. En contrepartie, la taxation explose, lors de la vente.

La question reste donc entière à ce stade : faut-il mieux souffrir pendant l'acquisition ou lors de la vente ? La réponse est : « ça dépend ! ».

L'objectif de l'atelier animé lors des Universités d'été du Touquet était de comparer l'IR et l'IS, selon la variation de trois paramètres essentiels :

- ▶ La plus-value espérée.
- ▶ Le rendement de l'investissement.
- ▶ Le coût de fabrication des besoins de liquidités.

Les données simplifiées de l'étude de cas

Prix du terrain	851 400
Prix des constructions	1 986 600
Travaux	200 000
Frais divers	345 100
Budget total	3 383 100
Apport	400 000
Montant emprunté (20 ans, 1,8 %)	2 983 000
Rendement annuel (reval. 0,50 %)	4,55 %
Frais annuels	11 169
Foyer fiscal	Marié, 2 enfants
Revenu imposable existant du foyer	108 713

La comparaison IR/IS selon la plus-value

Nous avons comparé le cash net de tous prélèvements issu de la vente, à l'IR ou l'IS, selon quatre hypothèses de variation du prix de vente, comparé au coût d'acquisition : + 30 %, 0 %, - 30 % et + 50 %.

Puis, nous avons calculé le montant de plus-value permettant d'égaliser le TRI de la SCI à l'IR et de la SCI à l'IS. Elle doit dans ce cas s'élever à 76,68 %.

Variation du bien	+ 30 %	0 %	- 30 %	+ 50 %	+ 76,68 %
SCI IR – TRI	3,60 %	1,60 %	-1,50 %	4,60 %	5,70 %
SCI IS – TRI	4,10 %	2,80 %	1,20 %	4,80 %	5,70 %

La comparaison IR/IS avec un rendement de 6 %

Nous avons comparé le cash net de tous prélèvements issu de la vente, à l'IR ou l'IS, avec les mêmes premières hypothèses de revalorisation : + 30 %, 0 %, - 30 % et + 50 %. Et constaté que, dans ce cas, le bien devra enregistrer une plus-value excédant 564 %, pour égaliser les TRI à l'IR et à l'IS !

Variation du bien	+ 30 %	0 %	- 30 %	+ 50 %	+ 564,28 %
SCI IR – TRI	4,90 %	3,00 %	0,10 %	5,90 %	15,50 %
SCI IS – TRI	7,00 %	5,80 %	4,20 %	7,70 %	15,50 %

L'intégration du coût de fabrication de la trésorerie nécessaire

Enfin, nous avons mis en évidence un élément trop souvent négligé du calcul comparatif : le coût de fabrication des besoins de trésorerie.

- ▶ À l'IR : sur 20 ans, il faudra apporter à la SCI des comptes courants cumulés s'élevant à 1,9 M€. Donc fabriquer un revenu professionnel net de ce montant. Pour ce faire, avant charges sociales et impôt, il faudra prélever en rémunération brute (= coût pour l'entreprise) un montant de 4 M€.
- ▶ À l'IS : sur 20 ans, il faudra apporter 1,1 M€, dont le coût de fabrication s'élèvera à 2,1 M€.

Cet écart très significatif de ressources à mobiliser – « seulement » 2,1 M€ pour l'IS contre 4 M€ pour l'IR – rend bien difficile la comparaison des résultats post vente. Il est heureux qu'un investissement cumulé de 4 M€ produise finalement plus de richesse nette qu'un investissement de 2,1 M€.

Aussi, pour que la comparaison soit immédiatement probante, le professionnel devra s'employer à comparer les mêmes budgets bruts engagés, soit en ajustant les investissements, soit en capitalisant les excédents financiers de l'IS, pour un bien de même valeur.

Hommage Jean-Louis MULLENBACH

PAR WILLIAM NAHUM - PRÉSIDENT D'HONNEUR DU CNOEC

Jean Louis Mullenbach est décédé en juin dernier d'une longue maladie. Jean-Louis était expert-comptable, commissaire aux comptes et diplômé d'HEC. Ceci ne suffit pas à dire l'homme remarquable qu'il était. Professionnellement il eut une carrière brillantissime. D'abord auprès d'Edouard Salustro dont il a accompagné le développement au tout premier rang. Puis il a cocréé "BMA" en donnant une impulsion essentielle d'autant que l'ont suivi de nombreux ex collègues du cabinet Salustro permettant ainsi à Jean-Louis d'afficher une équipe aguerrie pour répondre aux sollicitations des clients "Haut de gamme".

Donc Jean-Louis était un excellent prestataire que l'on désignait par "Chanel fou", attirant à lui des jeunes de qualité qui n'étaient sûrement pas séduits par ses seules compétences techniques mais certainement aussi par ses qualités humaines, son sens des relations et par son formidable charisme.

Je l'ai côtoyé il y a plusieurs dizaines d'années quand je cherchais à croiser mon travail avec un confrère compétent dans une matière technique complexe et je suis "tombé" sur lui que je connaissais à peine.

Il fut à cette occasion particulièrement confraternel, patient et désintéressé.

A partir de cette première relation professionnelle naquit une amitié grandissante et solide. Il m'accompagna au conseil supérieur quand j'y fus élu président. Là, il déploya en ses riches connaissances dans tous les domaines de la profession, un sens de la diplomatie et une finesse politique qui lui rallièrent tous les suffrages. Il était simple, estimable, à l'écoute, disponible aux autres, défenseur d'une vision libérale et indépendante de l'exercice professionnel.

Il était aussi brillant sans ostentation. Il a conquis le cœur de tous ceux qui l'ont connu ou côtoyé.

Lorsque j'ai créé l'Académie en 2004, il était enthousiaste et très impliqué comme vice-président. Son apport fut unique d'autant que les sujets à l'époque concernaient surtout des IFRS qu'il maîtrisait fort bien.

Ces derniers temps il était moins présent du fait du Covid mais surtout de sa maladie contre laquelle il luttait avec courage et discrétion.

Je l'ai eu au téléphone pour l'inviter à une réunion de l'Académie qui se déroulait en mai "Bien-sûr je viendrai" me dit-il avec optimisme.

Il ne vint pas !

Son épouse Isabelle, contactée, m'informa de son état de santé et malheureusement il nous quittait fin juin.

Jean-Louis Mullenbach fut un serviteur exceptionnel de la profession, un ami très cher à mon cœur et un homme de qualité.

Je me souviendrai toujours de son rire éclatant et communicatif, de sa vivacité d'esprit, de sa culture et de son humour.

Je pense à son épouse Isabelle qui l'accompagna avec dévouement. Je lui adresse ainsi qu'à ses enfants mes pensées très affectueuses.

Merci Jean-Louis pour tout ce que tu as réalisé pour la profession !

Merci d'avoir été mon ami très cher !



De l'avant !

**Chères consœurs, chers confrères,
C'est avec un certain pincement au cœur et beaucoup de fierté que nous prenons, le Bureau
exécutif et moi-même, la plume et ce, pour la dernière fois au sein de votre revue,
avant la prochaine mandature.**

Ce dernier édito je l'ai souhaité co-écrit avec l'ensemble des membres du Bureau.

Ce dernier édito, nous le souhaitons plein d'espoir pour notre Club qui n'en finit pas d'avancer.

Les dernières semaines ont vu le CJEC se transformer, se moderniser, s'améliorer.

Nous avons tout d'abord mené une réforme de nos statuts qui a été adoptée à l'unanimité par notre Conseil National, puis notre Conseil d'Administration comme le prévoit nos textes.

Afin que ces règles soient en conformité avec le règlement intérieur, celui-ci a été actualisé tenant compte de ces propositions.

En prévision de ces modifications, nous avons procédé à un audit contractuel du CJEC.

Il paraissait évident, voire naturel, qu'une association regroupant les jeunes experts-comptables et jeunes commissaires aux comptes puissent avoir des comptes certifiés.

C'est un devoir d'exemplarité et de sérieux que nous devons non seulement à nos adhérents mais également à nos partenaires.

Nous avons eu l'occasion d'exposer cette volonté de transparence vis-à-vis de nos partenaires lors d'une soirée qui leur était dédiée. Ces derniers avaient répondu quasiment tous présents à l'invitation par les membres du Bureau exécutif et ont vivement apprécié cet échange avec l'ensemble des membres du Bureau du CJEC.

Sous l'impulsion de nos nouveaux délégués généraux de l'ANECs et du CJEC, nous avons lancé le grand chantier de refonte de notre site internet obsolète depuis quelques années déjà.

Accompagnant ce chantier, nous avons pris les dispositions en lien avec l'équipe permanente afin que notre communication soit rationalisée et devienne plus performante. Ces évolutions se feront très vite sentir pour vous adhérents, mais également pour nos partenaires leur permettant d'avoir de nouvelles formes de communications d'ici à la fin de cette année.

Enfin et toujours en lien avec l'ANECs, notre association sœur, nous avons entamé un travail commun de refonte de la convention régissant le fonctionnement entre nos deux associations. Ce travail est en cours. Nous espérons son aboutissement le plus rapidement possible, permettant à nos structures d'interagir dans un cadre légal rationalisé.

Enfin, tout au long du mois de juin, nous avons participé aux congrès de nos syndicats avec notamment, Abdelaziz AGBETOU, vice-président du CJEC, Wahib DAHMANI, membre du Bureau exécutif du CJEC et Jean-Pascal CHARPENTIER, président de l'ANECs.

Que cela soit à Biarritz, où nous avons répondu présents à l'invitation d'ECF ou à Saint-Malo à l'invitation de l'IFEC, le CJEC a pu être dignement représenté et notre voix entendue auprès de ces deux formations dont nous tenons à rappeler notre attachement sans faille et notre volonté de coopération la plus totale au même titre qu'avec nos instances.

Enfin, cette année, le CJEC a été dignement représenté lors du 31^{ème} challenge voile des experts-comptables à La Rochelle. Notre bateau composé de membres du CJEC, de l'ANECs, du CNOEC, de la CNCC et grâce à nos partenaires ACD, RCA et CGCI a obtenu un trophée que nous avons pu remettre avec Jean-Pascal CHARPENTIER, président de l'ANECs.

Ces instants de confraternité donnent du sens à notre engagement pour notre profession et nous tenions à les en remercier.

Chères consœurs, chers confrères, il nous reste encore tant à vous dire et tant à faire. Nous souhaitons bon courage au prochain bureau exécutif pour lequel nous avons tenté d'apporter les fondations solides afin que vive le CJEC.



FRANÇOIS MERLET
Président du CJEC
et le Bureau exécutif du CJEC

En route vers la profession de demain !



Près de 450 adhérents, participants, élus et partenaires se sont donné rendez-vous courant juin et juillet, dans toute la France, pour notre événement biennal, le DEC'Install. Cet événement majeur a permis à de nombreux aspirants experts-comptables et commissaires aux comptes de s'informer sur le diplôme et d'obtenir des réponses à leurs questions sur les épreuves. Pour les jeunes diplômés, le DEC'Install a été un moment phare dans leur installation car il constitue un lieu d'échanges avec les membres de leur nouvel écosystème : instances régionales, partenaires financiers, assureurs ou encore éditeurs de logiciels et de documentation, leur permettant d'obtenir les outils les plus appropriés à leur pratique.

Mais le DEC'Install est surtout un temps important d'échanges entre candidats, diplômés, experts-comptables installés ex nihilo, en rachat ou en association, à travers des moments conviviaux.

Cette même période a été pour le moins dense en activités pour l'ANECS, tant au niveau interne qu'externe. En interne, tout d'abord, après plus de 16 ans d'activité, Laurence FRUGIER a quitté nos structures et son poste de déléguée générale. Je souhaite la saluer et la remercier pour son travail et son engagement dans la profession et pour les associations aux côtés des adhérents et des élus de l'ANECS. Ingrid DELMAILLE, présente au sein de l'équipe ANECS et CJEC depuis 9 ans, devient notre nouvelle déléguée générale ANECS et nous lui souhaitons beaucoup de réussite dans la conduite du projet associatif.

En externe, nombreux ont été les événements auxquels l'ANECS a participé. Tout d'abord, lors des congrès des syndicats ECF et IFEC, j'ai pu échanger sur les besoins des adhérents aujourd'hui, le devenir de la profession et affirmer les éléments fondamentaux pour une réelle attractivité de la profession : bien-être des collaborateurs, montée en compétences et participation aux décisions stratégiques du cabinet, adaptation nécessaire des cabinets aux enjeux de durabilité et de digitalisation.

J'ai également eu le plaisir de participer au premier Challenge Durabilité organisé par la CNCC, afin de mettre en valeur la place des commissaires aux comptes comme tiers de confiance sur les enjeux de RSE, dans la mise en place des critères ESG – environnementaux, sociétaux et de gouvernance – et dans la nouvelle taxonomie européenne. Lors de cette belle journée, j'ai eu l'honneur de remettre le prix du meilleur mémoire RSE à Marie SABADIE-BENOIT pour son mémoire DEC présenté lors de la session de mai 2022, sur la mission de vérification des sociétés à mission par l'organisme tiers indépendant, qui constitue un signe de l'appétence des jeunes pour ces problématiques.

Enfin, je ne peux évoquer les sujets liés à l'attractivité sans évoquer ma participation au sein du jury du tout premier concours d'éloquence de la profession organisé par Cyril DEGRILART et Didier PLANE. Étudiants, collaborateurs, experts-comptables mémorialistes et diplômés se sont tous prêtés au jeu de se balader entre les pensées de Descartes, Pacioli et Diderot pour prouver que oui, notre profession devient chaque jour un peu plus attractive en sortant des sentiers battus du fameux débit-crédit. Saluons les lauréats de la partie « Parole » : Kévin FOEGLE, Lisa MEKDEM et Mélissa DEMANDRE.

Je terminerai par souhaiter à tous une bonne rentrée après un repos estival bien mérité et surtout à vous inviter à noter dans vos agendas les dates d'un autre événement bien connu, symbole d'attractivité et de jeunesse dans notre profession :

**Les Estivales 2023 se tiendront
les 30 juin et 1^{er} juillet prochains !
Stay tuned !!**



JEAN-PASCAL CHARPENTIER
Président de l'ANECS

L'Humain avant tout !

Ce cahier Spécial Formation professionnelle vous livre une vision à 360° de la formation continue. L'objectif est de vous donner les clés pour construire votre plan de formation et de compétence.

La compétence est « l'or noir » de nos cabinets, elle est aussi l'un des piliers de notre déontologie professionnelle. La richesse se trouve au plus profond de nous et dans nos équipes. Nous devons sans cesse faire évoluer nos équipes dans le savoir, savoir-faire et savoir être.

Le capital humain est notre richesse et notre différenciation. Oublier l'humain serait une erreur stratégique majeure à l'aune de nouveaux bouleversements numériques tels que la facturation électronique.

Nous avons et vivons comme vous les difficultés de captation du marché de l'emploi, de la fidélisation des équipes, pouvant vous amener à douter de bâtir un plan de carrière lorsque la volatilité du salarié est là. Ne pas développer les compétences serait désastreux pour tous.

Je plaide, au-delà de la technicité, à développer d'autres compétences notamment en culture générale. Nous sommes des généralistes et nous devons appréhender le monde dans lequel nous sommes. Nos clients ont besoin de nos éclairages, c'est un exemple de la confiance qu'ils portent en nous.

Par cycles réguliers, l'État réforme la formation professionnelle, dont le dernier date du 5 septembre 2018 (LOI n° 2018-771) pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Cette loi vise à responsabiliser les acteurs : d'abord les citoyens en améliorant le Compte Formation Professionnelle (CPF), puis les employeurs en redéfinissant le cadre obligatoire et les financements. Je remercie Madame Carole GRANDJEAN, ministre déléguée chargée de l'enseignement et de la formation professionnels, de l'échange avec ECF et de ses réponses à nos questions. De même, il est apparu intéressant de demander à un des acteurs de la réforme de 2018 de fournir le dessein recherché dans cette loi. Merci à Monsieur Antoine FOUCHER, ancien directeur de cabinet de Madame Muriel PENICAUD, président de QUINTET Conseil.

La formation a toujours été une préoccupation d'ECF. Nous disposons d'un organisme de formation de grande qualité, ECF FORMATIONS, en faisant intervenir dans la conception et l'animation des praticiens renommés. Nous sommes reconnus dans le paysage professionnel.

Elle est un enjeu important dans la négociation collective de branche et, à l'unisson avec nos collègues IFEC, nous nous employons à défendre les intérêts des professionnels auprès des partenaires sociaux et de l'OPCO ATLAS.

Au-delà du syndicat, nous sommes fiers de voir les actions menées par nos représentants ordinaires, à commencer par le Conseil National de l'Ordre des Experts-Comptables. C'était un des axes de la campagne ECF menée par Lionel CANESI. La concrétisation se trouve dans la labélisation d'écoles pour créer une communauté pédagogique à destination de nos professions.

Les instances du commissariat aux comptes ne sont pas en reste pour dispenser des formations.

Je citerai aussi l'initiative prise par les instances régionales de Paris Ile-de-France à travers Sup'Expertise. L'approche est de créer un « campus » dédié aux métiers de l'expertise comptable et du commissariat aux comptes.

Quelles que soient nos divergences syndicales, la formation rassemble et unit dans le seul intérêt de la conscience de vos responsables envers vous.

Le champ de l'offre est immense... et pourtant des questions demeurent...

Le premier est qu'il convient de repenser la formation professionnelle non comme un coût mais comme un investissement.

Christophe SANS
Président de la Fédération ECF



Interview de Carole GRANDJEAN

Ministre déléguée chargée
de l'enseignement
et de la formation
professionnels

PAR CHRISTOPHE SANS

D'une manière générale, quels sont les axes que le gouvernement souhaite entrevoir sur la formation ?

Ma feuille de route porte à la fois sur de la formation initiale et de la formation continue, comme l'intitulé de mon portefeuille le précise. Nous allons travailler sur trois axes : en matière de formation initiale, nous allons mener une transformation profonde du lycée professionnel afin que ces jeunes s'y épanouissent et aient une meilleure insertion dans l'emploi. Aux côtés d'Olivier Dussopt, nous allons également poursuivre le développement de l'apprentissage pour lequel nous nous sommes donné l'objectif d'atteindre le million d'apprentis chaque année. Enfin, nous voulons renforcer l'efficacité de la formation professionnelle continue pour que les actifs et les entreprises soient mieux préparés aux métiers de demain. Cela passe notamment par plusieurs évolutions comme une simplification des dispositifs d'accompagnement des transitions, une modernisation de la VAE ou encore une mobilisation du CPF plus ciblée vers les besoins de l'économie.

Quelles sont les attentes du gouvernement en matière de formation vis-à-vis des employeurs ?

La mobilisation des employeurs est essentielle pour répondre au défi des compétences. D'abord pour la croissance de leur propre entreprise, qui est confrontée plus ou moins fortement aux transitions numériques et écologiques. A des degrés divers, les métiers se transforment, les modes de production et les modes d'échanges... C'est aussi un levier de motivation pour les salariés, qu'il s'agisse d'adaptation des compétences face aux évolutions technologiques, ou de montée en compétence : dans ce dernier cas en particulier, la formation peut accompagner une évolution professionnelle ou une promotion, une prise de responsabilité croissante par exemple. C'est un des domaines dans lequel le dialogue social prend tout son sens : quelle que soit la formation, surtout si elle est qualifiante ou certifiante, c'est du gagnant-gagnant pour l'employeur et le salarié. Je les invite à prendre en charge la question des compétences au service d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Dans le contexte actuel de fortes tensions de recrutement que nous connaissons, pouvoir donner des perspectives aux salariés peut faire la différence.

Carole Grandjean est titulaire d'un Master 2 Gestion des ressources humaines de l'Université de Lille, elle a également bénéficié d'une formation aux Hautes études européennes dispensée par l'École nationale d'administration (ENA) et d'une formation à l'Institut national de l'emploi et de la formation professionnelle. Directrice des ressources humaines, elle entame sa carrière professionnelle en tant que gestionnaire de carrière et recrutement (2007-2010) puis responsable de service

Développement RH (2010-2013) pour la branche Lorraine de la Caisse d'épargne de Lorraine. En 2013, elle devient consultante senior à Experts recrutement (2013-2015) puis responsable des ressources humaines de la Direction régionale Nord Est d'Elior Group de 2015 jusqu'en 2017. Éluée députée de 1^{ère} circonscription de Meurthe-et-Moselle à l'issue des élections législatives de 2017, elle s'investit sur de multiples projets et propositions de loi. En 2018, elle est ainsi

rapporteuse du Titre III de la loi pour « la liberté de choisir son avenir professionnel », puis rapporteure du projet de loi de réforme des retraites en 2019. Elle profite pour rédiger un rapport sur le Socle européen des droits sociaux (2019) et est responsable de texte pour la proposition de loi visant à accélérer l'égalité professionnelle et économique (2021). En parallèle de son activité parlementaire, elle est également conseillère municipale de Nancy depuis 2020. »

Que pense faire le gouvernement comme aménagement à la loi actuelle pour permettre aux petites entreprises de retrouver l'accès à leur « budget » formation (correspondant à leur contribution) pour former leurs salariés, au cours de l'année ? Si ces petites entreprises n'ont pas de contrats d'alternance et ont des salariés « anciens », elles ont l'obligation de payer la contribution, mais elles n'ont droit à quasiment rien comme remboursement.

La loi de 2018 a fait un choix très fort, celui d'aider les plus petites entreprises car c'est là souvent que les salariés accédaient le moins à la formation. Pour les entreprises de moins de 50 salariés, le plan de développement des compétences est aujourd'hui pris en charge par l'opérateur de compétences dont elles dépendent. A partir de 50 salariés, il y a une gestion des ressources humaines souvent plus installée, plus incarnée. C'est là que le compte personnel de formation peut jouer un rôle à mon avis essentiel. Car les employeurs peuvent l'abonder: près de 20 000 entreprises ont d'ores et déjà versé pour 210 millions d'euros sur des comptes de salariés. Le CPF, c'est aussi un levier de dialogue social : une logique de co-construction peut se mettre en place et en visant des formations utiles pour le salarié et pour l'entreprise, c'est du gagnant-gagnant !

En matière de droit du travail, l'alternance peut, pour les salariés, s'accomplir dans un contexte d'insécurité lié à la multiplicité des contrats supports (apprentissage, professionnalisation, stage...) ou de périodes à durée limitée qui se succèdent ou s'interrompent pendant le parcours de formation... Une fusion des types de contrat, et une continuité tout au long du parcours peuvent-elles être envisagées et/ou être de nature à sécuriser le statut du salarié ?

La fusion des deux contrats d'alternance n'apparaît pas pertinente compte tenu des objectifs distincts qu'ils poursuivent. Le contrat d'apprentissage, en ce qu'il relève de la formation initiale, contribue à l'effort éducatif de la Nation et conserve une large part de savoirs généraux dans sa pédagogie. Le contrat de professionnalisation quant à lui poursuit un objectif d'insertion dans l'emploi par acquisition rapide des gestes professionnels. Une fusion mettrait ainsi à risque les deux contrats en atténuant leurs avantages respectifs. Il est en revanche privilégié un repositionnement du contrat de professionnalisation, qui suppose un accès facilité de tous les adultes, afin de faire de ce contrat le contrat de référence de la formation alternée après 30 ans, pour l'accès rapide à l'emploi et la réussite des transitions professionnelles, ainsi qu'une modernisation à réfléchir de la gestion de ce contrat.

Sur le CPF, comment mieux l'encadrer et s'assurer que les bénéficiaires en soient bien informés pour faciliter leur montée en compétences dans le cadre de la numérisation de l'économie ?

L'information des bénéficiaires du CPF repose sur plusieurs leviers, d'abord au sein des entreprises, que ce soit via les services de ressources humaines, ou par l'intermédiaire des représentants des personnels. Le conseil en évolution professionnelle peut aussi apporter cet accompagnement ciblé. Pour s'assurer que les formations sont utiles à la montée en compétences, je pense que le rôle des abondeurs est clé. Ces abondeurs, ce

n'est pas seulement l'employeur mais aussi la branche ou l'opérateur de compétences, ou même l'Etat comme nous l'avons fait dans le cadre du plan de relance avec l'abondement numérique : dans ces cas-là, en ciblant les formations selon les enjeux des secteurs ou selon les niveaux de qualification, on peut mieux encadrer la mobilisation du CPF.

Quel rôle pourraient jouer les experts-comptables dans le cadre de la formation professionnelle ?

Depuis toujours, c'est une profession absolument incontournable : sans eux, la mise en œuvre du financement de la formation serait tout simplement impossible : la réforme de 2018 les met encore plus au cœur du réacteur avec le transfert des contributions aux URSSAF et à la MSA puisque tout se fait via la DSN. Dans le cadre d'une future réforme, nous aurons besoin de vous pour nous assurer du caractère opérationnel des dispositifs mais surtout du bon partage d'informations pour que les chefs d'entreprise s'approprient et comprennent les évolutions qui sont proposées.

Les experts-comptables sont des acteurs qui forment et qui embauchent des apprentis y compris au niveau des formations Licence, Master pour ouvrir l'accès au stage d'expertise comptable et au Diplôme d'Expertise Comptable à leurs collaborateurs. L'arrêt des financements de l'apprentissage pour ces niveaux de diplômes est-il inéluctable ? Un dispositif alternatif peut-il être envisagé compte tenu de la spécificité de ce parcours stage professionnel obligatoire de trois ans ?

Nous n'envisageons pas d'arrêter les financements des formations par apprentissage au titre des niveaux de prise en charge : c'est le principe du coût contrat et il n'a pas vocation à être modifié.

Au sujet des aides au recrutement, une concertation avec les partenaires sociaux aura lieu afin de redéfinir le périmètre de ces aides, pour mieux cibler leur emploi. Néanmoins, nous aurons à cœur de maintenir une forte attractivité de l'apprentissage, et ce pour tous les niveaux de qualification et notamment dans les TPE/PME, afin de maintenir la dynamique positive de croissance amorcée depuis 2019.

Quelle réponse donner aux personnes qui souhaitent rejoindre notre filière en cours de carrière professionnelle dans le cadre d'un changement d'orientation professionnelle et aux cabinets employeurs qui acceptent de contribuer à la formation de ces collaborateurs en l'absence de dispositif spécifique pour une formation sur la durée ? Peut-on créer un crédit impôt formation pour les plus volontaristes ?

La question du crédit d'impôt revient régulièrement dans le débat mais elle ne fait pas l'unanimité. Ce crédit d'impôt a existé par le passé mais n'a pas fait ses preuves et il a été supprimé. Je pense que la réflexion doit se poursuivre pour que la question puisse de nouveau être valablement posée : les partenaires sociaux l'ont évoqué dans l'accord cadre interprofessionnel qu'ils ont signé le 14 octobre 2021. Nous serons bien sûr à l'écoute des propositions qu'ils pourraient formuler sur ce sujet.

**CENTRE DE FORMATION DES CABINETS LIBÉRAUX
ET INDÉPENDANTS D'EXPERTISE COMPTABLE ET DE CAC**



**L'EXCELLENCE DE LA FORMATION
AU SERVICE DE LA PROFESSION !**

ECF-FORMATIONS.FR



REPUBLIQUE FRANÇAISE



Réforme de 2018 : l'État, la société et l'investissement sur les compétences

PAR ANTOINE FOUCHER

Si elle concerne une politique publique particulière – l'apprentissage et la formation professionnelle, la loi du 5 septembre 2018 était sous-tendue par une certaine vision des rapports entre l'État et la société. Cette vision peut se résumer en une phrase : au XXI^{ème} siècle, le rôle de l'État n'est plus d'imposer l'intérêt général à la société, mais d'inciter les individus à y prendre part. C'est, en un sens, rien de moins qu'une révolution culturelle, car il s'agit non plus de séparer activité publique et activité privée, sphère publique et sphère privée, mais de définir les missions d'intérêt général que l'État et la société réalisent de concert : éducation, santé, environnement par exemple... Cela ne veut pas dire qu'il n'y a plus de règles, mais cela signifie que la règle n'a plus pour fonction de contrôler l'activité de la société, mais de l'inciter à participer à l'intérêt général. Renversement complet de logique : non plus édicter les normes à respecter pour exercer une activité d'intérêt général, mais mettre en place les conditions pour faciliter et développer cette prise en charge de l'intérêt général par la société toute entière.

Cette vision a deux conséquences concrètes

La première est une débureaucratiation radicale de la société, c'est-à-dire une suppression industrielle des prescriptions et documents qui n'ont d'autre objet aujourd'hui, en réalité, que de contrôler l'activité de la société au nom de l'intérêt général. C'est pourquoi la refondation de l'apprentissage a consisté, pour l'essentiel, à supprimer les trois autorisations administratives préalables à obtenir pour créer un centre de formation en apprentissage : autorisation d'ouvrir le centre, autorisation de recruter des formateurs, autorisation de toucher des subventions publiques. Cette « débureaucratiation » implique de reconnaître la société (les organismes de formation et les entreprises, en l'espèce) comme co-responsable, avec l'État, de la mission d'intérêt général de formation des jeunes de 16 ans et plus. A ce stade, le succès est sans précédent, avec un doublement du nombre d'apprentis en 3 ans, alors qu'il stagnait depuis 15 ans, malgré une succession de réformes, sans effet.

La deuxième conséquence est de faire confiance aux individus et de leur donner les moyens d'exercer leurs responsabilités : c'est le sens de l'application « Mon compte formation », le CPF, qui supprime tous les intermédiaires entre les personnes et les organismes de formation, pour permettre à chacun de choisir la formation qui correspond le mieux à son désir ou son besoin, sans être obligé, là aussi, de demander l'autorisation à son employeur ou à son OPCO de se former. Les résultats sont là : le nombre de Français qui décident par eux-mêmes de se former a été multiplié par quatre en deux ans... Reste à combattre la fraude et à mieux éclairer les choix des personnes, mais le pari est réussi : quand un service public est simple et conçu pour l'utilisateur, il rencontre un succès populaire.



« si vous trouvez
que l'éducation
coûte trop cher,
essayez l'ignorance »

Abraham Lincoln

Des réformes qui rencontrent des succès historiques, cela a évidemment un coût : on ne peut pas former deux fois plus de jeunes en apprentissage et quatre fois plus d'adultes via le CPF sans toucher au budget... Notre pays est donc devant un choix : assumer cet investissement qui prépare l'avenir ou faire des économies sur les compétences, c'est-à-dire le niveau d'éducation. On rappellera alors que la France n'est qu'au 13^{ème} rang mondial en matière de dépenses publiques d'éducation (1^{ère} mondiale sur les retraites...), et on se souviendra surtout d'Abraham Lincoln : « si vous trouvez que l'éducation coûte trop cher, essayez l'ignorance ».

Profession comptable 2030 : un projet pédagogique innovant lauréat de l'appel à projet Deffinum

PAR CÉCILE DE SAINT-MICHEL

Le CFPC a été sélectionné pour son projet « Profession comptable 2030 » dans le cadre de l'appel à projets « DEFFINUM ».

DEFFINUM (Dispositifs France Formation Innovante NUMérique), c'est un projet qui s'inscrit dans le cadre d'un vaste plan de transformation et de digitalisation de la formation. Il est intégré au Plan France Relance et est piloté par le Haut-Commissariat aux Compétences.

Ce plan a pour but de faire de la France un leader mondial en matière d'innovation pédagogique.

Doté d'un budget de 100 millions d'euros, DEFFINUM, doit permettre d'accélérer la transformation de la formation afin de rendre les apprenants véritablement acteurs de leurs apprentissages et, ainsi, faciliter la mise en pratique effective de ces apprentissages : hybridation des formations avec le recours aux nouvelles technologies, pédagogies innovantes, accent mis sur la mise en pratique, le collaboratif, le suivi des acquis, etc.

Le projet « Profession comptable 2030 » est un projet d'envergure nationale porté par le CFPC, en groupement avec l'ensemble des Instituts régionaux de formation de la profession de métropole et d'outre-mer.

Pourquoi répondre à cet appel à projet ?

Compte tenu des évolutions en cours au sein de notre profession (automatisation de la production, arrivée imminente de la facture électronique obligatoire, obsolescence programmée des compétences, etc.), nombre de tâches de production vont être automatisées à court terme. Les missions prises en charge par les professionnels de la comptabilité vont donc profondément évoluer au cours des prochaines années, ce qui nécessitera pour les différents acteurs de la filière d'acquies de nouvelles compétences plus axées sur l'accompagnement des clients que sur la production de données et des compétences plus axées sur le comportemental que sur la technique.

Afin de préparer la profession à ces enjeux majeurs, le CFPC doit créer des parcours de formation hybrides à haute valeur ajoutée, destinés aux collaborateurs. Ce type de formation a déjà été réalisé mais leur coût de conception est extrêmement élevé. Ainsi en 2018, l'ASFOREF, que je présidais à cette époque, a conçu 4 parcours de formation innovante en partenariat avec la startup EdTech Didask afin de sensibiliser les collaborateurs des cabinets à la transformation de leur métier et leur faire acquies de nouvelles compétences. Ces parcours dénommés e-COLL, bien que de qualité, n'ont connu qu'un succès loin de nos ambitions et n'ont pas pu être déployés par d'autres IRF car leur coût est un peu trop élevé pour une réussite commerciale.

Fort de cette expérience, il m'est apparu évident qu'il nous fallait impérativement réduire les coûts de conception de ce type de formation afin de faciliter leur diffusion à un public le plus large possible.

C'est pourquoi j'ai décidé de répondre au nom du CFPC à l'appel à projet afin d'obtenir une subvention nous permettant de concevoir, développer ces formations à un coût moindre et ainsi les proposer aux IRF à un prix attractif. Ces formations seront déployées dans toutes les régions de France et dans les DOM TOM. Tous les IRF se sont engagés dans le cadre de la réponse à diffuser ces parcours innovants sur leur territoire.

Le CFPC, chef de file du projet s'engage, quant à lui, à :

- ▶ concevoir et développer un outil de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- ▶ créer et/ou mettre à jour un catalogue de plus de 100 briques de formation, composée chacune d'une journée en présentiel et d'une journée en digital, permettant de créer à minima une cinquantaine de parcours de formation.

L'objectif du programme

L'objectif est de s'appuyer largement sur l'analyse des données issues du logiciel de gestion des compétences et sur le retour des régions afin de proposer des parcours parfaitement adaptés aux besoins des cabinets.

Ces nouveaux parcours devront aider les collaborateurs à s'adapter à l'évolution de leurs anciennes tâches ainsi qu'à découvrir de nouveaux métiers ou de nouvelles missions tels que : le full service, le pilotage TPE/PME et bien d'autres qu'il nous faudra définir. Ces parcours visent aussi à leur permettre de changer de comportement en devenant plus ouverts, plus relationnels, plus managers.

La principale innovation du projet « Profession comptable 2030 » est de rendre accessible à tous les acteurs menacés de la filière la possibilité de « réinventer leur métier » en développant de nouvelles compétences.

En matière pédagogique, le chantier est d'envergure, puisqu'il s'agit ni plus ni moins que de « déconstruire » des compétences comptables, nécessaires pour tenir des comptes, pour « reconstruire » de nouvelles compétences permettant d'analyser et de faire parler les comptes des clients (internes ou externes) et de contribuer à des missions nouvelles. Une véritable transformation est donc attendue, que ce soit sur le plan des compétences techniques ou sur celui des *soft skills*.

Les cibles

Les cibles sont en priorité les collaborateurs de cabinet (140 000 personnes) et les collaborateurs d'OGA (3 000 personnes).

Les comptables d'entreprises et les étudiants actuellement en formation comptable du BAC au BAC + 5 sont également des cibles du projet.

Financement du projet

Le coût de la conception de ces 100 briques de formations hybrides est estimé à plus de 4 millions d'euros sur une durée de 3 ans.

La subvention DEFFINUM représente 70 % du budget total de ce projet soit 3 M€. Le CFPC s'engage à prendre en charge les 30 % restant pour le mener à bien.

Il a été fait le choix de ne pas solliciter financièrement les IRF pour cette opération, mais de les inciter à en faire la promotion en proposant à leurs clients cette offre enrichie et innovante de parcours.

Cette opération d'ampleur mobilise aussi d'autres acteurs. A titre d'exemple SUP'EXPERTISE propose d'y apporter sa contribution en apportant au projet les parcours e-coll qu'elle a déjà développés et commercialisés sur ces formats innovants.

En conclusion

D'une envergure inédite, ce projet revêt une dimension stratégique en permettant à nos IRF de s'ouvrir davantage au marché de la formation dans les Entreprises et ainsi donner les outils à l'ensemble des professionnels de la filière pour adapter leurs compétences.

« Profession comptable 2030 » est une chance que notre institution doit saisir sans arrière-pensée tant nous sommes tous conscients que notre secteur d'activité va connaître d'ici très peu de temps d'énormes bouleversements. A l'heure de l'émergence des préoccupations liées à la RSE, il est de notre responsabilité de préserver l'employabilité des collaborateurs des cabinets qui nous ont donné mandat de conduire l'évolution de la profession.

Prendre à bras le corp l'avenir de la filière comptable au travers de ce programme sur lequel s'est mobilisé le CFPC, c'est offrir l'image d'une profession responsable face aux enjeux sociaux qu'induit la digitalisation de notre économie.



L'École de la Profession : un projet pour une attractivité ambitieuse

PAR JACQUES MAUREAU



La mandature actuelle du Conseil national de l'Ordre a choisi de placer la formation sous le prisme du manque de collaborateurs et des difficultés de recrutement que nous connaissons tous dans nos cabinets.

Face à ce constat, il nous est apparu comme évident que notre profession manquait d'attractivité, surtout parce qu'elle était méconnue et que les étudiants en avaient une vision limitée à la pure comptabilité rébarbative, ignorant l'ensemble des autres aspects de nos métiers.

Lancée en 2022, l'École de la Profession telle que nous l'avons conçue depuis le début de cette mandature, n'est pas à proprement parler une école, mais une communauté destinée à fédérer l'ensemble des établissements maillant le territoire national et préparant aux diplômes permettant l'accès aux emplois en cabinet (BTS, BUT, BACHELOR, DCG, DSCG).



En effet, le nombre d'étudiants dans ces filières est stable et semble correspondre aux besoins de notre profession. En revanche, ils ne sont pas assez nombreux à voir leur avenir en cabinet d'expertise comptable préférant s'orienter vers d'autres métiers.

A ce titre, chaque année le nombre de diplômés d'expertise comptable reste constant et le nombre de nouveaux inscrits au tableau de l'Ordre également. C'est en revanche sur les diplômes des niveaux intermédiaires (bac +2, +3 et +5) que nous constatons trop de déperditions de candidats.

Avec cette communauté autour de l'École de la Profession, nous entendons renforcer les liens entre bien entendu les élèves, les enseignants, et les professionnels de l'expertise comptable, qu'ils soient titulaires du DEC ou collaborateurs en cabinet. L'animation de cette communauté dépendra donc de l'engagement de nous tous, notamment au sein des conseils régionaux.

Il s'agit donc bien avant tout de communication et d'action d'attractivité. On a pu le constater sur l'espace Attractivité lors du 77^e Congrès qui s'est déroulé il y a quelques jours. Quand on prend le temps d'expliquer ce qu'est la réalité du travail que nous pouvons leur conseiller, les étudiants découvrent une profession en mesure de leur proposer des emplois correspondant à leurs aspirations et surtout leur permettant une évolution professionnelle attractive.

Mais en matière de formation initiale, nos efforts ne se sont pas limités à l'École de la profession puisque le Conseil National a lancé dès la rentrée de septembre 2022, en partenariat avec le réseau RENASUP, un Bachelor de responsable de mission en cabinet d'expertise comptable.

Ce parcours en 3 ans, dont la dernière en alternance, a pour objectif de renforcer l'employabilité et de former aux spécificités de notre profession libérale et réglementée.

Ce sont donc des experts-comptables mandatés par le CNO qui ont participé à l'élaboration du programme d'enseignement.

En septembre 2022, ce sont près de 250 étudiants qui ont choisi notre Bachelor et, face à ce succès, de nombreux établissements d'enseignement supérieur maillant l'ensemble du territoire français ouvriront de nouvelles classes pour la rentrée 2023.

Nous visons à terme environ un millier d'étudiants sortant chaque année avec ce Bachelor.

La liste des 200 établissements ayant rejoint l'École de la Profession et la liste des Bachelors sont disponibles sur la partie publique du site du CNOEC.



Quels éléments de réflexion sur les diplômes d'expertise comptable

PAR HUBERT TONDEUR

A propos des titulaires des diplômes comptables et notamment du diplôme d'expertise comptable français, pouvons-nous dire, avec le Professeur DEGOS, que ces diplômes ont fait preuve, au fil des décennies, de leur professionnalisme, de leur efficacité, de leur intérêt pour la bonne santé de notre économie, de leur souci pour ses performances, d'une certaine ouverture d'esprit vers le futur technologique ?

Le diplôme

Le diplôme d'expertise comptable a été créé par le décret du 22 mai 1927. Avec la réforme de 2019, la 4^{ème} depuis l'origine, son évolution tient compte de celle de l'environnement économique et technologique dans lequel évolue l'expert-comptable et bien évidemment ses clients. Car il s'agit avant tout de préparer les étudiants à devenir de bons professionnels qui sauront répondre aux attentes et aux demandes d'entités clientes, protéiformes par nature.

Si nous devons faire un peu d'histoire, les trois réformes qui ont précédé celle de 2019, avaient successivement conduit à :

- ▶ la création du DPECF (diplôme préparatoire aux études comptables et financières), du DECF (diplôme d'études comptables et financières) et du DESCF (diplôme d'études supérieures comptables et financières) par la réforme de 1988-1989 ;
- ▶ celle de 1997-1999 qui a conduit à inscrire dans le cadre universitaire ces trois diplômes au même titre que le DEUG, la maîtrise et le DESS/DEA ;
- ▶ et celle de 2006 qui permet de transformer les trois diplômes précédents en deux, le DCG (diplôme de comptabilité et de gestion, grade licence) et le DSCG (diplôme supérieur de comptabilité et de gestion, grade master) dans le cadre de la mise en place au niveau européen du LMD.

En 2019, c'est une adaptation du programme du DCG et du DSCG qui a été mise en place et la mise en conformité avec la notion de blocs de compétences pour répondre au processus de validation des acquis de l'expérience.

La réforme du DCG et du DSCG répondait à trois objectifs :

- ▶ Améliorer l'attractivité du diplôme en développant son caractère professionnel. Chaque unité d'enseignement constitue un bloc de compétences qui traduit les besoins de la profession et explicite les compétences attendues et les savoirs associés. Cela permet en outre, grâce à la formation tout au long de la vie, d'acquérir le diplôme par la voie de l'examen ou de la VAE.
- ▶ Repositionner le DCG comme base de la formation de l'expertise comptable tout en maintenant le caractère professionnalisant. Il permet de certifier la maîtrise d'un socle de connaissances.
- ▶ Repositionner le contenu du DSCG pour renforcer l'apprentissage du management, du contrôle de gestion et du marketing afin de répondre aux attentes des clients et aux nouveaux besoins des cabinets, maîtriser l'Anglais professionnel et accroître la durée du stage.

Quant au stage réglementaire, il n'a pas beaucoup évolué. Il est toujours de trois ans même si sa durée peut être modulée en fonction des profils ou de l'expérience. Il vise à former des professionnels autonomes et à préparer aux épreuves du DEC. Il y a toujours un maître de stage au sein du cabinet et un contrôleur de stage qui représentent l'Institution. L'attestation de fin de stage est toujours nécessaire pour s'inscrire aux épreuves du DEC.

Ce qui a le plus évolué, ce sont les obligations et les modalités de formation au cours du stage, la durée de validité de l'attestation de fin de stage, ainsi que les passerelles avec le commissariat aux comptes.

Là où il n'y avait pas antérieurement de programme, la formation durant le stage s'est structurée autour du programme adossé aux deux épreuves écrites du DEC. C'est une nouveauté qui n'est pas à mon sens une bonne chose pour permettre à de futurs confrères de découvrir ou d'acquérir des compétences qui leur feraient actuellement défaut.

Et pour terminer sur le sujet des examens, les épreuves du DEC n'ont que peu évolué en profondeur. L'oral de déontologie est devenu un écrit, les coefficients des 3 épreuves ont été modifiés et il est nécessaire d'obtenir au minimum 10/20 au mémoire.

Quoique nous puissions penser de ces réformes, personne ne conteste la légitimité des diplômes d'expertise comptable français, en France comme à l'étranger, notamment dans les pays francophones mais également chez nos cousins Canadiens avec lesquels nous avons un accord de reconnaissance mutuelle des titres.

Et pourtant nous manquons cruellement de collaborateurs en cabinet (en particulier au niveau bac+3) alors même que le nombre d'experts-comptables stagiaires ne cesse d'augmenter pour atteindre le quart de la population des experts-comptables diplômés inscrits dans certaines régions ordinales.

La formation

Et si je voulais écrire les brèves de comptoir sur la formation qui mène au diplôme d'expertise comptable, je n'en retiendrais que quatre :

- ▶ Une soi-disant décorrélacion entre le contenu des diplômes et la réalité professionnelle ;
- ▶ Un degré d'exigence qui rebute les étudiants à se lancer dans ce type d'études ;
- ▶ Trop peu de passerelles entre les formations de gestion, les écoles de commerce et les diplômes comptables ;
- ▶ Les diplômes de l'ACCA (notamment) qui auraient le vent en poupe alors que le DEC serait en berne.

Avec en toile de fond des employeurs qui bien souvent répentent comme une antienne, les jeunes ne savent rien faire, ils n'ont rien appris, ce qu'ils apprennent ne sert à rien...

Sans vouloir répondre de façon exhaustive en quelques lignes à ces quatre affirmations, essayons de voir en quoi elles peuvent être réfutées.

Relativement à la décorrélacion entre le contenu des diplômes et la réalité professionnelle, n'oublions pas d'une part qu'il existe une Commission consultative pour la formation professionnelle des experts-comptables près du Ministre de l'Enseignement supérieur à laquelle la profession participe et qui peut – comme ce fut le cas en 2019 – proposer des modifications aux programmes du DCG et du DSCG. Mais le faire en 2022, ne serait-ce pas reconnaître avoir échoué dans la réforme de 2019 en cela qu'elle visait notamment à faire évoluer les programmes comme nous l'avons mentionné plus haut ? D'autre part ne méconnaissons pas les objectifs d'une formation de Bac+3 et encore plus de Bac+5, qui n'est pas juste de donner des outils techniques immédiatement déployables, mais plutôt un ensemble de connaissances permettant d'appréhender un champ disciplinaire et les moyens d'en apprécier et d'en anticiper les évolutions.

L'outillage réflexif est plus important si nous voulons former des professionnels qui peuvent porter une vision de leur profession ou de leur métier. Dans ce cadre, ce ne sont pas les contenus qui sont à revoir même si, je vous l'accorde, ils peuvent toujours être amendés, c'est la façon de les enseigner et de les évaluer.

Aujourd'hui rien ou quasi rien dans un parcours de DCG ou de DSCG, même en apprentissage, ne conduit à ce que l'expérience ou la mise en pratique ne soit valorisée. Il s'agit d'examens sur table qui certes permettent d'apprécier les connaissances et la capacité de réflexion théorique d'un étudiant, mais à aucun moment le savoir-faire, le savoir être et le faire savoir. Même si ces notions peuvent paraître triviales à certains, c'est certainement ce qui a fait la force par exemple en leur temps des MSG (maîtrises en sciences de gestion), aujourd'hui des MAE (masters en administration des entreprises préparés dans les IAE) ou des écoles de commerce.

Une simple proposition pour que les DCG et DSCG en formation initiale rejoignent en expérience ceux en apprentissage, serait d'augmenter la période de stage et notamment d'introduire un stage (ou un emploi) obligatoire de 8 semaines par année, soit 6 mois sur les 3 ans, du parcours du DCG pour ceux qui le réalisent en primo-formation. C'est ce qui existe avec le DSCG et ses 16 semaines de stage obligatoire. Cela permettrait déjà de faire découvrir les cabinets au plus grand nombre et leur donnerait peut-être une plus grande maîtrise d'un début de pratique professionnelle tant espérée des em-

ployeurs. Mais surtout faisons en sorte que les pratiques pédagogiques évoluent dans nos classes de DCG et de DSCG. Les projets et travaux en groupes devraient permettre à nos futurs collaborateurs d'avoir plus d'aisance. Peut-être devrions nous y introduire une dose de contrôles continus comme pour le BTS. Et rien de nous interdit de regarder à nouveau à nos programmes.

Relativement au degré d'exigence et au trop peu de passerelles entre les diverses formations, n'oublions pas que cette exigence est liée au simple fait que le DCG et le DSCG sont des diplômes d'État décorrélés des établissements. De bons formateurs et un travail constant de l'étudiant conduisent dans la majeure partie des cas à la réussite. Il n'y a rien d'impossible à obtenir son DCG ou son DSCG. Les passerelles des DUT, BTS, BUT, licences et masters avec le DCG ou le DSCG, des procédures comme la VES qui, alliée à la VAPP, permettent souvent de s'inscrire au diplôme supérieur sans avoir nécessairement passé la totalité des épreuves du diplôme inférieur. Les examens de l'ACCA sont des examens organisés – certes par une instance professionnelle – mais sans lien direct avec les multiples organismes qui peuvent y préparer. Le taux de réussite à l'ACCA, affiché à 30 %, n'est pas réellement supérieur à ce que nous connaissons pour le DCG ou le DSCG si nous ne prenons que ceux qui sont en capacité de l'obtenir (c'est-à-dire qui ont présenté l'ensemble des UE de chacun de ces diplômes). Et encore faudrait-il savoir comment il est mesuré. L'examen national prévaut donc pour l'ACCA là où il est fondamentalement protéiforme chez nous, car en sus du DCG et du DSCG, nous avons les licences et masters CCA ainsi que les écoles de commerce dont les diplômes dispensent du DCG et de 5 unités d'enseignement sur 7 du DSCG. Et par fausse analogie, connaissez-vous une activité professionnelle libérale de haut niveau où il est possible de poursuivre sa formation tout au long de la vie pour en atteindre les « sommets » ?

Connaissez-vous beaucoup d'infirmières devenues médecins ? Connaissez-vous beaucoup de stewards devenus pilotes d'avion ? Alors que de très nombreux experts-comptables actuellement en exercice ont commencé leur carrière sans disposer des diplômes pour entrer en stage. Nombreux sont ceux qui ont débuté avec un BTS et grâce à la formation tout au long de la vie sont devenus experts-comptables.

Et pour terminer sur les brèves de comptoir, le diplôme de l'ACCA aurait le vent en poupe alors même que le DEC serait face au vent... C'est méconnaître l'évolution des candidats et des diplômes du DEC, mais aussi imaginer à tort qu'il y ait une concurrence entre un diplôme en langue anglaise dans le Commonwealth face à un diplôme en langue française dans l'ensemble des pays francophones. Ce n'est pas pour autant qu'il faut considérer la situation comme immuable. C'est pourquoi, la délocalisation du DEC en Afrique après près de 10 ans de négociations est une bonne chose pour le positionnement du diplôme français d'expertise comptable.

Quant au contenu, pour tous ceux qui en aurait le temps, je les invite à comparer le programme des 14 UE de l'ACCA avec celles du DCG et du DSCG. Je pense que vous aurez beaucoup de mal à trouver des différences majeures et quelques facilités à identifier la forte homogénéité de contenu. La forme est différente mais le contenu est extrêmement proche.

La situation actuelle est-elle satisfaisante ?

Alors que doit-on faire si ces quelques lignes vous laissent penser que je trouve la situation actuelle très satisfaisante au-delà des périodes de stage, des méthodes pédagogiques et d'une réflexion sur le contrôle continu ?

Déjà prenons le problème à l'envers et posons-nous une question : pourquoi avons-nous peu ou trop peu d'étudiants en premier cycle universitaire (jusqu'au niveau licence) ? Cela rejoint la question de l'attractivité. Un étudiant fait des études parce qu'il envisage un métier, une activité professionnelle. Si les étudiants n'ont pas une vision positive des métiers de l'expertise comptable, ils ne s'engagent pas vers ces études ou alors par défaut et, dans ce cas, difficile d'espérer avoir les meilleurs. C'est pourquoi l'attractivité de la profession est un travail de longue haleine qui doit conduire les lycéens à choisir une formation comptable post-bac car ils sont motivés et enthousiastes à l'idée de rejoindre nos cabinets. Mais pour cela il faut aussi que nous soyons prêts collectivement à révolutionner nos cabinets pour les accueillir et leur donner envie de poursuivre dès leur premier contact avec nous.

Le bémol principal que je mettrais à la formation du DCG serait certainement la situation dans laquelle se trouvent les étudiants qui ne réussissent pas à obtenir le DCG mais seulement quelques unités d'enseignement. Ne devrions-nous pas être innovants, par exemple en les inscrivant systématiquement au BTS Comptabilité-Gestion en organisant les UE du DCG nécessaires sur les deux premières années de formation pour qu'ils puissent le passer ? Cela ferait une soupape de sécurité pour des étudiants qui évoluent dans un environnement où le diplôme est roi. Et en 3^{ème} année de DCG, les inscrire au Bachelor mis en place par le Conseil national de l'Ordre dont les examens devraient être nationaux et organisés en région par les Conseils régionaux pour là aussi permettre à ces étudiants d'éviter de sortir de trois années de formation sans diplôme. Par ailleurs, doit-on attendre de valider le DCG pour accéder au DSCG ? Et pourquoi limiter l'accès au DSCG aux seuls titulaires du DCG ou d'un Master ?

Quant à la formation pendant le stage, c'est celle qui a le moins évolué et qui reste la plus malléable, car la profession peut l'organiser comme elle le souhaite et elle doit en profiter pour la faire évoluer en fonction des impératifs liés à son développement. Les journées de formation du stage doivent permettre de diffuser ce que fera l'expert-comptable de demain.

Il s'agit de construire un programme autour du management, de la communication, du marketing, des nouvelles technologies qui doivent être au cœur du dispositif. En quelque sorte un Master en management en 24 jours répartis sur les 3 années qui comprendrait toujours notre déontologie professionnelle. Quant à la préparation à l'examen final, elle doit se faire principalement en dehors de ce programme de formation, ce que nous constatons déjà avec les initiatives des conseils régionaux, de l'ANECS et du CJEC.

Quant à l'examen final, doit-il être revu ? Pour ma part, je ne le pense pas. Déjà parce que les examens professionnels des experts-comptables de la plupart des pays sont de même nature, modulant le fait que nous introduisons après le DSCG, 3 ans de stage et un examen composé de 3 épreuves. Une épreuve de déontologie professionnelle pour exercer une profession réglementée n'a rien d'incongru, une épreuve de révision des comptes pour exercer un métier où la production comptable sera de plus en plus automatisée ne semble pas totalement déconnectée de la réalité professionnelle. Quant à la réalisation d'un mémoire de réflexion dans un environnement où l'expert-comptable doit développer son rôle de conseil au regard de la digitalisation qui va immanquablement réorienter ses missions, cela semble judicieux. Identifier un questionnement, le problématiser et essayer d'y apporter une réponse, n'est-ce pas une base de compétences nécessaire à toute personne désireuse de conseiller un tiers ?

Une piste avait été lancée d'introduire des options au niveau du DEC mais également du DSCG. Pour ce qui est du DSCG, ne méconnaissons pas l'ampleur du programme qui ne peut pas s'enrichir de nouveaux domaines sans conduire à des coupes dans l'existant. Plus généralement cela conduirait à ce que tous les diplômés n'aient pas les mêmes compétences. Il me semble que l'objectif est de former des généralistes qui, à tout moment de leur vie professionnelle, peuvent choisir de se spécialiser et si nécessaire suivre les formations idoines. Et n'oublions pas la sempiternelle réflexion sur les dispenses et les deux unités d'enseignement du DSCG à valider, quelle que soit la formation d'origine. La possibilité de supprimer ce passage obligé que certains considèrent comme une barrière alors même que nous ne manquons pas d'experts-comptables stagiaires conduirait à une nécessaire refonte totale des examens post-stage. Une innovation serait que tout titulaire de master ou équivalent pourrait accéder au stage. Ceux titulaires du DSCG dans les conditions actuelles, ceux d'un master CCA ou de la filière expertise comptable d'une école de commerce accèderaient au stage avec la nécessité d'obtenir les UE 1 et 4 au plus tard au moment du passage des 3 UE actuelles du DEC, afin de favoriser encore plus l'accès au stage pour ces filières.

Quant aux titulaires d'un master d'un autre domaine, si nous leur permettons d'accéder au stage sur la base de leur diplôme (hors champ), il serait alors nécessaire de créer des parcours spécifiques en fin de stage pour à la fois une mise à niveau générale dans les domaines cœur de métier mais cela nécessiterait in fine de mettre en place des spécialités au sein même du diplôme d'expertise comptable. Et à défaut de mise à niveau générale de considérer que des experts-comptables puissent n'être plus qu'expert. Ce qui pourrait être trompeur et ne répondrait - à mon avis - ni à une demande du marché, ni à celles de ces spécialistes.

La refonte du dispositif actuel, qui s'insère parfaitement dans le dispositif complexe de formation français, répond à cette nécessité qui est celle d'un expert-comptable généraliste qui pourra au travers de son expérience et de son expertise professionnelle se spécialiser.

Une école de la profession en mode business school

PAR LAURENT BENOUDIZ

Sup'Expertise, nouvelle école supérieure de l'expertise comptable, de l'audit et du conseil, a pour vocation de s'ériger en véritable école de management et de gestion tournée vers les métiers de la Branche des cabinets d'expertise comptable et de commissariat aux comptes. Cette ambition de doter notre profession d'une grande école spécialisée est une partie de la réponse que les instances professionnelles de la région francilienne ont décidé d'apporter à la problématique d'attractivité du cursus d'expertise comptable.

S'il est vrai que le nombre de candidats à l'expertise comptable croît depuis plusieurs années, le fait est que dans le même temps la diversité des profils de jeunes qui s'orientent vers des cursus de comptabilité, de contrôle de gestion et d'audit, aussi bien en université qu'en école de commerce, s'appauvrit. Par ailleurs, trop de candidats s'investissent aujourd'hui dans la préparation des diplômes de DCG ou de DSCG sans passion véritable pour ces cursus qui souffrent d'un manque évident et cruel d'attractivité.

Or, comment apporter une réponse à la pénurie de collaborateurs et au problème de recrutement de nos cabinets sans s'attaquer au désamour des jeunes d'aujourd'hui pour la comptabilité et la gestion ? Comment une école comme Sup'Expertise peut-elle y contribuer ?

Visez l'excellence

SUP 
EXPERTISE

**L'ÉCOLE SUPÉRIEURE DE L'EXPERTISE
COMPTABLE, DE L'AUDIT ET DU CONSEIL**

Un constat paradoxal

Les bacheliers qui souhaitent s'orienter aujourd'hui vers des études de gestion, sans avoir identifié pour cela les écoles privées de comptabilité, ont le choix entre plusieurs voies : les classes préparatoires aux grandes écoles de commerce (très peu conçues comme une voie naturelle vers le DCG et l'expertise comptable a fortiori) ; l'université (avec sa contrainte en termes d'autonomie attendue d'étudiants parfois trop immatures) ; et, en forte progression depuis quelques années, les fameux « Bachelors » qui se préparent en 3 ou 4 ans en écoles de commerce, mais en dehors du Programme Grande Ecole (PGE). Ces formations, particulièrement attractives aux yeux de nombreux étudiants, sont pourtant souvent coûteuses (10.000 € par an en moyenne), offrent un enseignement qui n'est que rarement reconnu par l'État (au grade de licence) et présentent donc de fortes contraintes pour les diplômés désireux de poursuivre leurs études en Master. Seuls quelques étudiants par promotion pourront envisager de rejoindre finalement le Programme Grande Ecole afin d'en décrocher le « vrai » diplôme de niveau Bac+5, mais la grande majorité des titulaires du Bachelor devront se résigner à poursuivre leurs études au sein de « Mastères », non reconnus non plus par l'État (comme diplômes de grade Master).

Dans le même temps, si le contenu de la « voie royale » conduisant à l'expertise comptable (DCG et DSCG) est particulièrement qualitatif, validé par l'État et reconnu des recruteurs (dans la profession du moins), dire qu'il manque de charmes et souffre d'un manque de notoriété auprès d'une grande majorité de bacheliers relève de l'euphémisme.

Un examen de la plupart des Bachelors accessibles post-bac révèle pourtant un contenu largement similaire à celui des écoles de comptabilité préparant au DCG mais avec un programme allégé à l'excès, complété par des stages en entreprises et une ouverture à l'international qui suffisent rarement à compenser la faiblesse académique du contenu enseigné.

Alors qu'est-ce qui pousse un étudiant à préférer un Bachelor d'écoles de commerce, au coût significatif pour un débouché aléatoire, en lieu et place d'une formation souvent gratuite (en alternance) conduisant à un diplôme reconnu et permettant aussi bien d'intégrer rapidement un marché du travail particulièrement dynamique que de poursuivre ses études au plus haut niveau (DEC) pour les plus motivés et endurants ?

Les critères de choix des études

Enquête après enquête, étude après étude, les magazines comme les revues spécialisées nous révèlent que trois critères sont devenus déterminants dans le choix des études opérées par les étudiants et/ou leur famille (parfois en dépit de logiques rationnelles) :

- 1 L'expérience et la « marque » de grande école, incluant la vie de campus, la « marque » des diplômés, le réseau des anciens... Si la profession ne manque pas d'écoles de comptabilité plus ou moins prestigieuses préparant au DCG et au DSCG, le fait est qu'aucune d'entre elles ne propose véritablement d'expérience étudiante similaire à celles offertes par les plus grandes écoles de commerce, notamment faute de campus et d'effectifs suffisants. L'emménagement de Sup'Expertise dans un campus de 5.000 m², accessible, moderne et fonctionnel, offrant de grands espaces de formation équipés des dernières technologies d'enseignement, de laboratoires numériques collaboratifs, d'un studio d'enregistrement multimédia, d'un amphithéâtre de 160 places, d'agréables espaces de vie (restaurant, foyer étudiant, salle de sport, toit-terrasse panoramique de 700 m²...) contribuera à offrir aux 1.500 étudiants qui fréquenteront l'école, à terme, cette expérience de grande école tant recherchée.

Dans le même temps, les unités d'enseignement (UE) des DCG et DSCG seront complétées de modules de formations indispensables à l'employabilité des futurs experts-comptables et collaborateurs, mais faisant encore défaut aux diplômés d'État : soft skills, évolution des métiers liée au numérique et à la facture électronique, production et analyse des data, initiation aux spécialités en développement dans la profession (full service, missions RSE, gestion de patrimoine...). Pour les raisons d'attractivité exposées précédemment, ces prépas aux DCG et DSCG « augmentés » seront encapsulées respectivement dans un Bachelor et un Mastère « maison », mais sans céder pour autant à la qualité attendue des enseignements devant irrémédiablement conduire à l'obtention des diplômes d'État, ni pâtir du caractère privé du diplôme dans la mesure où celui-ci continuera de déboucher justement sur l'obtention d'un diplôme d'État ouvrant la possibilité à la poursuite d'études vers d'autres diplômes reconnus (universitaires ou d'État). L'objectif à terme pour ces deux diplômes sera d'obtenir du ministère de l'enseignement supérieur, grâce au savoir-faire et à la pertinence de l'approche pédagogique d'une école évoluant dans le giron de l'Ordre des experts-comptables et de la Compagnie des commissaires aux comptes, les dispenses d'examens aux épreuves du DCG et du DSCG qui contribueront, à n'en pas douter, à rendre cette école (et donc les cursus dispensés) beaucoup plus attractifs pour les bacheliers.

Enfin, par le volume d'étudiants formés chaque année, Sup'Expertise aura les moyens d'une politique d'attractivité qui ne saurait se passer du développement d'une vie de campus dynamique, faisant la part belle aux activités et initiatives sportives, culturelles, sociales et citoyennes, ainsi que d'un réseau d'anciens élèves prescripteurs qui ont vocation à devenir les meilleurs ambassadeurs d'une profession en manque de modèles évocateurs pour les jeunes générations.

- 2 Une offre pédagogique innovante s'appuyant sur des investissements conséquents. Dans le prolongement du point précédent, l'impératif de différenciation d'une école pensée pour répondre à une problématique cruciale d'attractivité professionnelle passera nécessairement par le déploiement de l'innovation pédagogique rendue possible par d'importants investissements en équipements technologiques coûteux mais aussi par le développement d'outils modernes facilitant les processus d'apprentissage : développement de l'enseignement hybride (présentiel et distanciel), ateliers collaboratifs en laboratoires, mises en situation et cas pratiques, développement d'instruments de e-learning complémentaires, pratiques sur logiciels professionnels de dernière génération, ludopédagogie, enregistrement de capsules vidéos... permettront également de sensibiliser les futurs professionnels à la digitalisation poussée des métiers de la comptabilité ainsi qu'à son impact sur le développement de nouvelles pratiques managériales et de communication.

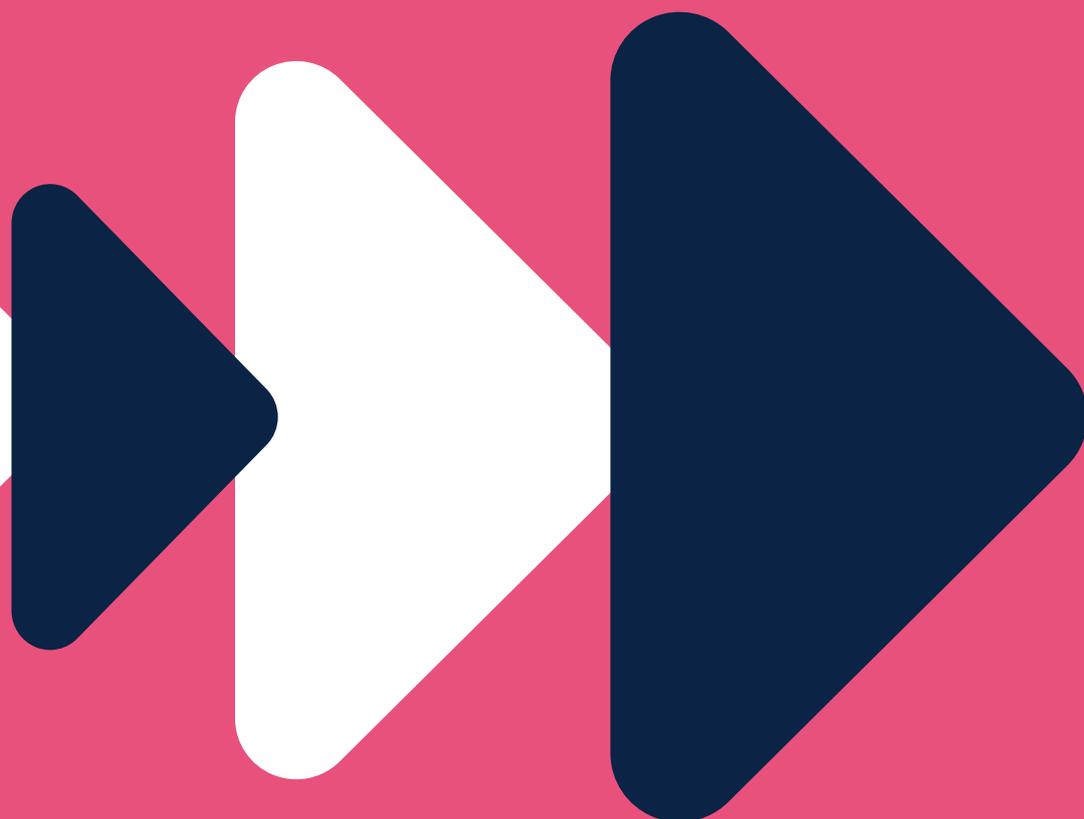
- 3 La mobilité internationale, notamment en situation d'alternance. Très peu développée dans les études de comptabilité et de gestion, a fortiori en alternance, la mobilité internationale, au-delà de l'ouverture participant à la maturité des élèves et des opportunités supplémentaires d'emploi qu'elle engendre à leur retour, est un formidable vecteur d'attractivité. Sup'Expertise fait ainsi figure de pionnier en ayant intégré le consortium MONA (pour Mon Apprentissage en Europe) dont le chef de file est l'association Euro App Mobility, présidée par Jean Arthuis, ayant pour objectif de faciliter la possibilité d'effectuer une partie de son apprentissage (entre 3 et 9 mois) au sein d'une entreprise située dans un autre pays de l'UE. Or, de nombreuses entreprises fédérées par les chambres de commerce françaises dans les pays voisins n'ont pas la possibilité aujourd'hui de bénéficier localement de dispositifs similaires à l'apprentissage, particulièrement dans les métiers de la gestion. A ce projet novateur s'ajoute à Sup'Expertise la volonté de développer la pratique d'une année de césure en université étrangère, notamment anglo-saxonne ou québécoise, à l'issue de son Bachelor, avant une poursuite éventuelle en Mastère au sein duquel les aspirants au DSCG bénéficieront d'un séminaire d'étude obligatoire d'une quinzaine de jours à New York, sanctionné par un certificat délivré par une prestigieuse université partenaire.

Un instrument de choc à la disposition de la profession

Le grand pari de Sup'Expertise réside donc dans sa capacité à changer la physionomie des études de gestion conduisant à l'expertise comptable afin d'y attirer des profils nouveaux d'étudiants pour qui l'expérience d'une vie de campus, la marque et l'employabilité de leurs diplômes, la modularité des cursus et l'interdisciplinarité, la mobilité internationale et l'innovation, d'une manière générale, sont essentiels à l'heure de faire le choix qui mobilisera entre trois et à huit années de leur courte existence.

L'ambition de former 1.500 étudiants, à terme, et donc des promos annuelles de 300 diplômés, ne suffira pas à elle seule, on l'imagine aisément, à régler le problème de recrutement des cabinets en France. Mais si Sup'Expertise contribue à son niveau à attirer vers l'expertise comptable des profils d'étudiants qui s'en détournent aujourd'hui, alors elle aura rempli sa part du combat qui devrait un jour aujourd'hui tous les acteurs de la profession en faveur de son attractivité.

Une caisse à l'image de la profession



active

Gouvernée par la profession pour la profession, la Cavec a bâti au fil des années, avec constance et détermination, un système de retraite et de prévoyance solide, pérenne et efficace.

Cavec

Les outils en matière de formation : l'approche d'une DRH

PAR MARYLINE BRISSET, DIRECTRICE GÉNÉRALE ET AURÉLIE CHABAUD, DIRECTRICE DES RESSOURCES HUMAINES
DU GROUPE FIDELIANCE

Pourquoi la formation est-elle si importante pour vous ?

Maryline BRISSET et Aurélie CHABAUD : Nous pensons que la formation est un investissement sur le long terme et maintenir les compétences à jour de nos collaborateurs est une de nos priorités. Un collaborateur bien formé sur le fond et sur la forme prodiguera des conseils plus avisés et pertinents à nos clients. 75 % de notre effectif était formé en 2021 et nous avons financé 51 sessions de formation en intra et en inter entreprise.

La formation est également un très bon outil de fidélisation des équipes. Former est perçu par les collaborateurs comme une valorisation de leur potentiel et un investissement sur leur avenir dans le cabinet. De ce fait, ils s'impliquent d'avantage et deviennent partie prenante de la pérennisation et du développement du cabinet.

Quelle est la typologie des formations dispensées dans vos cabinets ?

MB et AC : Au-delà des traditionnelles formations au métier, aux logiciels et outils informatiques ou des formations dites réglementaires, nous avons noté depuis ces 3 dernières années une accélération des demandes de formation en développement personnel, aussi bien de la part des collaborateurs que des managers.

Nous avons souhaité répondre favorablement à ces différents besoins de formations en management, gestion de la relation clients, affirmation de soi, prise de parole en public, gestion du stress et gestion du temps et des priorités qui, pour nous, font partie intégrante du développement global des compétences de nos collaborateurs.

Par ailleurs, nous sommes très attentifs au suivi du parcours de formation de nos stagiaires experts-comptables en leur apportant un accompagnement aussi bien technique qu'humain et financier.

Comment financez-vous votre plan de développement des compétences ?

MB et AC : Notre cabinet a largement dépassé le seuil des 50 salariés. Nous ne bénéficions donc plus des financements de notre OPCO pour les formations dans le cadre de notre plan de développement des compétences. Nous finançons donc toutes nos formations sur nos fonds propres. Mais nous le voyons plutôt comme un investissement à long terme.

Utilisez-vous le dispositif du CPF (Compte Personnel de Formation) ?

MB et AC : Oui bien sûr ! Notre service RH accompagne les démarches des collaborateurs souhaitant utiliser leur CPF dans le cadre de formations certifiantes, qualifiantes ou diplômantes. Passer par notre service RH est un bon moyen de rester informé de l'utilisation du CPF par nos collaborateurs, surtout si les formations sont suivies en dehors des heures de travail.

Les formations linguistiques de notre plan de développement des compétences passent aussi par le CPF puisqu'elles s'accompagnent du passage du TOEIC en fin de cursus. Et il peut également être sollicité par nos stagiaires experts-comptables dans le cadre de leur préparation orale et écrite à l'examen final et leur soutenance.

Comment collectez-vous les besoins de formation de votre cabinet ?

MB et AC : Depuis cette année, nous avons opté pour la dématérialisation des supports d'Entretien Annuel et Professionnel en passant par une plateforme spécialisée. Cet outil collaboratif entre les associés, les managers et les collaborateurs nous permet de constituer un vrai suivi et un historique des demandes et souhaits en matière d'évolution et de formation notamment.

Il est important pour nous de collecter les souhaits de formation en partant des besoins des collaborateurs eux-mêmes. Ils doivent être moteurs de leur parcours professionnel et de leur évolution au sein du cabinet.

En ce qui concerne notre obligation légale, nous avons fait le choix de réaliser nos Entretiens Professionnels tous les ans et de ne pas attendre deux années pour se poser sur les parcours, les évolutions et les besoins de formation de nos collaborateurs. Le suivi de nos collaborateurs doit se faire au plus près et les écouter tous les deux ans ne nous paraissait pas suffisant, surtout au vu du marché du travail de plus en plus tendu.

Utilisez-vous également un logiciel de suivi de la formation professionnelle ?

MB et AC : Non pas encore, la taille de notre cabinet nous permet de suivre pour le moment notre plan de développement des compétences sur Excel, mais nous sommes en réflexion sur la pertinence d'utiliser un SIRH qui nous permettrait non seulement de faire le suivi de notre plan de développement des compétences mais plus largement de piloter la gestion de nos compétences au sein du groupe.

Votre CSE est-il impliqué sur le sujet de la formation dans votre cabinet ?

MB et AC : Oui, nous leur présentons un bilan détaillé des formations dispensées au sein du cabinet, de l'accueil et du suivi de nos jeunes stagiaires, apprentis et contrats de professionnalisation. Ces jeunes en alternance représentent 10 % de notre effectif chaque année, c'est pour vous dire que la transmission de notre savoir est importante à nos yeux.



Maryline BRISSET



Aurélie CHABAUD

Le point de vue du CJEC et de l'ANECS

PAR WAHIB DAHMANI ET JEAN-PASCAL CHARPENTIER

Chaque cabinet, quelle que soit sa taille, se développe au quotidien grâce à l'implication et à l'investissement des 150 000 collaborateurs qui apportent leurs services aux chefs d'entreprises.

Les forces vives du cabinet doivent évoluer et s'adapter aux côtés des experts-comptables et des commissaires aux comptes aux besoins des clients qui évoluent constamment.

Pour commencer par les missions réalisées par les experts-comptables, celle de présentation des comptes annuels ne doit plus constituer la majorité du chiffre d'affaires des cabinets d'expertise comptable.

La concurrence est de plus en plus vive, les enjeux de conseils et RSE de plus en plus importants, les clients de plus en plus exigeants et leur budget pour les missions « classiques » de plus en plus bas.

Ce constat, la profession l'a compris et le Conseil national de l'Ordre des experts-comptables avec les Conseils régionaux doit continuer à inciter encore plus les professionnels à évoluer en proposant de plus en plus de formations sur des thématiques « axés besoin clients ».

A présent, les 21 000 « économistes du quotidien » doivent mettre en application les conseils prodigués par nos instances !

Par l'acquisition de nouvelles compétences techniques et informelles, ils seront doublement fiers d'exercer ce métier qui sera orienté en missions de conseils pour les clients !

Pour réussir à relever ce défi, les experts-comptables doivent travailler en équipe et impliquer les collaborateurs et les experts-comptables mémorialistes dans la conduite de ce changement et la prise de décisions stratégiques du cabinet.

Même constat pour les commissaires aux comptes... La mission de certification des comptes annuels, aussi normée qu'elle soit, fait de moins en moins rêver nos talents. Les Commissaires aux Comptes doivent réaliser davantage de missions complémentaires pour continuer... Je pense notamment aux Services Autres que la Certification des Comptes (SACC) qui mobilisent d'autres compétences. Ces autres compétences doivent être prises en compte dans les aptitudes du collaborateur. Il existe une panoplie de missions qui doivent être développées...

Ce changement sera bénéfique pour toutes les parties :

- ▶ experts-comptables,
- ▶ forces vives du cabinet,
- ▶ clients.

En y parvenant, nous allons davantage redorer le blason de notre profession en démontrant par nos actions que la profession est capable de s'emparer des missions de conseils. Les experts-comptables doivent être organisés et mettre en place un plan d'action au cœur de leur cabinet !

Attirer les collaborateurs, c'est bien, les fidéliser, c'est mieux !

Ce plan d'action doit être méthodique, réalisable et permettra aux cabinets de continuer de faire de la croissance grâce aux actions de formations qui vont permettre de :

- ▶ fidéliser les collaborateurs du cabinet,
- ▶ faciliter le recrutement en valorisant l'image de marque du cabinet.

Les missions à forte valeur ajoutée sont nombreuses et elles sont un axe de différenciation et de motivation pour les collaborateurs à la condition qu'ils soient en mesure de délivrer ces missions tant attendues par nos clients !

Ne laissons pas d'autres acteurs s'emparer de ces missions et mettons en place un plan de formation !

N'ayons pas peur de nous former ! La formation est un art à la condition de bien l'appréhender.

Les dirigeants du cabinet vont devoir en amont sélectionner les thèmes sur lesquels le cabinet souhaite se développer. Trop de formations tue la formation ! Il faut que ces formations puissent être par la suite réutilisées par les apprenants et mises à profit du cabinet.

La formation peut être interne ou externe :

- ▶ réalisée par les forces vives du cabinet en fonction de l'appétence ou la compétence d'un collaborateur ou de l'expert-comptable / commissaire aux comptes ;
- ▶ dispensée par un professionnel spécialisé qui saura former les talents du cabinet.

Pour relever ces défis, il est également nécessaire de faire évoluer les formations dispensées dans le cadre de la préparation et l'obtention du diplôme d'expertise comptable en incluant des formations sur le management, le bien-être au cabinet, le marketing et la fidélisation et la conduite du changement.

De manière générale, la formation est aujourd'hui un prérequis indispensable pour que les cabinets puissent continuer à faire de la croissance.

Les collaborateurs ont un rôle à jouer et doivent être acteurs de ce changement qui leur permettra d'être encore plus épanouis dans leur environnement.

Publi-reportage magazine CAPITAL numéro spécial Formation

PARUDANS
Capital
HORS SERIE
30 SEPTEMBRE 2022



ECF FORMATIONS Se former avec les meilleurs

Par nature, experts-comptables et commissaires aux comptes ont besoin d'une formation professionnelle continue. ECF, la Fédération des experts-comptables et des commissaires aux comptes de France propose une offre de formations d'excellence.



La formation continue, au cœur de la profession

Christophe Sans, Président de la Fédération, affirme : « la formation est dans notre ADN. » En effet, les métiers d'experts-comptables et de commissaires aux comptes officient dans un domaine où les règles évoluent sans cesse, expliquant leur obligation déontologique de formation annuelle. Une veille juridique et l'interprétation des nouvelles réglementations sont nécessaires. Il est de l'intérêt général de maintenir un niveau de

formation constant et de qualité de la profession, afin que chaque membre de la profession reste compétent et efficace pour ses clients.

Tous les territoires et tous les sujets

ECF Formations, la branche formation de la Fédération, dispose d'un catalogue de plus de 50 formations, réparties sur tout le territoire, y compris Outre-mer. Les cycles annuels consacrés à l'actualité sociale et paie ou comptable et fiscale sont les plus plébiscités.

ECF Formations dispense en outre des formations sur des thèmes précis, dans les domaines fiscal, juridique, social, numérique, gestion du patrimoine, etc. On trouve : démarche globale d'audit, infractions pénales, la location meublée et le couple, TVA et la maîtrise des risques, droits des défaillances d'entreprises...



Certains sujets plus récents visent à répondre à des besoins émergents, comme la cybersécurité, la cryptomonnaie ou les règles RGPD.

ECF Formations compte des offres inter-entreprises (plusieurs entreprises se retrouvent sur une thématique et s'enrichissent mutuellement), intra-entreprise (pour répondre aux besoins spécifiques d'un ou plusieurs cabinets), des webinaires qui sont des points d'actualité, le dernier en date portant sur la loi sur le pouvoir d'achat.

Ouvert à tous, adhérents de la Fédération ou pas, experts-comptables, commissaires aux comptes et tous leurs collaborateurs, ECF Formations met un point d'honneur à répondre à tous les besoins de la profession et à maintenir un haut niveau d'exigence.

Une formation d'excellence

ECF Formations est un organisme agréé par le Ministère du Travail et référencé sous la qualification Qualiopi. Les formateurs sont choisis pour répondre au fort degré d'exigence d'un public de sachants, en demande de ce qu'il y a de mieux. En tant que syndicat professionnel, ECF est conscient que la formation est la meilleure façon d'afficher son investissement dans la qualité de toute la profession.

**LE SYNDICAT DE LA
PROFESSION COMPTABLE
LIBÉRALE !**



www.e-c-f.fr
www.ecf-formations.fr

ECF Formations et la commission Formation

PAR CATHERINE HANSER ET SYLVAIN AIGLOZ

Chaque consœur et confrère est un sachant et, au-delà des obligations régaliennes, a pour ambition de progresser et d'être un appui fort pour ses clients. Ainsi, il est en perpétuelle documentation et formation afin d'être l'expert-comptable et le commissaire aux comptes au cœur de l'économie.

ECF, depuis sa création, est le syndicat patronal qui souhaite apporter toujours plus de services et de supports aux membres de la profession.

Ainsi à son initiative, il a créé son organisme de formation « ECF Formations » en 1990 pour proposer des formations adaptées aux experts-comptables et commissaires aux comptes, et à l'ensemble des collaborateurs des cabinets.

ECF Formations est certifié Qualiopi Action de Formation et fonctionne dans le respect des procédures imposées par l'État. Sur un plan pratique, ces procédures clarifient l'offre de formation et bénéficient aux participants.

A côté de ces fonctionnements imposés, ECF Formations s'appuie depuis toujours sur sa commission formation.

Cette commission formation est composée de consœurs et de confrères ainsi que de formateurs, qui souhaitent mettre en commun leur énergie et réfléchir à l'adaptation et à la création de formations.

Elle permet aux professionnels et à leurs équipes d'anticiper ou de suivre les évolutions techniques, économiques et sociétales.

Les membres de la commission bénéficient également de l'appui des permanents pour la construction de l'offre de formation et sont les interlocuteurs au quotidien dans les démarches de formation.

Dans cette commission, tous les sujets sont abordés : les thèmes de formation, actuels et à venir, les idées de chacun sont exposées, les modes de diffusion de la formation sont étudiés (présentiel, distanciel, intra), chacun apporte sa pierre à l'édifice, en fonction de sa spécialisation, et de ses envies.

ECF Formations a su, depuis tout temps, faire preuve d'adaptations afin de répondre au mieux aux attentes de chacun. Ces dernières années fortement perturbées en sont la preuve avec l'adaptation des formations au distanciel, afin de continuer son service auprès des consœurs et confrères. Aujourd'hui, on peut dire que cette période a été bénéfique car, par le distanciel, ECF Formations a pu se rapprocher des experts-comptables et commissaires aux comptes éloignés des grandes métropoles et ainsi apporter son service à un plus grand nombre.

Pour l'année 2022, des formations en présentiel sont à nouveau proposées (car le partage nous nourrit) mais le distanciel est maintenu pour être au plus près de chacun. Dans cet objectif, nous avons également commencé à proposer des formations en intra cabinet ou regroupement de cabinets.

Nous avons demandé à nos co-présidents de témoigner sur leur engagement au sein d'ECF Formations.



Catherine HANSER

« Pour ma part, je suis entrée dans cette commission à la fin des années 90 pour créer et participer à des formations ciblées sur les normes IFRS.

Au cours de toutes ces dernières années, j'ai participé à la commission, plus ou moins activement, selon mes disponibilités, en fonction de l'activité de mon cabinet. J'ai le plaisir d'y côtoyer des consœurs et des confrères de grande qualité, des formateurs passionnés, qui se réunissent dans l'année, et des salariés d'ECF Formations dévoués et imaginatifs, tout un environnement confraternel favorable à la formation. »

Chacun d'entre nous, au cours de sa vie professionnelle, aura peut-être envie et le temps de participer à cette commission formation, pour exposer ses idées et proposer des formations adaptées aux cabinets.

Aujourd'hui, en ma qualité de co-présidente de la commission ECF, je profite de cette tribune pour remercier celles et ceux qui travaillent ou qui ont travaillé toutes ces années, bénévolement, pour la commission formation ECF, et qui ont permis à notre organisme de formation de remplir sa mission d'intérêt général au service des professionnels, en proposant ces formations adaptées et à un tarif compétitif. Mon intérêt pour la formation m'a également portée jusqu'au FIFPL, où j'ai l'honneur d'exercer les fonctions de trésorier. Le FIFPL est le fonds d'assurance formation, qui finance les formations des professionnels exerçant sous le statut « non-salariés ». N'hésitez pas à demander le remboursement de vos formations, en déposant une demande de prise en charge sur <https://www.fifpl.fr>

Votre cotisation annuelle prélevée par l'URSSAF est de 103 €, et les experts-comptables et commissaires aux comptes ont accès aux prises en charge à hauteur de 750 € par an et 250 € par jour de formation (pour 2022). Ces critères de remboursement sont en cours de fixation pour l'année 2023.

Sylvain AIGLOZ

« Personnellement, je suis beaucoup plus jeune... dans le syndicat que Catherine, mais mon engagement lors de mon arrivée au bureau de la fédération, il y a maintenant plus de 2 ans, s'est porté sur la formation en acceptant la co-présidence avec Juliette BENOIST d'ETIVEAUD.

Je profite de cette tribune pour la mettre à l'honneur car elle a été un pilier d'ECF Formations et m'a accompagné lors de mes premiers pas dans ce rôle de co-président. »

La formation n'est pas un terrain inconnu pour moi, déjà par mon mémoire du DEC : « Fonds d'assurance formation : analyse et modalités de mise en œuvre du plan comptable spécifique ». J'étais côté financeurs.

Mais aussi par la gestion d'un organisme de formation pour un groupement d'experts-comptables de ma ville.

Par ECF Formations, nous avons pu mettre en place des formations en intra en présentiel et je remercie notre permanente pour la mise en œuvre.

Co-présider la commission formation est un réel plaisir car je sais qu'elle est au cœur de vos enjeux techniques mais surtout d'évolution.

Si vous souhaitez comme nous participer à la commission formation, si vous avez des idées à proposer, si vous avez un peu de temps à donner aux autres, et envie de rencontrer des passionnés de formation, nous vous encourageons à déposer votre candidature pour entrer dans la commission formation ECF.

En quelques chiffres, ECF Formations, c'est aujourd'hui :

- + de 50 thèmes de formations proposés au catalogue (inter, intra et cycle)
- 166 formations tenues sur l'année 2021
- + de 2200 participants
- Formations réunissant en moyenne 15 participants et +
- 3 formations dans le top des formations les plus demandées :
 - Actualité sociale et paie
 - Actualité CAC
 - Actualité comptable et fiscale

Pour en savoir plus, visitez notre site et consultez notre catalogue



Le financement de la formation

PAR CORINNE BARREZ, CATHERINE HANSER ET MÉLANIE PELLEN

Les salariés

La formation professionnelle de nos collaborateurs est un enjeu majeur pour nos cabinets, notamment en ce qu'elle est gage de notre compétence et renforce notre positionnement d'interlocuteur privilégié des entreprises. La confiance de nos clients est directement liée à la qualité de notre expertise dans des domaines de compétence toujours plus exigeants. La profession a pleinement conscience de ces enjeux et cela se traduit par un large investissement des cabinets sur le sujet de la formation.

Les dispositifs permettant de bénéficier de financements

L'alternance

Quelques chiffres sur l'alternance dans la Branche en 2021 :

- ▶ Contrat de professionnalisation :
 - 9 757 K € engagés
 - 1 462 contrats de professionnalisation engagés
 - 771 entreprises bénéficiaires
 - 6 666 € par dossier engagé (coût moyen)
- ▶ Contrat d'apprentissage :
 - 152 782 K € engagés
 - 11 273 contrats d'apprentissage engagés
 - 5 089 entreprises bénéficiaires
 - **Ratio entre le nombre d'apprentis sur le nombre de salariés de la branche : 8 %**
 - 13 304 € par dossier engagé (coût moyen).

Les cabinets n'ont pas hésité à se saisir de l'alternance pour former et recruter de nouveaux talents. Cette dynamique est aussi confortée par les différents dispositifs de financements très favorables comme notamment pour l'apprentissage :

- ▶ La prise en charge des formations en CFA par l'OPCO ATLAS selon un barème (« coût contrat ») défini par les partenaires sociaux ;
- ▶ L'aide exceptionnelle aux entreprises prolongée jusqu'au 31 décembre 2022 d'un montant de 5 000 € pour le recrutement d'un alternant de moins de 18 ans et de 8 000 euros pour le recrutement d'un alternant âgé de 18 et plus.

Les cabinets peuvent aussi bénéficier de financements pour leurs salariés en qualité de tuteur ou maître de stage.

ZOOM sur la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)

Pour fidéliser les salariés et développer de nouvelles compétences et expertises, la Branche s'est saisie du dispositif de reconversion ou promotion par alternance. Ce dispositif permet d'obtenir des financements pour former vos salariés dont le niveau de qualification est inférieur à la licence (Bac+3) afin de leur permettre de bénéficier d'une promotion professionnelle, au sein de votre entreprise, par l'intermédiaire d'actions de formation. La Branche a signé un accord en ce sens et a listé les formations éligibles dans un avenant du 3 décembre 2021 relatif au dispositif Pro-A consultable sur [légifrance](#).

Le plan de développement des compétences

Depuis le 1^{er} janvier 2019, le plan de développement des compétences est venu remplacer le plan de formation. Il recense l'ensemble des actions de formation mises en place par l'employeur pour ses salariés. Lorsqu'un cabinet de moins de 50 salariés forme ses salariés dans le cadre du plan de développement des compétences, il peut bénéficier de financements par l'OPCO.

Pour rappel en 2022, les critères de prise en charge déterminés par les Partenaires sociaux sont les suivants :

Entreprises de moins de 11 salariés	Plafond annuel par entreprise : 1 500 € HT
Entreprises de 11 à 49 salariés	Plafond annuel par entreprise : 4 500 € HT
<i>Dont prise en charge des Actions de formation en situation de travail (AFEST) à hauteur de 20 € HT/h limitée à 150 heures par formation</i>	

Pour la formation des salariés dans le cadre du **stage DEC/CAC**, les entreprises de moins de 50 salariés bénéficient d'une prise en charge annuelle plafonnée à **600 € HT** maximum par salarié.

Une baisse des montants de prise en charge peut-elle être évitée ?

Le budget dédié au plan de développement des compétences dépend :

- ▶ De l'enveloppe allouée par France Compétences à l'OPCO, puis de la redistribution entre les différentes Branches de l'OPCO.
- ▶ Du financement conventionnel : en effet, les partenaires sociaux ont décidé de mettre en place au niveau de la Branche une contribution conventionnelle (de 0,3 % de la masse salariale pour tous les cabinets de la branche de 11 à moins de 50 salariés) qui permet d'augmenter les critères de prise en charge des entreprises de moins de 50 salariés pour leur plan de développement des compétences.



Le désengagement de l'État sur le financement de la formation des actifs aura nécessairement des effets sur ce budget qui ne pourra être maintenu en l'état pour 2023. Une négociation paritaire s'ouvre sur la contribution conventionnelle qui est la seule variable qui permettrait de pérenniser le financement du plan de développement des compétences.

Les dispositifs co-financés

En réaction à ces baisses de budget, les Partenaires sociaux accompagnés par l'OPCO Atlas ont mobilisé l'ensemble des dispositifs cofinancés existants. Ils sont mobilisables en 2022 mais leur reconduction n'est pas certaine.

Le **FNE-Formation** - cofinancé par France Relance - permet une prise en charge de formations dans le cadre de parcours relatifs à l'anticipation des mutations et reconversions. Les prises en charge sont limitées aux coûts moyens du baromètre des prix Atlas.

Le **FSE (Fonds social Européen)**, est le principal levier financier de l'Union européenne pour la promotion de l'emploi et vise notamment à favoriser l'accès de tous à la formation et à l'emploi.

La Branche a été la 2^{ème} consommatrice de l'OPCO en 2022 sur ces deux dispositifs cofinancés.

Les experts-comptables ont conscience de l'enjeu que représente la formation de leurs collaborateurs. Cependant il reste des dispositifs de financement en partie méconnus. Afin de bénéficier de ces derniers, vous pouvez contacter les services de l'OPCO Atlas qui sont à la disposition des cabinets pour les accompagner dans les demandes de financement. ECF représente les intérêts des cabinets auprès des différentes instances pour que le coût de la formation ne soit jamais un frein pour les cabinets et leurs salariés.

Les indépendants

Critères de remboursement des formations pour 2022 pour les experts-comptables et les commissaires aux comptes qui dépendent du FIFPL (TNS) : montant maximum annuel de 750 €, limité à un plafond de 250 € par jour de formation.

Les formations sont éligibles si elles ont une durée minimale de 6 heures pour une journée, ou 3 heures pour une demi-journée. Il est également possible de suivre une journée de formation en découpant 3 modules de 2 heures.

En complément de cette prise en charge « journalière », il est possible de soumettre une demande de remboursement pour une formation longue d'une durée minimum de 100 heures (formation universitaire...) La prise en charge est plafonnée à 70 % du coût réel de la formation, limité à 2 500 € (une prise en charge tous les 3 ans au maximum).

Enfin il est également possible de demander une prise en charge plafonnée à 200 € par jour, limitée à 2 jours par an, pour une participation à un jury d'examen ou un jury de VAE.

Pour obtenir une prise en charge, il suffit de se connecter à son espace adhérent sur le site www.fifpl.fr, et de saisir une demande préalable de prise en charge. A l'issue de la formation, il convient de compléter son dossier en joignant une attestation de présence et de paiement de l'organisme de formation (certifié Qualiopi).

Les formations prises en charge sont dispensées en présentiel, mais aussi en classe virtuelle, webinaire ou formation e-learning. Les organismes de formation doivent produire des justificatifs de présence, ou de temps de connexion, pour les participants.



Atlas, partenaire complet de la branche

Pour l'accompagnement et le financement de la formation professionnelle de ses collaborateurs salariés, la branche des experts-comptables et des commissaires aux comptes a créé en 2019 avec ses partenaires, l'OPCO Atlas.

Bilan sur les réalisations et les atouts proposés par Atlas depuis cette création

La formation de leurs collaborateurs est un sujet majeur de la branche des experts-comptables et des commissaires aux comptes. Cela s'envisage tant dans le cadre du maintien et de l'évolution des compétences actuelles des salariés que pour ce qui concerne l'entrée de nouveaux acteurs dans les entreprises. Sur ce dernier point, la branche a accueilli en 2021 – via Atlas – 12 500 alternants (dont 11 000 sous statut d'apprenti), ce qui représente 9 % de ses salariés.

Entrer dans la branche via l'alternance : Atlas, partenaire majeur depuis 2021

Affichant de forts besoins d'intégration de jeunes en alternance, la branche a su trouver auprès d'Atlas, les ressources pour augmenter de 20 % sur 1 an et de près de 50 % sur deux ans, sa capacité de financement de l'apprentissage. En 2021, près de la moitié des entreprises de la branche (40 %) avait recours à cette modalité de recrutement et de qualification. La branche conserve également une forte capacité d'intégration via le contrat de professionnalisation, qui se stabilise à hauteur de 1 500 embauchés via ce dispositif (alors qu'il est en recul dans tous les autres secteurs économiques). Cette modalité permet aux entreprises des embauches réalisées d'emblée en CDI, ce qui est le cas pour 34 % des contrats signés.

Quatre diplômes majeurs pour la branche

L'alternance offre aux entreprises la capacité d'intégrer les compétences les plus nécessaires et reconnues par des diplômes-phare dans la profession :

- ▶ DCG (Diplôme de Comptabilité et de Gestion – niveau Bac+3)
- ▶ DSCG (Diplôme Supérieur de Comptabilité et de Gestion – niveau Bac+5)
- ▶ BTS Comptabilité-Gestion
- ▶ Master Comptabilité-Contrôle-Audit.

Les partenaires sociaux gestionnaires du dispositif les soutiennent par des coûts-contrat adaptés.

Les outils d'Atlas, au service de la fluidité et de la simplification

Avec une progression de + 52 % pour l'apprentissage (septembre 2022 par rapport à 2021) et + 2 % pour la professionnalisation, les entreprises de la branche confirment leur intérêt pour le dispositif Alternance, et affichent une progression supérieure à la moyenne des branches gérées par l'OPCO.

Atlas se positionne en partenaire à la hauteur des enjeux pour la branche, en fournissant aux entreprises les outils les plus performants, qu'il s'agisse d'estimer le coût d'un contrat en alternance avec le simulateur simulATLAS, ou dans le cadre de la constitution et du dépôt d'un dossier de demande de financement, avec la plateforme MyAtlas.

Atlas, partenaire des projets de la branche

La politique formation d'une branche ne se limite pas à la gestion financière de ses coûts formation. Elle procède de toute la démarche d'analyse, de suivi et d'anticipation des évolutions de son contexte, et donc de ses besoins futurs. Atlas, à l'aide de ses nombreux outils, accompagne ces réflexions.

L'OMECA, observer et produire des outils de pilotage



À l'instar de la plupart des branches professionnelles sises dans le périmètre d'Atlas, la branche des experts-comptables et des commissaires aux comptes dispose avec l'OMECA de son Observatoire des métiers (<https://www.metierscompabilite.fr/la-branche/observatoire-des-metiers/>). Chargé d'alimenter les réflexions des partenaires sociaux, l'OMECA publie des études prospectives et des outils accessibles aux entreprises qui peuvent ainsi affiner par elles-mêmes leurs politiques de formation, en partenariat avec leurs collaborateurs. Une politique d'analyse des besoins permanents en compétences est ainsi effective dans la Branche.

Les études sectorielles spécifiques à la Branche

De nombreuses études spécifiques sont disponibles sur le site de l'OMECA :

- ▶ étude sur les métiers : cartographie des métiers, référentiels métiers, ... : 34 fiches-métiers sont accessibles en ligne sur le site d'Atlas (<https://www.metierscomptabilite.fr/metiers/>) ;
- ▶ étude prospective sur la mutation des métiers et des besoins en compétences : publiée en novembre 2021, elle se penche sur les impacts du digital et la transition numérique, les mutations économiques (engagement vers des prestations de conseil à forte valeur ajoutée, personnalisation des prestations, intensification du contexte concurrentiel) et réglementaires (libéralisation de l'activité) ;
- ▶ analyse des pratiques RH dans la branche : formation, mobilités, recrutements, ...
- ▶ projets spécifiques : études RSE, AFEST, ...

Elles constituent de véritables outils partenariaux pour les entreprises elles-mêmes, dans la structuration de leurs projets RH et sont accessibles à tous les ressortissants d'Atlas (<https://www.metierscomptabilite.fr/la-branche/etudes-et-publications/>).

Par ailleurs, la branche a signé un EDEC (Engagement de développement de l'emploi et des compétences) Inter-branche de transition numérique en partenariat avec les 13 branches qui composent la filière des services financiers et du conseil. Cet outil vise à apporter aux entreprises des éléments concrets d'anticipation des mutations économiques, avec un regard transversal sur l'ensemble des métiers.

Le baromètre des métiers de la branche

A compter du 1^{er} semestre 2021, l'OMECA, via les partenaires sociaux de la branche, a confié à BVA la nouvelle édition de son baromètre sectoriel. Ce rendez-vous semestriel avec la profession permet de suivre en tendance, les évolutions de l'activité et de l'emploi au sein des cabinets. Il traite également de sujets d'actualité liés aux mutations en cours et au développement des compétences.

Les résultats sont régulièrement publiés sur le site d'Atlas (<https://www.metierscomptabilite.fr/la-branche/lobservatoire-des-metiers/>).

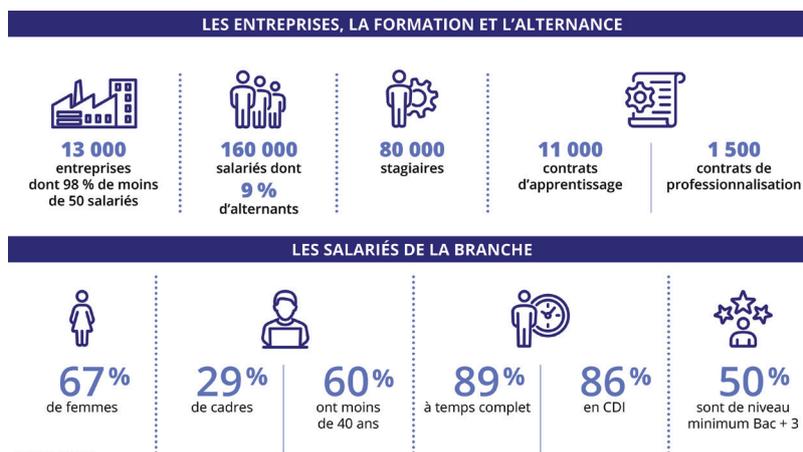
Informers les Jeunes, les faire venir : les outils de l'orientation d'Atlas

Atlas héberge JE COMPTE ! (<https://www.jecompte.fr/>), portail du secteur de l'expertise comptable et du commissariat au comptes, dédié aux jeunes et aux prescripteurs de l'orientation. Découvrir les métiers de la branche et les moyens d'y accéder notamment par l'alternance, avec des relais sur les manifestations organisées par Atlas et la branche, ce portail est l'outil complet de découverte et d'orientation vers les métiers de la branche. Il héberge notamment un kit pédagogique interactif, proposant aux jeunes visiteurs de tester leurs appétences professionnelles et de trouver les secteurs et les métiers de la branche les plus adaptés à leur personnalité et leurs qualités.

Depuis sa mise en ligne le 17 juin 2021, il a déjà reçu plus de 28 600 visites individuelles. Il est lauréat des Trophées de la Communication, dans la catégorie « Meilleur site internet d'enseignement et de formation professionnelle ».

Chiffres à l'appui : Atlas performe pour la branche

En 2021, Atlas a permis de mobiliser 3 millions d'euros de cofinancements sur l'ensemble des projets portés à la demande de la branche. Sur cette même année, les engagements financiers effectués sur le Plan de Développement des Compétences et la contribution conventionnelle à destination des entreprises de moins de cinquante salariés, ont progressé de 26 % par rapport à l'année précédente. L'enquête de satisfaction 2022 menée par Atlas a montré que les entreprises de la branche expriment une satisfaction globale vis-à-vis de leur OPCO à 79 %, en progression de 9 points sur l'année précédente.



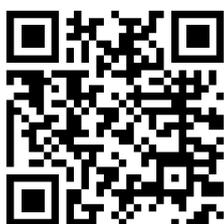
EN PARTENARIAT AVEC



“ ACCIDENT, MALADIE, INVALIDITÉ, DÉCÈS :
Je garantis mes revenus et je protège mes proches !

AMPLI-SOLUTIONS Prévoyance
— REVENU DE SUBSTITUTION —

AMPLI
MUTUELLE
Libéraux & Indépendants



Document publicitaire sans valeur contractuelle. AMPLI Mutuelle (Avenir Mutuel des Professions Libérales et Indépendantes)
Siège social : 27 Bd Berthier 75858 Paris CEDEX 17 / Tél : 01.44.15.20.00 / www.ampli.fr Mutuelle soumise aux dispositions du livre II du Code de la mutualité. SIRET 349 729 350 00018. Contrôlée par l'Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution 4 Place de Budapest – CS 92459 Paris CEDEX 09. AMPLI-SOLUTIONS Prévoyance est un contrat d'assurance de groupe à adhésion facultative qui a pour objet de garantir le versement, à l'adhérent ou ses bénéficiaires, de prestations en cas d'incapacité temporaire de travail, en cas d'invalidité, de décès ou de perte totale et irréversible d'autonomie et de maladies graves. Il est co-souscrit par l'Association des Adhérents d'AMPLI (A.A.A), association loi 1901, sise au 27 Bd Berthier, 75017 Paris, et ECF (Experts-Comptables et Commissaires aux Comptes de France), Syndicat professionnel SIREN 784 312 803, dont le siège social est situé 51, rue d'Amsterdam (PARIS VIIIème arrondissement).



Prêt de restructuration des besoins en fonds de roulement

PAR MICHEL DI MARTINO

Loi n° 2022-172 en faveur de l'activité indépendante

Le besoin en fonds de roulement, qui est le « cœur » financier et la résultante permanente des entrées et sorties des flux financiers de l'exploitation, est bien un besoin permanent, qui comme toute autre immobilisation, doit être financé par des capitaux permanents.

La croissance et le développement du chiffre d'affaires anticipent toujours un nouveau palier de besoins permanents. L'autofinancement, qui permet de contribuer au financement de cette augmentation du BFR, se réalise tout au long de l'exercice comptable, est souvent en décalage et en retard par rapport au BFR nouveau. Cet autofinancement est parfois insuffisant (quand il n'est pas négatif... perte...).

Ce décalage qui a tendance à se cumuler chaque année, non ou mal financé provoque :

- ▶ une augmentation de découvert qui devient chronique,
- ▶ et le commencement de retards de paiements des passifs circulants (fournisseurs, dettes fiscales et sociales), qui peuvent annoncer la cessation de paiements...

C'est dans ce cas que le crédit de restructuration de fonds de roulement présente tout son intérêt, souvent sous la forme d'un prêt de trésorerie de 3 à 5 ans (ou plus).

Ce prêt permettra de transformer et remplacer le découvert, financement précaire, par des capitaux permanents, et de réaliser le rattrapage de trésorerie...

Son montant devra être suffisant pour assurer le financement et le remplacement du découvert chronique et les retards de paiement à régulariser.

Une opération financière souvent bénéfique pour le BFR de l'entreprise dont l'autofinancement réalisé au cours des 3 à 5 années suivantes permettra d'assurer les échéances de l'emprunt.

L'équilibre de la trésorerie devrait être réalisé grâce à la trésorerie secrétée par l'autofinancement qui fera face aux remboursements de l'emprunt, au cours des 3 ou 5 années suivantes.

On ne rembourse pas un emprunt par un autre emprunt. Par contre, il peut être bénéfique de restructurer plusieurs emprunts ou de remplacer un emprunt, par un autre emprunt, à des conditions plus favorables.

Investissements perlés

Attention aux investissements « perlés », réalisés tout au long de l'exercice, réglés par prélèvement sur la trésorerie et non financés par des prêts (ou crédit-baux...) à moyen ou long terme. Ces investissements non financés consomment à tort la trésorerie nécessaire au BFR et créent des difficultés à l'entreprise.

Rappel de la solution :

Prendre, le plus tôt possible, contact avec son banquier pour financer à posteriori les acquisitions d'immobilisations non financées, afin de reconstituer la trésorerie prélevée à tort du BFR. Là encore, le prêt de restructuration aura aussi pour objectif de consolider les capitaux permanents.

Le prêt de restructuration : un prêt réparateur

Le prêt de restructuration de fonds de roulement est souvent un prêt réparateur d'erreurs de gestion financière :

- ▶ Investissements non ou mal financés (emprunt de durée trop courte ou d'un montant insuffisant)
- ▶ Accroissement du BFR insuffisamment financé par l'autofinancement disponible ou par des capitaux permanents
- ▶ Absence de rentabilité ou réalisation de pertes (qui consomment la trésorerie).

Jurisprudence

La jurisprudence est plutôt bienveillante pour les prêts de restructuration, dès lors que ceux-ci répondent à des conditions favorables à l'emprunteur.

- ▶ Pour la Cour de cassation, la restructuration d'un prêt ne constitue pas un nouvel endettement, mais la reprise, à des conditions moins onéreuses, de crédits antérieurs ; la responsabilité de la banque n'est pas engagée dès lors que le prêt de restructuration n'implique pas un endettement supplémentaire (Cass. com. 18/06/2013, n°12-010.199 : JurisData n°2013-012461)
- ▶ La Cour de cassation avait déjà refusé d'engager la responsabilité de la banque pour un prêt de restructuration qui remplaçait des prêts moins avantageux (Cass.com. 22/09/2009, n°08-16.669 : JurisData n°2009-049598)
Il est bien connu que le taux de revient d'un découvert est en général plus élevé que le taux d'un prêt de restructuration qui remplace ce découvert.
« Un prêt de restructuration, ne peut se concevoir que s'il constitue un progrès pour l'emprunteur, en termes de taux ou d'amortissement »
(Richard ROUTIER - DALLOZ ACTION - 2011/2012)
- ▶ Pour la jurisprudence, un prêt de restructuration n'aggrave pas la situation d'une entreprise dès lors que le prêt accordé a pour objet de réorganiser le solde d'un prêt antérieur ainsi que le découvert professionnel. (Cass. Com. 17/09/2013, n°12-21871)
- ▶ Un crédit de restructuration qui permet la reprise du passif et son rééchelonnement, à des conditions moins onéreuses, sans aggraver la situation économique de l'emprunteur, ne crée pas de risque d'endettement nouveau. (Cass. Com. 17/04/2019, n°18-11.895)
- ▶ Les dispositions de l'Art. L.650-1 du code de commerce sont applicables à un prêt de restructuration consenti pendant la période suspecte. (prêt permettant le remboursement d'un prêt précédent, garanti par un nouveau nantissement sur le fonds de commerce et par un cautionnement). (Cass. com. 09/05/2018, n°17-10965 : JurisData n°2018-007658)

Remarque : période de COVID-19 mise à part, ce type de financement ne doit pas être « organisé » pour dissimuler la cessation de paiement par un soutien abusif, et réalisé durant la période suspecte...

Le PGE : un prêt de restructuration du BFR

Selon la situation de l'entreprise, le PGE a été souscrit avec un objectif différent :

- ▶ Pour certaines entreprises, le PGE a apporté la trésorerie nécessaire à leur besoin de fonds de roulement (BFR) durant la période de crise économique liée à l'épidémie de COVID-19.
- ▶ Pour d'autres, le PGE a apporté un confort et un agrément à leur trésorerie ; Ces entreprises conserveront leur prêt qu'ils rembourseront sur 4 ou 5 ans, après différé de 1 an ou 2 ans.
- ▶ Enfin pour d'autres encore, le PGE a été souscrit par précaution ; il n'est pas consommé et sera remboursé dès la fin de la période différée, aucun remboursement n'étant exigé la première année.
- ▶ Un effet d'aubaine pour certaines entreprises qui n'auraient jamais pu obtenir un prêt de trésorerie dans une situation normale.

Effet de levier du PGE : le PGE peut avoir un effet de levier bénéfique dans les bilans.

Contrairement à certaines idées répandues, il aura pour effet :

- ▶ De conforter les capitaux permanents de l'entreprise pendant la durée du prêt ;
- ▶ De restructurer le fonds de roulement pour prendre, dans certains cas, la forme d'un prêt de restructuration ;
- ▶ De consolider et parfois de remplacer le financement précaire d'un découvert.

De solution de crise et de secours, le PGE sera, pour certaines entreprises, un prêt de trésorerie (à moindre coût), que ces entreprises n'auraient pas sollicité normalement.

Le PGE a pris dans certains cas, le rôle d'un prêt de restructuration du besoin en fonds de roulement, avec le confort de stabilité apporté par des capitaux permanents (durée 6 ans), plus sécurisant et bien moins coûteux qu'un découvert bancaire précaire...

Les chefs d'entreprises devraient plus souvent recourir au prêt de restructuration de fonds de roulement.

Statistiques des défaillances

Procédures amiables et collectives

PAR MICHEL DI MARTINO

Source : observatoire économique du Conseil National des Administrateurs Judiciaires et Mandataires Judiciaires (CNAJMJ)
Statistiques 2022 établies à la date du 19 septembre 2022

Prévention

Procédures	2021	2022
Madat ad hoc (1) conciliation	3759 1842	3091 1518
Total	5601	4609

(1) dont 3 mandats ad hoc de sortie de crise en 2021 et 15 en 2022

- ▶ En 2021, 71 % des préventions ont concerné des entreprises sans salarié contre 66 % en 2022
- ▶ 83 % des procédures de prévention ouvertes en 2022 concernent des entreprises (TPE) de 0 à 10 salariés (86 % en 2021)

Procédures collectives

Procédures	2021	2022 (1)
Sauvegarde	775	783
Procédure de sortie de crise	15	40
Redressement judiciaire	6600	6695
Liquidation judiciaire (Directe)	20173	18954
Total	27563	26472

Rappel : (1) Statistiques au 19/09/22

À noter :

- ▶ La procédure de traitement de sortie de crise n'a pas connu le succès attendu (55 procédures depuis le début de la création de la procédure).
- ▶ La sauvegarde accélérée reste inconnue (5 en 2018)
- ▶ 73 % des procédures collectives sont des liquidations judiciaires directes.
- ▶ 67 % des liquidations judiciaires directes concernent des entreprises sans salarié.
- ▶ 98 % des liquidations judiciaires directes concernent des entreprises de 0 à 10 salariés.

Commentaires du CNAJMJ

Après une augmentation de 39,8 % du nombre d'ouvertures de procédures collectives au 1er semestre 2022 comparé au 1^{er} semestre 2021, la hausse se poursuit avec plus de 61 % d'augmentation au mois de juillet et plus de 79 % d'augmentation au mois d'août 2022. Le mois de septembre sera également en hausse sans que nous puissions encore en déterminer l'ampleur.

Cependant, il convient de noter qu'en dépit de cette tendance fortement haussière, le nombre d'ouvertures de procédures collectives reste à un niveau très inférieur à celui d'avant la crise COVID (pour rappel, juillet : 4155 en 2019 et 4158 en 2018 ; août : 1338 en 2019 et 1962 en 2018)

Compte tenu du rythme constaté jusqu'ici, on peut envisager un nombre d'ouvertures de procédures collectives autour de 38 000 sur l'année 2022 (estimation identique par la société ALTARES), ce qui resterait en baisse par rapport à 2019 (51 819) et par rapport à 2018 (54 541)

Toujours pas de tsunami à l'horizon ...

Près de la moitié des procédures collectives de 2022, concerne les secteurs du commerce, de la construction et de l'hébergement et restauration.

Procédures collectives par région (2022 - 20/09/22)

Île-de-France	21,33 %	(5646)
Auvergne Rhône-Alpes	11,80 %	(3122)
Provence Alpes Côtes d'Azur	9,95 %	(2635)
Hauts-de-France	8,90 %	(2358)
Nouvelle Aquitaine	8,82 %	(2336)
Occitanie	8,70 %	(2305)
Grand Est	8,25 %	(2184)
Bretagne	3,90 %	(1034)
Bourgogne Franche-Comté	3,86 %	(1023)

« Pour l'instant, les chiffres ne témoignent pas d'une dégradation de la situation des entreprises »

Frédéric VISNOVSKY,
médiateur national du crédit, Option Finance.

Externalisation de la dette des IFC : et pourquoi pas ?

PAR ALEXANDRE WALLIANG

En France, dans les comptes sociaux, l'engagement relatif aux indemnités de fin de carrière (IFC) doit faire l'objet :

- ▶ d'une mention dans l'annexe des comptes annuels ;
- ▶ ou d'une provision inscrite au passif du bilan (méthode de référence).

Une provision partielle n'est pas autorisée... sauf notamment dans le cas où la dette actuarielle afférente a été en partie externalisée auprès d'un assureur !

En pratique, l'externalisation de la dette des IFC peut soulever un certain nombre d'interrogations.

Sans prétendre trancher de manière définitive le débat, examinons les éléments de réponse susceptibles de transformer un « pourquoi ? » en un « pourquoi pas finalement... ? ».

Présentation générale

Avec un contrat d'assurance dédié aux IFC, l'employeur externalise les fonds et la gestion de tout ou partie de son engagement en la matière. Il ne joue alors plus le rôle de son propre assureur.

Selon les besoins et les modes de départ prévus, le contrat d'assurance peut prévoir deux options : IFC uniquement ou IFC + Indemnités de licenciement (IL). Cet aspect est détaillé à la fin de l'article.

Concrètement, les principales étapes sont :

- ▶ évaluation des engagements IFC et détermination du plan de financement ;
- ▶ versement annuel par l'employeur des cotisations ou primes ;
- ▶ constitution d'un fonds collectif de réserve destiné à couvrir les engagements en matière d'IFC (ou IFC/IL), puis capitalisation de ce dernier ;
- ▶ remboursement par l'assureur des IFC versées aux salariés, au fur et à mesure des départs à la retraite.

Externalisation des IFC : avantages / inconvénients

La souscription d'un contrat d'assurance dédié aux IFC permet de :

- ▶ anticiper les charges futures d'IFC et éviter les variations de résultats d'un exercice à l'autre ;
- ▶ déduire les cotisations du résultat imposable (intérêt fiscal) ;
- ▶ lisser et éviter les « à-coups » dans la gestion de la trésorerie ;
- ▶ augmenter la valeur de l'entreprise en raison de l'externalisation de ces charges futures obligatoires.

D'un point de vue fiscal, il est important de préciser que les versements réalisés sont déductibles du résultat fiscal chaque année.

Pour mémoire, la dotation à une provision IFC n'est pas déductible.

Ensuite, l'assureur qui gère et suit les fonds a accès à des placements dont la rémunération (et donc la valeur capitalisée au fil des années) est meilleure que si l'entreprise place elle-même les fonds, surtout si elle laisse simplement la trésorerie sur son compte bancaire courant.

Par contre, si l'on compare avec la provision comptabilisée par l'entreprise ou la simple mention dans l'annexe, il faut reconnaître que l'externalisation conduit logiquement à se délester de la trésorerie correspondant aux versements effectués.

Toutefois, cet aspect peut être atténué avec un contrat IFC/IL/RC.

Plan de financement et versement annuel

L'externalisation de la dette des IFC peut être partielle ou totale.

L'entreprise peut souscrire un contrat IFC ou IFC/IL :

- ▶ soit pour l'ensemble du personnel ;
- ▶ soit pour une catégorie objective de salariés (> 50 ans par exemple).

Une gestion mixte des IFC est possible, voire recommandée, alliant une externalisation pour une partie du personnel et un provisionnement interne pour une autre.

L'option du lissage dans le temps constitue le choix le plus courant. Mais rien n'interdit de prévoir également un versement initial de 10 ou 20 % par exemple.

En fonction du plan de financement retenu (montant, durée), une prime est déterminée et annuellement à verser par l'employeur.

Il est important que la dette actuarielle et le plan de financement soient régulièrement actualisés pour correspondre au plus proche de la situation de l'entreprise (effectif, niveau des salaires, échéances des départs, etc.).

Par ailleurs, l'employeur conserve évidemment la possibilité de suspendre ou moduler les versements à effectuer.

Impact sur l'information dans l'annexe et sur la provision

L'externalisation de la dette des IFC en tout ou partie a un impact sur les mentions figurant dans l'annexe.

En plus des informations habituellement requises (hypothèses actuarielles, montant total, etc.), il convient d'indiquer :

- ▶ le montant cumulé des primes versées au cours de l'exercice ;
- ▶ le montant capitalisé à la clôture au titre de ce contrat.

Ces éléments sont transmis sur demande par l'assureur ou le courtier, gestionnaire du contrat.

Si l'externalisation est partielle, l'entreprise peut pour la fraction non externalisée de la dette actuarielle des IFC :

- ▶ soit la mentionner dans l'annexe ;
- ▶ soit l'enregistrer la provision au bilan.

Enfin, dans l'hypothèse d'une externalisation totale, le sujet de la provision devient caduque.

Dénouement lors du versement des IFC

Lors du départ en retraite d'un salarié, l'assureur prélève sur le fonds collectifs les sommes dues par l'employeur et les verse à ce dernier, à charge pour lui de les reverser au salarié concerné.

Deux étapes distinctes se succèdent donc :

- ▶ le salarié reçoit un bulletin de paye sur lequel figure son indemnité et le montant net lui est versé ;
- ▶ l'assureur rembourse l'employeur.

Cette modalité pratique est sans incidence sur le régime fiscal ou social de l'indemnité en question.

Même si cela va sans dire, l'indemnisation de l'employeur est limitée aux fonds versés et capitalisés au titre du contrat.

Option IFC / IL / RC : kesako ?

L'option « IL » ne doit pas être négligée.

En effet, l'entreprise peut être contrainte de licencier, entraînant pour la plupart des salariés le versement d'indemnités de licenciement. La garantie « IL » permet d'anticiper le financement de ces charges.

La souscription de cette option est irrévocable et s'effectue à l'adhésion du contrat IFC ou ultérieurement (conversion). Les primes versées viennent alimenter le fonds collectif et sont affectées de manière indifférenciée aux garanties IFC et IL.

En contrepartie, le fonds est assujéti à la taxe sur les conventions d'assurances de 9 %.

Contrat IFC

- ▶ départ en retraite à l'initiative du salarié ;
- ▶ mise à la retraite ;
- ▶ taxe sur les conventions d'assurance de 9 % : non ;

Contrat IFC/IL/RC

- ▶ départ en retraite à l'initiative du salarié ;
- ▶ mise à la retraite ;
- ▶ rupture conventionnelle ;
- ▶ licenciement ;
- ▶ taxe sur les conventions d'assurance de 9 % : oui.



Finir la période fiscale le 15 avril... Nous pouvons agir, mais le voulons-nous vraiment ?

PAR EMMANUEL LEJEUNE

Comme trop souvent, la ritournelle de la prolongation de la date de dépôt des déclarations est revenue au printemps dernier. Report, tolérance, délai supplémentaire... Quel que soit le terme, une partie de la profession s'agite, s'excite, exhorte, quémande, espère, réclame, supplie pour, quelques jours de plus, invoquant des motifs plus légitimes les uns que les autres.

Loin de nous l'idée de jeter l'anathème.

Bien au contraire, quel kiff lors de l'annonce du bénéfice d'un délai supplémentaire, la pression diminue et comme tout gaz qui se détend, la charge de travail prend plus de volume ; dans les cabinets, plus de temps. La loi de Parkinson se vérifie à coup sûr (cf. encadré).

C'est une vraie drogue. Malgré l'effet néfaste du délai supplémentaire, nous en redemandons toujours. De vrais camés réclamant leur dose, incapables de décrocher et de se sevrer !!!

Le président du CNOEC Lionel CANESI nous interpelle d'ailleurs : « comment notre profession peut être prise au sérieux si nous mettons près de 6 mois à sortir les comptes annuels des exercices clôturant à l'année civile ?

Comment notre profession peut-elle être attractive si nous proposons des périodes fiscales à rallonge d'où les équipes sortent rincées et nous, sur les rotules, tirant notre peine jusqu'à la pause estivale afin de recharger les batteries et repartir sur un rythme effréné ? »

Le propos semble caricatural. Malheureusement, trop nombreux sont encore les cabinets en souffrance.

Ici ou là, nous entendons la douce nostalgie du temps béni, pas si lointain, où les équipes travaillaient le samedi matin, finissaient tard pendant la semaine...

N'en déplaise à certains, la société évolue et nous devons adapter nos organisations, ajuster nos buts et objectifs si nous ne voulons nous embrasser trop violemment le mur de la réalité.

La balle est dans le camp de chacun. Le mode d'exercice libéral promu depuis toujours par ECF est une bénédiction. En effet, nous avons la liberté de prendre notre destin en main et de faire le premier pas. Pas un pas de géant, un pas de lilliputien pour se rendre compte qu'il est possible de faire évoluer notre organisation sans renier notre culture et nos convictions.

Ce premier pas réussi, un deuxième puis un troisième suivront... Il conviendra d'être patient car décaler la fin de sa période fiscale du 15 mai au 15 avril ne se fait pas en un claquement de doigts. La date de fin avance de quelques jours chaque année.

Encore sceptique ? Il est pourtant bien possible d'avancer la date de fin de période fiscale. Certains établissent des comptes annuels à l'année civile dès la première semaine de janvier (notaires, huissiers, filiales de grands groupes...).

Comment réalisent-ils ce « miracle » ? La réponse est relativement simple : organisation et méthode. Ils ne se réveillent pas le 2 janvier pour débiter le traitement du dossier, le travail a été réalisé en amont tout au long de l'exercice pour n'avoir à contrôler et à passer que les dernières écritures début janvier. Les comptes annuels sont-ils pour autant moins réguliers, sincères et ne donnant pas une image fidèle du patrimoine de la situation financière et du résultat de l'entité ?

Après ces propos liminaires, entrons dans le vif du sujet en étudiant différents facteurs (liste non exhaustive) que chacun de nous peut modeler ou non pour adapter son organisation et réussir à finir la période fiscale le 15 avril de chaque année.

Nous commencerons par les facteurs que nous ne pouvons pas individuellement modeler et qui ont un impact sur notre production, puis enchaînerons avec les facteurs que nous pouvons individuellement modeler.

Facteurs que nous ne pouvons pas individuellement modeler

Une grande partie de nos travaux consiste à livrer une production conforme dans des délais impartis. Pour notre production traditionnelle (tenue, établissement des comptes annuels, bulletins de paie, DSN, approbation des comptes). Nous sommes des industriels de la production comptables, sociales, juridiques et devons nous comporter, réellement, en tant que tels ; cette conviction n'engage que le rédacteur du présent article. Travaillons l'intégralité de notre chaîne : définition du produit et de son prix, choix du client, approvisionnement en matières premières, standardisation, automatisation, vérification de la conformité, gestion des goulets d'étranglement, organisation et formation des équipes, personnalisation et livraison du produit final, facturation et encaissement.

Les délais à respecter

Les travaux traditionnellement réalisés en cabinet d'expertise comptable sont caractérisés par leurs rythmes (mensuel, trimestriel, annuel) et délais variables en fonction de l'obligation à respecter.

Afin d'être certain que ces obligations sont bien respectées, le législateur a prévu, dans son immense mansuétude, des sanctions notamment en cas de dépôt tardif.

Les délais déclaratifs sont comme Docteur Jekyll et Mister Hyde. Docteur Jekyll pour pousser nos clients et nos équipes à les respecter et Mister Hyde pour la pression induite et les sanctions en cas de non-respect des délais.

Le code du travail et la convention collective

Le code du travail et notre convention collective encadrent notamment la durée du travail de nos équipes.

La durée maximale de travail hebdomadaire est plafonnée tout comme l'amplitude horaire d'une journée de travail. Notre convention collective fixe également les règles applicables en cas de modulation du temps de travail.

Fort heureusement, nos salariés ne sont pas taillables et corvéables à merci. N'oublions pas le temps où nous l'étions nous-même. Traitons nos salariés comme nous, salarié(e), souhaiterions l'être.

Parfois, nos salariés sont absents. Quelle qu'en soit la cause, ces absences perturbent le bon fonctionnement de nos cabinets et peuvent même les déstabiliser. D'ailleurs, nous pouvons nous interroger sur les raisons des absences et sur le niveau de turn over auquel nous sommes confrontés.

Les textes législatifs et réglementaires

La pléthore des textes législatifs et leur évolution régulière sont une bénédiction. Plus l'environnement législatif est compliqué et plus les clients ont besoin de nous. Le revers de la médaille est l'obligation permanente de formation, d'information pour nous et nos équipes. Cela induit une nécessaire adaptation permanente qui, à certains moments, peut être ressentie comme un fardeau.

Le code de déontologie

Enfin, le code de déontologie encadre en partie notre pratique professionnelle. L'article 150, section « Devoirs Généraux » issu du décret n°2012-432 du 30 mars 2012, stipule : « Avant d'accepter une mission, les personnes mentionnées à l'article 141 apprécient la possibilité de l'effectuer conformément aux dispositions législatives et réglementaires applicables, notamment celles du présent code, et selon les règles professionnelles définies par le Conseil supérieur de l'ordre dans les conditions prévues au 3° de l'article 29. Elles examinent périodiquement, pour leurs missions récurrentes, si des circonstances nouvelles ne remettent pas en cause la poursuite de celles-ci ».

Cet article nous invite, en conscience, à ne pas réaliser de nouvelles missions ou à stopper certaines si nous n'avons pas la possibilité de les effectuer conformément aux dispositions législatives et réglementaires applicables comme, par exemple, télétransmettre les déclarations dans les délais impartis... Chacun appréciera à l'aune de son organisation et de sa gestion l'article 150 de notre code de déontologie.

Et si nous ne nous souvenons pas de l'article 150, la norme professionnelle 2300 relative à la mission de présentation des comptes annuels nous invite à nous pencher périodiquement sur le maintien de la mission.

Après s'être flagellés avec les facteurs sur lesquels nous n'avons pas la main, passons à ceux que nous pouvons modeler sous réserve de le vouloir et de faire le premier pas.

Facteurs que nous pouvons individuellement modeler

Le chiffre d'affaires

Très souvent l'expert-comptable est obsédé par le chiffre d'affaires, tendu qu'il est vers le développement de son cabinet. A moi, le nouveau client, il ne doit surtout pas m'échapper !!! Il ne doit pas aller à la concurrence même si nous parlons de confraternité. Cela se comprend. Lorsqu'un nouveau client signe, nous confortons notre capacité de séduction, nous flattons notre égo et puis, la valeur de notre cabinet augmente puisque le chiffre d'affaires augmente...

En tant que conseil en gestion de nombreux clients, ne confondons-nous pas chiffre d'affaires et production ? Partons de la formule simpliste suivante : Montant de la production de l'exercice = taux moyen horaire de production X nombre d'heures réelles de production. Si nous souhaitons augmenter notre production de l'exercice, nous pouvons jouer sur les deux paramètres que sont le taux moyen horaire de production et le nombre d'heures réelles de production.

Or la profession, comme de nombreuses autres, connaît une tension, quel bel euphémisme, pour ne pas dire une pénurie de collaborateurs (quelles en sont les causes ?).

« Comment réalisent-ils ce « miracle » ? La réponse est relativement simple : organisation et méthode »

Aussi, le nombre d'heures réelles de production peut être de plus en plus contraint à cause d'un sous-effectif chronique. De ce fait, ce paramètre ne sera probablement pas celui qui aura le plus d'effet sur le montant de la production de l'exercice.

Dès lors, si nous souhaitons maintenir le montant de production de nos cabinets, le taux moyen horaire de production doit croître. L'augmentation peut être réalisée de différentes façons non exclusives les unes des autres (liste à la Prévert non exhaustive) : refus d'accueillir de nouveaux clients, tri de la clientèle actuelle et débarquement d'anciens clients, sélection plus drastique des nouveaux clients, hausse du montant des honoraires des clients actuels et futurs du cabinet, facturation de prestations précédemment offertes, réalisation de mission à plus forte valeur ajoutée, optimisation des méthodes de travail, de l'utilisation des outils, de l'ordonnancement et de l'organisation de la production, accueil de nouveaux clients grâce à une augmentation de la productivité dans le traitement des dossiers...

Mettons en œuvre le tri de la clientèle actuelle. Grâce à une grille de sélection objective intégrant des critères propres à chaque cabinet ou plus subjective se basant sur la connaissance de nos clients, nous pouvons réaliser un tri afin de déterminer les dossiers dont nous pouvons nous séparer.

Se séparer de clients, vous n'y pensez pas !!! « Si je me sépare de clients, mon chiffre d'affaires va baisser et la valeur de mon cabinet avec ». Or, c'est bien l'inverse que nous proposons. Ces clients avaient un impact négatif pour le cabinet : taux horaire de facturation trop faible, mauvais payeurs, désorganisation de la production, comportement inapproprié avec les collaborateurs, activité hors celles de prédilection du cabinet... Nous vous laissons compléter la liste.

Travailler la qualité de la clientèle permet de dégager des heures de production et d'améliorer le confort de travail de nos collaborateurs. Ces heures disponibles seront utilisées pour traiter les dossiers des autres clients du cabinet. L'idée est de travailler sur des dossiers dont le taux horaire de production est plus élevé que ceux des dossiers sortis. Par conséquent, le montant de la production de l'exercice va augmenter et le résultat du cabinet avec.

Le cadrage des clients

Cela paraît simpliste mais combien d'entre nous sont prêts à se séparer de clients n'entrant pas dans le moule défini par le cabinet ? Justement, est-ce que ce moule a, un jour, été défini ? Devons-nous tout accepter de notre client ? La lettre de mission fixe les règles du jeu entre le cabinet et le client. Volontairement, nous utilisons le terme « règles du jeu ». Comme tout jeu, ce dernier peut prendre fin selon la volonté des parties et notamment si le client ne respecte pas ses obligations. Petit florilège : non-paiement des honoraires, perte de confiance, non-respect du délai de transmission des documents, comportement non respectueux avec les équipes...

Quel est notre comportement lorsque le client transmet les éléments pour établir une CA3 le jour auquel elle doit être déposée ? Certains font la déclaration sans piper mot, d'autres facturent un complément d'honoraires, d'autres ne font pas la déclaration le jour même car la lettre de mission, qui est un contrat, prévoit que les éléments comptables doivent être transmis à l'initiative du client le 10 du mois suivant la période concernée. Effet garanti, les

pénalités agissent très souvent comme un électrochoc et le mois suivant comme par magie, les éléments sont transmis dans les délais contractuels. Si le client décide, malgré tout, de ne pas respecter les règles contractuelles auxquelles il a consenti en signant notre lettre de mission, il nous appartient d'en tirer les conséquences : est-ce que la mission est maintenue désorganisant notre chaîne de production ou résiliée libérant du temps pour traiter les dossiers des clients respectueux ?

Un autre effet collatéral bénéfique pour le cabinet de la réduction du nombre de dossiers par une sélection de la qualité de ces derniers est l'avancée dans leur traitement. En effet, le cabinet dispose du même temps de production pour traiter moins de dossiers. Par conséquent, les dossiers seront à jour plus rapidement.

C'est un début mais nous pouvons améliorer encore notre production en nous intéressant à l'ordonnancement des tâches.

L'ordonnancement des tâches

Commençons par un exemple : un salon de coiffure en tenue comptable avec TVA au réel normal mensuel. Les travaux à réaliser sur le dossier sont schématiquement les suivants : mise à jour de la comptabilité, établissement des déclarations de TVA mensuelles et des comptes annuels.

« Mettons en œuvre le tri de la clientèle actuelle. Grâce à une grille de sélection objective intégrant des critères propres à chaque cabinet »

Le cabinet A met à jour la comptabilité tous les mois, établit et télétransmet les déclarations de TVA automatiquement avec le module TVA du logiciel de production, réalise mensuellement les demandes de renseignement puis enchaîne avec l'établissement des comptes annuels en bénéficiant du contrôle de TVA automatique du logiciel en fin de parcours.

Le cabinet B n'est pas en capacité de réaliser la mise à jour de la comptabilité mensuellement, établit les déclarations de TVA en mode EFi puis réalise la mise à jour en pleine période fiscale, réclame des pièces qui ont plus d'un an d'âge, attend que le client soit rentré de vacances pour récupérer une partie des pièces demandées et réalise le contrôle de TVA après avoir centralisé manuellement les CA3.

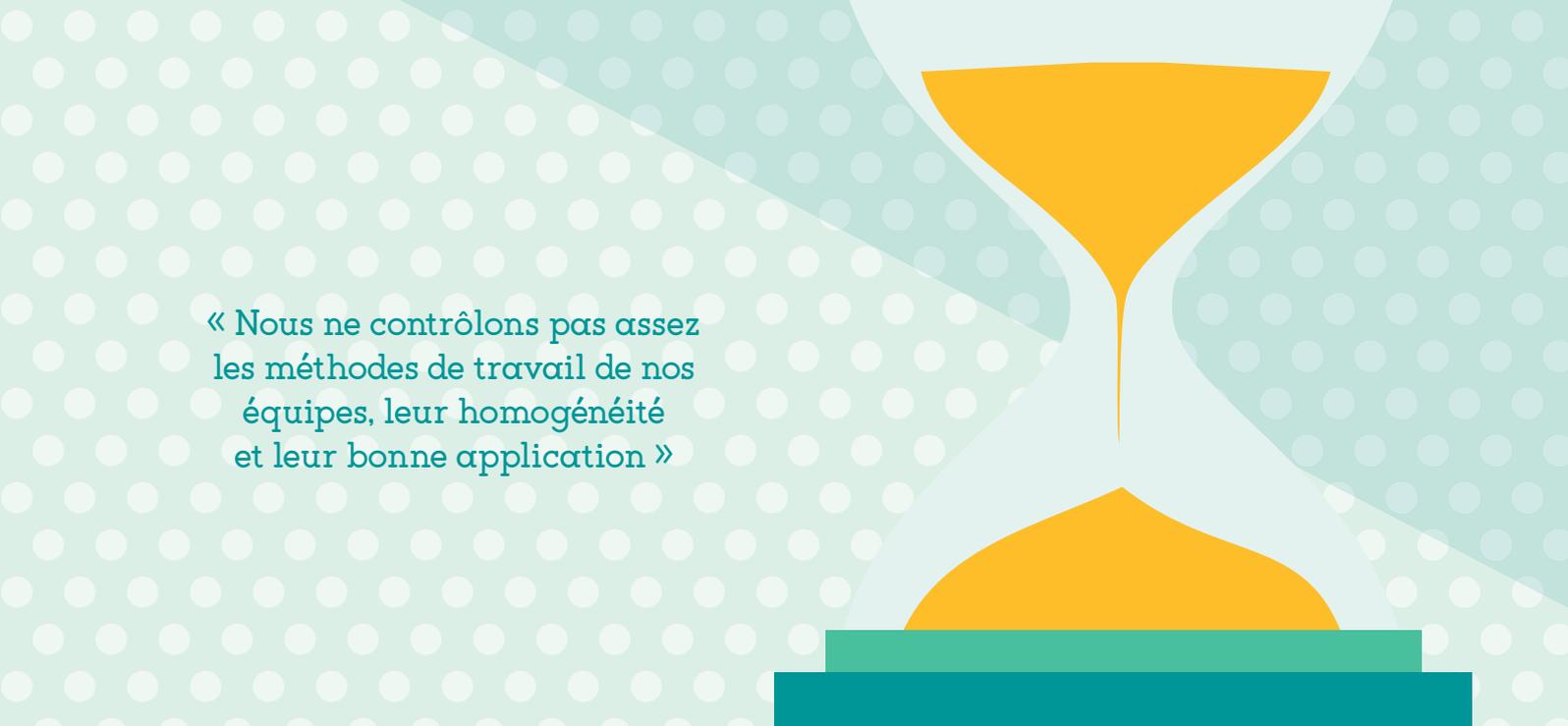
Cet exemple est, certes, caricatural. Cependant, il illustre bien l'importance de réaliser les travaux au bon moment tout en limitant le nombre d'interventions sur le dossier. Mais pour traiter les dossiers en Juste-à-Temps, encore faut-il ne pas être en retard nous direz-vous. Justement, le but de cet article est de donner plusieurs clés pour réussir cette mutation.

Inspirons-nous de l'industrie pour planifier à quels moments et dans quel ordre les différentes tâches nécessaires au traitement des dossiers doivent être réalisées afin de limiter les goulets d'étranglement et lisser le plus possible la production tout au long de l'année.

Un bon ordonnancement des tâches concourt à la performance tout comme des méthodes de travail optimisées.

Les méthodes de travail

Est-ce que nos équipes appliquent bien les mêmes méthodes de travail ? Ont-elles été définies par le cabinet ? Sont-elles optimisées ? Sont-elles enseignées aux nouveaux salariés ? Quid des anciens ? Voici quelques questions à se poser.



« Nous ne contrôlons pas assez les méthodes de travail de nos équipes, leur homogénéité et leur bonne application »

En effet, trop souvent pris par nos déplacements et rendez-vous, nous ne contrôlons pas assez les méthodes de travail de nos équipes, leur homogénéité et leur bonne application. Il n'est pas rare de trouver des discordances : EDI-TVA pour les uns et EFI-TVA pour d'autres, utilisation de tel ou tel module par certains et pas par d'autres, intégration des écritures de banques dans tous les dossiers et trous dans la raquette pour le voisin, etc...

Définition des méthodes de travail optimales, formations des équipes, vérification de leur correcte application sont indispensables afin d'assurer un traitement standardisé des dossiers facilitant l'entraide, accélérant la reprise par un autre salarié et permettant de limiter les non-conformités.

Maintenant que nous avons défini les bonnes méthodes de travail et qu'elles sont appliquées par tous, intéressons-nous à nos outils de production et à leur utilisation.

Les outils de production

C'est un autre gisement d'amélioration. Savons-nous utiliser les outils comme nos équipes, voire mieux ? Connaissons-nous les capacités des outils ? Vérifions-nous comment les équipes utilisent les outils ?

Petit exemple, les écritures de banque arrivent dans le dossier. C'est un minimum nous direz-vous. Par contre, si la reconnaissance automatique codifie tous les mouvements en compte d'attente au lieu du bon compte, l'utilisation n'est pas optimisée.

Autres exemples : le module emprunt est utilisé mais les écritures sont passées manuellement et non automatiquement. Le module TVA est utilisé mais les TVA sont réalisées manuellement et non automatiquement...

Mettons les mains dans le cambouis pour comprendre la philosophie de nos outils et comment ils fonctionnent, pour déterminer leur utilisation optimale, en tirer les conséquences sur nos méthodes de travail et nos procédures et pour former nos équipes.

« Souvent, nous pensons, à tort ou à raison, que le changement d'outils de production va solutionner nos problèmes »

Lorsque nous maîtrisons les outils, connaissons leurs capacités et leurs limites, nous ne pouvons plus être abusés par le salarié qui chercherait à profiter de notre ignorance quant à l'utilisation de ces derniers. Ceci permet également de lui montrer qu'il n'est pas indispensable car seul capable d'utiliser l'outil. En cas d'absence du salarié, nous sommes alors parfaitement aptes à le suppléer même si nous n'en avons pas forcément le temps matériel. En ces temps de tension sur le marché du travail, cela peut réduire les velléités de pression de certains qui s'estiment indispensables.

Un autre avantage de maîtriser les logiciels peut être de limiter notre appétence à changer d'outils de production. En effet, souvent, nous pensons, à tort ou à raison, que le changement d'outils de production va solutionner nos problèmes. Sachant qu'un changement de logiciel implique un temps de formation, de migration, d'adaptation, il peut être plus profitable d'utiliser nos outils actuels au maximum de leur capacité. S'il nous apparaît que le nouvel outil dépassera l'ancien utilisé qui a ses limites, alors il sera pertinent de changer.

Nous vous invitons à vérifier très régulièrement que vos salariés utilisent les outils conformément aux procédures définies au sein du cabinet, c'est également un facteur de performance. Les procédures ont-elles été définies au sein du cabinet ? La réponse est positive bien sûr. Cependant, cette procédure est-elle toujours adaptée ? En effet, les outils et les obligations évoluent et il n'est pas rare que les équipes maintiennent des pratiques qui n'ont plus lieu d'être. Encore un sujet à traiter alors que le temps manque cruellement. Revoir régulièrement les procédures, les ajuster pour les simplifier et les rendre les plus fluides et efficaces possibles est, à coup sûr, un facteur de performance.

La charge de travail des équipes

Nous devons nous intéresser également au temps de production disponible de nos équipes et à leur charge de travail. N'oublions pas la « loi » de Hofstadter : les choses prennent plus de temps que prévu. Aussi, si nous chargeons nos salariés à temps plein rémunérés à l'heure avec une masse de travail annuelle de 1 600 heures, il est fortement probable qu'une partie des dossiers sera déposée en retard ou que des heures supplémentaires seront réalisées.

En effet, « la vie, c'est comme une boîte de chocolats : on ne sait jamais sur quoi on va tomber », « Mama always said life was like a box of chocolates, you never know what you're gonna get » en version originale (Forrest Gump 1994 - réalisé par Robert ZEMECKIS). Entre les nouveaux dossiers qui demandent plus de temps, les demandes de travaux exceptionnels, les absences, les sollicitations diverses et variées, les salariés à temps plein ne peuvent pas être chargés de base à 1 600 heures annuelles. Nous proposons de charger les salariés non cadres à 90 % de leur temps de travail effectif et les salariés cadres à 85 % de leur temps de travail effectif.

Comment faire alors si le ratio proposé est dépassé pour tout ou partie des salariés du cabinet ? Les heures supplémentaires peuvent éventuellement pallier la situation. Si malgré la réalisation d'heures supplémentaires, la masse de travail demeure trop importante, nous vous invitons à embaucher ou à creuser la partie de l'article consacré au choix des clients afin d'adapter le volume de travail à la capacité de production du cabinet.

D'autre part, tout comme l'ordonnancement des tâches évoqué supra, une bonne répartition des dates de clôture des dossiers du cabinet et une bonne répartition entre les collaborateurs permettent de lisser au mieux les travaux et de limiter les goulets d'étranglement. Là encore, la partie relative au choix des clients peut être d'une grande aide.

Nous venons d'effleurer quelques pistes, il en reste bien d'autres à creuser : management et gestion des équipes, formation, collecte de l'information, relation avec le client, honoraires...

Le management et la gestion des équipes

Creusons la relation avec nos salariés et l'attractivité de nos cabinets. En toute conscience et objectivement, sommes-nous irréprochables ? Ne sommes-nous pas collectivement et individuellement, en partie, responsables du manque d'attractivité de nos cabinets ?

La grille des salaires de notre convention collective est-elle compétitive par rapport à d'autres ? La classification des emplois donne-t-elle envie alors que les métiers évoluent avec l'informatique, l'automatisation de plus en plus poussée et l'exploitation de la data ? La profession a-t-elle assez communiqué ces vingt dernières années à destination des lycéens, étudiants et de leurs parents pour montrer que nos cabinets sont loin de l'image d'Épinal qu'ils peuvent avoir en tête si tant est qu'ils en aient une ?

Le CNOEC vient de lancer une campagne de communication à destination des étudiants et de leurs parents pour promouvoir notre filière. Gageons qu'elle porte ses fruits. Comment gérons-nous nos salariés ? Est-ce que leur charge et horaires de travail sont adaptés ? Leurs locaux, bureaux et équipements informatiques décent ? Leur rémunération équitable ?

Sommes-nous suffisamment disponibles et à leur écoute ? Est-ce que notre communication est compréhensible et comprise ?

Il semble que l'ère du « j'en ai bavé, j'ai fait beaucoup d'heures, mes collaborateurs doivent vivre ce que j'ai vécu »

est révolue. Acceptons notre part de responsabilité collective et individuelle, adaptons-nous à notre environnement et agissons pour infléchir la tendance. La remise en question est un premier pas vers le changement.

« Consacrions-nous assez de temps à nos équipes ? Échangeons-nous suffisamment avec elles ? Écoutons-nous les remontées terrain qu'elles réalisent ? »

D'autre part, nous sommes souvent peu formés à gérer du personnel. Même formés, la gestion de l'humain est une « science » molle et non dure. Les formations ayant trait au management ont moins de succès que les formations techniques. Les livres consacrés au management pullulent tout comme les formations. Au milieu de toute cette offre, il est difficile de trouver la méthode qui nous va comme un gant. En effet, chaque manager ou salarié a une personnalité unique, un caractère propre, porte

son histoire, se nourrit de son expérience et a ses convictions.

Consacrions-nous assez de temps à nos équipes ? Échangeons-nous suffisamment avec elles ? Écoutons-nous les remontées terrain qu'elles réalisent ? Voici quelques questions parmi d'autres que nous pouvons nous poser et pour ensuite agir.

En tant qu'expert-comptable, nous devons réaliser 40 heures de formation annuellement. Nos équipes bénéficient également de formations qu'elles soient rendues obligatoires par le code du travail ou par les changements législatifs et réglementaires. Nous conviendrons tous qu'il est nécessaire de se former. Par contre, consacrons-nous suffisamment de temps pour former nos équipes à l'utilisation et à l'optimisation des outils ou à la méthodologie à appliquer pour résoudre certaines difficultés techniques ou établir certaines déclarations.

Ce type de formations peut paraître trivial. Cependant, sans faire preuve de condescendance et d'outrecuidance, des points qui nous semblent évidents et simples ne le sont pas forcément pour nos équipes. Ce manque de formation est un facteur de perte de temps et de risque d'erreurs.

Il ne s'agit pas de réaliser des formations d'une journée pour traiter ces points mais de réaliser régulièrement des focus précis et de ne pas hésiter à les rejouer autant de fois qu'il faut pour que les équipes maîtrisent le sujet. La répétition permet d'an

crer des réflexes et bonnes habitudes pour standardiser les pratiques.

La collecte de l'information

Les plus belles méthodes de travail, procédures et plus beaux logiciels peuvent être mis en échec si la matière première n'arrive pas selon le cahier des charges défini par le cabinet. La collecte de l'information est un point crucial pour alimenter notre usine de production. Là encore, il convient de standardiser cette collecte et veiller à ce que les éléments arrivent au bon moment et intégralement.

Les honoraires

Et les honoraires ? Nous pourrions y consacrer des pages et des pages. La question n'est pas de savoir s'ils sont trop élevés ou trop faibles (petite confiance : je les trouve toujours trop faibles !!!). La question est celle du consentement du client à notre proposition de prestation et du prix qui l'accompagne. En résumé, est-ce que le client estime que le rapport qualité-prix correspond à son attente ?

Un trajet en automobile peut être réalisé avec une voiture low-cost ou une voiture de luxe. Deux salles, deux ambiances. L'expérience client (un terme à la mode) est, en principe, différente et il existe bien un marché pour ces deux types de clients.

Proposer des prestations low-cost ne signifie pas ne pas être rentable mais définir une organisation, une méthodologie et un prix en adéquation permettant de dégager suffisamment de résultat. Pour preuve, les chaînes de fast-food ou les compagnies aériennes positionnées sur le marché low-cost réalisent des résultats confortables.

A chacun de nous de définir, en conscience, le prix de nos prestations en fonction de notre modèle économique et de caler les ressources qui permettent in fine d'assurer un revenu cohérent et suffisant avec notre niveau de compétences, nos responsabilités, nos normes de travail et notre implication.

Plutôt que de se charger en travail pour atteindre la rentabilité escomptée et continuer dans le cercle vicieux des dossiers en retard, des clients insatisfaits, des salariés qui nous quittent, vendons plus cher nos prestations. Certes, nous traiterons moins de dossiers. Mais devons-nous accueillir tous les dossiers qui se présentent ?

D'autre part, si nous ne disposons pas des ressources matérielles pour traiter la mission, nous ne risquons rien à proposer un tarif plus élevé. Soit le client accepte, soit il se rapproche d'un autre cabinet qui aura la même démarche d'augmentation du tarif. Nous exerçons une activité libérale qui nous laisse une totale liberté pour choisir nos clients. Ceci est tout à fait réalisable : pour preuve l'exemple qui suit.

Depuis la création de son cabinet, une jeune consœur, tel un joaillier de la Maison Cartier, cisèle sa clientèle. Elle a choisi d'exercer sans salarié et est l'heureuse maman de jeunes enfants. Elle a fixé une limite à son temps de travail et sélectionne rigoureusement ses clients à l'aide d'une grille fixant ses critères. Elle a fait le choix de la qualité à la quantité. Des périodes d'accueil des nouveaux clients sont calées au cours de l'année pour que leur accueil soit optimal. Ces derniers doivent attendre pour entrer dans le club très fermé et prisé de ses clients : intégrer son cabinet se mérite. Cerise sur le gâteau, notre consœur dispose d'une marge sécurité pour accepter une « pépite » comme elle aime appeler les clients dispensés d'attendre la prochaine période d'intégration. Tout comme notre consœur, utilisons notre liberté pour façonner une clientèle en diamant.

Le premier pas

Etes-vous prêts à faire le premier pas ? Souvent, le facteur limitant, c'est « Bibi ». « Bibi », c'est la personne qui lit actuellement ces lignes. Est-ce que cette personne est prête à modifier ses habitudes et celles de ses équipes, à ajuster son organisation et ses méthodes de travail, à sélectionner plus finement sa clientèle ?

Il ne s'agit pas de faire un pas de géant, seulement un petit pas pour commencer. Tous les combats ne peuvent être menés en même temps. Il convient de définir ses objectifs, sa stratégie et sa tactique pour réussir ce beau défi. Soyez méthodique et traitez prioritairement les sujets permettant de dégager un maximum de temps de production ainsi, le temps dégagé permettra de d'attaquer d'autres sujets et de rentrer dans un cercle vertueux.

Pour aller plus loin et finir

Il nous semble pertinent de commencer cette démarche d'amélioration continue en réalisant un état des lieux objectif de l'avancée des dossiers du cabinet pour ne par dire de constater l'éventuel retard dans le traitement des dossiers. Retard qu'il convient de quantifier pour, ensuite, déterminer la méthode pour le résorber : embauches, amélioration des procédures, simplification des traitements, débarquement de clients... En tout état de cause, si vous finissez la période fiscale le 15 mai de chaque année, vous avez déjà un mois de retard à résorber pour tenir l'objectif du 15 avril. Soyez patients et tenaces, l'objectif du 15 avril sera atteint probablement au bout de quelques années...

Enfin, il nous paraît essentiel de déterminer ses objectifs professionnels et personnels pour ne pas se retrouver, « à l'insu de son plein gré », esclave de sa propre organisation.

Voici quelques « lois » économiques bien connues résumées ci-dessous. Nous vous invitons à les creuser, à les méditer et en faire votre miel. Elles peuvent vous inspirer et vous inciter à ajuster votre organisation pour moins, voire ne plus subir...

- **Loi de Pareto** -
20 % de l'énergie produit 80 % des effets
- **Loi de Parkinson** -
plus j'ai de temps, plus la tâche prend de temps
- **Loi de Carlson** -
faire un travail en continu prend moins de temps que de le faire en plusieurs fois
- **Loi de Murphy** -
quand c'est mal parti, cela va empirer
- **Loi de Douglas** -
plus on a de place dans son bureau, plus on s'étale
- **Loi de Hofstadter** -
les choses prennent plus de temps que prévu
- **Loi de Laborit** -
faire le plus compliqué en premier
- **Loi de David Allen** -
ordonnancer les tâches et éviter les perturbateurs

**N'hésitez pas à voir ou à revoir le webinaire
« Finir la période fiscale le 15 avril,
c'est possible ! »**



IFC : transformez une obligation légale en mission de conseil !

PAR ALEXANDRE WALLIANG

Une entreprise sur deux compte au moins un salarié, mais combien ont anticipé les indemnités de fin de carrière (IFC) à leur verser ?

Au-delà de l'obligation de conseil que tout cabinet doit à ses clients, il est primordial de les alerter sur ce passif latent. Avec une démarche méthodologique assez simple, il est possible de réaliser une mission relative aux IFC, à valeur ajoutée pour les clients.

Une fois la (fausse) complexité technique du calcul des IFC dépassée, il y a une opportunité claire de transformer cette obligation légale en une mission de conseil.

Bref, soyez actif face à ce passif social... !

Calculer, c'est obligatoire...

et pourtant...

En France, dans les comptes sociaux, l'engagement relatif aux IFC fait l'objet :

- ▶ d'une simple mention dans l'annexe des comptes annuels ;
- ▶ ou d'une provision inscrite au passif du bilan (méthode de référence, ex-« méthode préférentielle »).

NB : dans les comptes consolidés, la comptabilisation d'une provision afférente est obligatoire.

En pratique, l'information sur l'évaluation de la dette en matière d'IFC est trop peu souvent présente dans les comptes sociaux.

Comme on dit... « oh ce n'est pas significatif... », sans avoir même procédé au calcul dans la plupart des cas !

Il s'agit sincèrement d'une double erreur d'analyse.

D'une part, sauf exception, le montant des engagements en matière d'IFC est rarement anodin.

D'autre part, il est inexact de penser que l'unique finalité du calcul de la dette actuarielle serait d'aboutir à un chiffre.

Proposer une VRAIE mission aux clients

Les clients sont assez peu nombreux à avoir la comptabilité comme passion ou hobby inavoué, si bien que la présentation des comptes annuels de leur entreprise constitue un moment privilégié pour évoquer un certain nombre d'autres sujets en découlant : stratégie, développement, rentabilité, projets, etc. Les comptes annuels sont le point de départ.

Pour les IFC, le même raisonnement peut être tenu : le chiffre de la dette actuarielle doit être la porte d'entrée pour des échanges ciblés sur les ressources humaines de l'entreprise.

Grâce aux informations automatiquement intégrées dans le logiciel, IFC by MyFides permet d'être en mesure de présenter aisément une mine de données pertinentes aux clients pour leur apporter une valeur ajoutée :

- ▶ prévision des départs ;
- ▶ sorties de trésorerie liées ;
- ▶ pyramide des âges ;
- ▶ répartition femmes / hommes, cadres / non-cadres.

Par ailleurs, pour le cabinet, cela conforte son rôle de conseiller privilégié.

Le déroulé de la mission

On a parfois tendance à l'oublier... mais une mission de conseil, ça s'organise ! Surtout pour une mission qui peut se répéter... et se révéler récurrente.

Il est impératif de disposer d'outils pratiques, « clé en mains », et d'un accompagnement de la première à la dernière étape. Concrètement, la démarche se déroule en plusieurs temps et, avec MyFides, les différentes étapes consistent en :

- ▶ la segmentation de la clientèle ;
- ▶ la formalisation du cadre de la mission ;
- ▶ la réalisation de la mission en tant que telle ;
- ▶ les comptes-rendus de mission : résultats, interprétations.

La segmentation de la clientèle

L'objectif est d'identifier les entreprises « cibles ».

Même si cette étape trouve particulièrement sa pertinence avant la période de clôture des comptes annuels, elle peut être réalisée toute l'année.

Il convient d'analyser le portefeuille clients pour classer puis sélectionner les clients concernés et/ou intéressés : critères, classement, sélection.

Peuvent être visées les sociétés dans une démarche de transmission, d'acquisition, les entreprises relevant d'une convention collective avec des droits IFC significatifs, les sociétés d'une certaine taille, les entreprises avec des salariés d'une ancienneté importante et les associations.

A ce stade, il n'est pas inutile de rappeler qu'un besoin non exprimé ne signifie pas qu'il n'existe pas !

Ça peut être l'occasion d'une prise de conscience pour les clients, pour aujourd'hui ou demain.

De même, les clients savent-ils que le cabinet peut lui proposer ce service ?

La formalisation du cadre de la mission

Il s'agit de présenter la mission complète au client, convenir des modalités pratiques, des honoraires, du planning, etc.

Un courrier ou un mail d'information peut être adressé en amont aux clients.

Lors de l'entretien avec chaque client ciblé, sont à exposer la mission, ses avantages, les impacts en trésorerie, les conséquences fiscales, etc. En général, la présentation d'un exemple de rapport final donne un atout indéniable pour convaincre.

Ensuite, la rédaction de la proposition de mission permet d'en cerner le cadre :

- ▶ le contexte et les objectifs de la mission ;
- ▶ les avantages, les impacts en trésorerie et conséquences fiscales ;
- ▶ les grandes étapes de la mission ;
- ▶ les modalités de compte rendu ;
- ▶ les honoraires.

Une fois acceptée, la lettre de mission est à signer, permettant ainsi de formaliser les termes de la mission.

Réalisation de la mission

Après la signature de la lettre de mission, les diligences convenues sont mises en œuvre selon le planning défini.

La première étape consiste à recueillir les informations nécessaires :

- ▶ paramètres de l'entreprise ;
- ▶ hypothèses actuarielles ;
- ▶ données relatives aux salariés.

A partir de ces éléments, avec IFC by MyFides, il faut gérer ces paramètres de calcul :

- ▶ modalités de départ : départ volontaire / mise à la retraite ;
- ▶ âge de départ et ancienneté ;
- ▶ droits octroyés par la CCN (plus de 500 conventions collectives paramétrées) : comparatif indemnité conventionnelle / légale ;
- ▶ salaire de référence (projeté) ;
- ▶ probabilité de présence : décès, turn-over ;
- ▶ taux d'actualisation ;
- ▶ taux de charges sociales ;
- ▶ méthode de calcul : rétrospective / rétrospective prorata temporis / ANC 2021.

Une fois la dette actuarielle calculée, l'étape suivante conduit à déterminer des modalités de financement pour lisser dans le temps cette charge future.

Deux solutions, non exclusives l'une de l'autre, sont offertes :

- ▶ la gestion interne :
 - être « son propre assureur » ;
 - pas de sortie de trésorerie ;
 - pas de déductibilité fiscale de la provision ;
- ▶ la gestion externe :
 - totale ou partielle ;
 - sortie de trésorerie ;
 - déductibilité de la cotisation versée.

Chacune de ces hypothèses présente des avantages et des inconvénients.

Par ailleurs, il n'est pas inutile de rappeler la possibilité de coupler cette étude avec la couverture des indemnités de licenciement (contrat « IFC/IL/RC » et non seulement contrat « IFC »).

Comptes-rendus de mission : résultats, interprétations

Comme évoqué plus haut, il est impératif d'exploiter les données utilisées par IFC by MyFides au-delà du calcul des IFC en tant que tel.

Concrètement, l'outil propose des analyses telles que :

- ▶ les indemnités probables à verser dans les 5 ans, ainsi que dans les 10 ans ;
- ▶ la répartition des départs dans le temps.

L'objectif est de permettre aux clients d'adopter une approche prospective et prévisionnelle en la matière, de prendre les bonnes décisions afin d'en optimiser la gestion pour éviter les « à-coups » de trésorerie préjudiciables au développement et à la pérennité de toute entreprise.

Un « bilan social » est automatiquement généré également et met en exergue ces éléments cruciaux pour la gestion RH :

- ▶ âge, sexe, catégorie, salaire, ancienneté ;
- ▶ pyramide des âges, moyenne ;
- ▶ pyramide des anciennetés, moyenne ;
- ▶ répartition femmes / hommes ;
- ▶ répartition entre les catégories (cadres / non-cadres / etc.) ;
- ▶ décomposition de la masse salariale.

Toutes ces données participent à la Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) de l'entreprise concernée.

Pour rendre compte au client de la mission réalisée, un entretien permet de lui présenter le rapport et les préconisations afférentes, lors de la réunion sur les comptes annuels par exemple.

IFC by MyFides facilite cette étape, avec :

- ▶ la génération automatique d'un rapport complet et personnalisable :
 - choix du contenu, des annexes ;
 - format Word® pour être personnalisé ;
 - tableaux, graphiques ;
 - export possible des données sous Excel®.
- ▶ la préparation automatique d'un diaporama complet et personnalisable (sous Powerpoint®), qui peut utilement compléter une présentation des comptes annuels par exemple.

Le contenu-type du rapport comprend ces parties :

- ▶ rappels des hypothèses et données ;
- ▶ montant de l'engagement en matière d'IFC ;
- ▶ prévisions de départ et des IFC par année ;
- ▶ « bilan social » de l'entreprise ;
- ▶ solutions de financement.

En conclusion...

Il est tout à fait aisé de passer du savoir-faire (méthodologie calculatoire)... au faire savoir (mission de conseil) !

Et d'expérience, avec IFC by MyFides, les IFC se révèlent être une (rare) thématique pour laquelle le temps à passer pour aboutir à des résultats est inversement proportionnel à la valeur ajoutée des informations (utiles) présentées aux clients.

MyFides est une association créée par des experts-comptables pour les experts-comptables et leurs clients. Elle a développé initialement une solution exclusive de chiffrage et présentation des passifs sociaux de l'entreprise liés aux indemnités de fin de carrière : IFC by MyFides.

Accompagner les clients dans la liquidation de leur retraite

Une mission très rentable et simple à organiser

PAR BRUNO CHRETIEN

La retraite est au cœur des préoccupations des dirigeants d'entreprises et de leurs salariés.

Le déséquilibre structurel qui caractérise nombre de nos régimes de retraite, des taux de remplacement en baisse constante et une future réforme largement controversée sont autant d'éléments anxiogènes qui conduisent les entrepreneurs à s'interroger.

Tout cela s'avère très favorable à la mise en place de missions qui intéressent chacun.

Pour autant, faut-il encore savoir précisément ce que recouvre le terme de « missions retraite » et quelles sont celles pouvant être concrètement mises en place.

La retraite : un sujet majeur pour vos clients... et pour vous-mêmes

Le projet de report de l'âge de départ des retraites - largement débattu lors de la campagne présidentielle et qui semble aujourd'hui moins prioritaire malgré une situation financière dégradée - a renforcé les inquiétudes des Français. Chacun s'interroge sur sa situation, ses choix et surtout sur le maintien de son niveau de vie à la retraite.

Ces questions, bien entendu les clients se les posent. Mais les experts-comptables et les collaborateurs se les posent aussi pour eux-mêmes. Il s'agit d'un des rares sujets sur lesquels les interrogations s'avèrent finalement identiques aussi bien pour les clients que pour les experts qui les conseillent. Les dirigeants d'entreprises ont la chance d'être accompagnés et conseillés par les professionnels du chiffre qui peuvent ainsi répondre à leurs attentes et les rassurer.

Ce besoin est finalement assez simple à faire émerger chez le dirigeant sensibilisé au sujet mais dépassé par sa technicité. En d'autres termes, les clients sont demandeurs et prêts à être accompagnés.

Mais la mission retraite ne se limite pas à de simples calculs prévisionnels. Elle recouvre plusieurs dimensions très distinctes.

La mission retraite recouvre plusieurs réalités

Soulignons d'abord que le constat est unanime, la demande en matière de retraite a augmenté ces 5 dernières années.

Une étude réalisée en juin 2022 par Factorielles auprès de plus de 450 professionnels montre que pour 84 % d'entre eux, la demande a progressé en quelques années.

Mais le champ des missions retraite recoupe pour les cabinets des réalités différentes qui s'interpénètrent autour de 2 grands besoins :

► **L'amélioration des droits futurs :**

maintien du niveau de vie et optimisations tant des régimes obligatoires que des régimes supplémentaires. Cet objectif partagé constitue un point de rencontre tout naturel entre les experts-comptables et les professionnels d'assurances, ces derniers cherchant légitimement à conclure un partenariat avec vous en raison de la qualité de la relation que vous entretenez avec vos clients dirigeants.

► **La sécurisation et la liquidation des droits.**



L'aide à la liquidation des pensions : un sujet majeur pour vos clients

Parmi ces missions retraites, nous allons nous intéresser dans le cadre de cet article à l'accompagnement vers la liquidation des droits.

Les révélations de la Cour des comptes sur les erreurs de calcul des pensions ne manquent pas d'inquiéter nos concitoyens. Et l'enjeu est de taille car avec près de 15 % de pensions fausses dont les 3/4 des erreurs sont en défaveur des assurés, les entrepreneurs et les salariés sont légitimement inquiets quant à la fiabilité du dispositif (même si, convenons que l'opération de suivi de l'acquisition des droits sur toute une vie et leur bonne liquidation constitue un tour de force technique de la part des caisses obligatoires quand on connaît la complexité de la législation).

Or le paradoxe, c'est qu'au fil des années, les calculs sont devenus de plus en plus digitalisés.

Pour ma part, j'ai connu une époque où lorsque j'étais directeur de caisse de retraite, chaque personne venait physiquement au guichet de sa caisse pour obtenir la liquidation de sa pension, à charge pour l'organisme d'en assurer un suivi convenable et ce dans les meilleurs délais.

Mais cette époque n'est plus et paradoxalement, le transfert de la charge du suivi vers l'assuré là où c'était auparavant les salariés des caisses qui faisaient le nécessaire, a rendu plus complexe et plus anxiogène pour chacun la liquidation de sa pension.

La demande des clients s'avère importante. Si le cœur de cible pour les cabinets est naturellement composé de chefs d'entreprises, qu'ils soient commerçants, artisans, libéraux ou dirigeants de société, on observe dans la récente étude de Factorielles que 23 % les personnes confiant la liquidation de leur retraite à un expert-comptable sont des cadres supérieurs. De même, 15 % sont les conjoints des entrepreneurs qui se tournent naturellement vers leur cabinet pour réaliser cette opération.

Cette mission d'aide à la liquidation regroupe en fait 2 sujets :

- ▶ **La sécurisation des droits** : il s'agit de contrôler que les informations portées au relevé individuel de situation (RIS) sont exactes et que le montant de la pension est juste.
- ▶ **L'aide à la liquidation proprement dite** qui consiste à solliciter les caisses, organiser les relances éventuelles et s'assurer que les versements s'opèrent comme cela était prévu.

Former une assistante sur la mission liquidation retraite
C'est possible !



Une mission aisée à mettre en place et très rentable

Lorsqu'on parle aux dirigeants de cabinet de développer les missions, ces derniers sont désormais beaucoup plus réceptifs qu'il y a encore quelques années. Les clients sont extrêmement réceptifs à ce sujet et il n'existe pas d'obstacle à la facturation de la mission.

Mais il y a toujours des freins naturels qui reposent principalement sur le fait que :

- ▶ « nous n'avons pas l'expertise suffisante au sein du cabinet et il faut donc confier ce travail à un tiers »
- ▶ « c'est une activité chronophage et nous manquons de temps »

On en arrive à la situation qui fait que certains cabinets confient l'accompagnement retraite à des prestataires spécialisés alors même qu'il s'agit d'un élément majeur de la valeur ajoutée de la relation entre l'expert-comptable et son client.

C'est un peu comme si un constructeur automobile abandonnait toute velléité de développer les éléments de conduite intelligente de ses voitures. A court terme, cela peut fonctionner. A moyen terme, ayant perdu une part significative de sa valeur ajoutée, il est condamné.

Avec la mise en place de la facturation électronique, développer les missions retraite n'est plus une option. Il s'agit d'une véritable opportunité de fidéliser durablement ses clients en se démarquant par un avantage concurrentiel décisif.

Or, **pour l'aide à la liquidation**, il n'est pas nécessaire d'avoir des collaborateurs hautement qualifiés sur la technique métier de la retraite.

Il s'agit beaucoup plus du travail d'une assistante rigoureuse capable de suivre toutes les étapes de contrôle et de mise en place de la retraite.

Avec quelques outils simples à mettre en œuvre et une formation opérationnelle de courte durée, ces collaboratrices seront en pleine capacité de répondre aux exigences de ce suivi.

Si une mission de cette nature prend dans la plupart des cas entre 2 à 10 h de travail, le prix moyen de facturation de la mission se situe entre 1200 € à 1500 €.

Cela constitue **un taux horaire largement supérieur à celui que facturent les autres collaborateurs du cabinet, voire parfois l'expert-comptable lui-même.**

En d'autres termes, les planètes s'alignent aujourd'hui pour que les cabinets déploient eux-mêmes cette mission simple à mettre en œuvre, très profitable, et pour laquelle les clients sont très demandeurs.

REJOIGNEZ LA COOPÉRATIVE POUR PROPOSER DES SERVICES À LA PERSONNE

POUR LE CABINET

- Pouvoir proposer des services à la personne
- sans avoir à créer de structure dédiée
- Utiliser la gestion de l'ordre de mission proposée par une plateforme moderne

POUR LE CLIENT

- Bénéficier du crédit d'impôt service à la personne
- Profiter du taux de TVA réduit
- Mobiliser deux dispositifs fiscaux : pour les particuliers ET pour les professionnels

MISSIONS POSSIBLES

- déclaration de revenu,
- déclaration IFI,
- reconstitution de retraite,
- succession,
- gestion patrimoniale,
- contrôle de la taxe foncière



ECF SERVICES, UN OUTIL INNOVANT POUR LES EXPERTS-COMPTABLES, À TARIF RÉDUIT POUR NOS ADHÉRENTS

COMMENT ÇA MARCHE ?

- Le cabinet propose une prestation et en détermine un prix
- Le client signe l'ordre de mission et paie la prestation via la plateforme.
- La plateforme règle le cabinet.
- La plateforme produit une facture acquittée et une attestation fiscale annuelle pour le client.

ECF Services intervient en marque blanche. Le cabinet conserve une relation directe avec son client via la plateforme.

Pour la rejoindre, contactez-nous sur : ecfservices@e-c-f.fr

Avec ECF SERVICES, accédez simplement au marché du service à la personne !

Le coût de la prestation administrative est le suivant :

- 1 souscription unique de 200 € à ECF Services
- 1 souscription unique de 10 € à la plateforme
- 1 cotisation annuelle de : 60 € HT pour un cabinet adhérent d'ECF
- 190 € HT pour les non adhérents au syndicat (contre 390 € /an au prix public sans passer par ECF SERVICES)
- 1 commission de 10 % du montant TTC des prestations facturées au particulier (soit 11 % du montant HT intégralement financé par le différentiel de TVA)



EXPERTS-COMPTABLES ET
COMMISSAIRES AUX COMPTES DE FRANCE

SÉMINAIRE SOCIAL BIS

PARIS 2022

17-18 NOVEMBRE





EXPERTS-COMPTABLES ET
COMMISSAIRES AUX COMPTES DE FRANCE

UNIVERSITÉS D'HIVER

DEAUVILLE 2022

5-6 DÉCEMBRE



 jedeclare.com
 jefacture.com
 jedataviz.com
 jesignexpert.com
 conformexpert.com



RÉFLEXION AU SOMMET !

COURCHEVEL 2023

18 AU 22 JANVIER



Le cambriolage attentionnel de notre temps de cerveau libéré

PAR ROGER LAURENT

Si les objets de contemplation mentale peuvent se multiplier et s'inscrire dans une concurrence effrénée, ce n'est pas seulement en raison de nouvelles prouesses technologiques, c'est aussi parce que la disponibilité de nos cerveaux est plus grande.

Qu'ils proposent des théories sur le sens du monde, une doctrine morale, un programme politique ou même une fiction, ces objets de contemplation ne peuvent survivre que si nous leur accordons une partie de notre temps de cerveau. Il se trouve -- autre aspect significatif de notre histoire --, que ce temps de cerveau disponible n'a jamais été aussi important.

C'est une situation inédite que celle de la rencontre de notre cerveau ancestral avec la concurrence généralisée des objets de contemplation mentale. Qui va l'emporter, dans cette lutte finale pour l'attention ? Il est là, l'enjeu des enjeux. Car ce temps de cerveau disponible, nous pouvons aussi bien en user pour apprendre la physique quantique que pour regarder des vidéos de chats.

Par conséquent une question demeure, la plus politique de toutes car la réponse qu'on lui apportera déterminera l'avenir de l'humanité. Pas moins.

Ce temps de cerveau libéré, qu'allons-nous en faire ?

C'est cette question que Gérald BRONNER se propose d'explorer dans le livre qu'il publie chez PUF, *Apocalypse cognitive*. Voyons ce qu'il nous dit.

Du temps de cerveau libéré

L'humanité s'est peu à peu affranchie des contraintes qui la rendaient peu disponible à l'usage de certaines de ses fonctions cognitives supérieures. Dans sa négociation avec la nature, elle est progressivement passée d'un rapport de soumission à un rapport de domination. Considéré aujourd'hui comme une offense faite à la nature, ce processus de rationalisation s'est déployé et a abouti à libérer notre attention des impératifs de survie pour nous ouvrir à la contemplation d'objets mentaux.

Ce processus n'est pas achevé. La prochaine étape, qui a déjà commencé, est celle de l'externalisation de nombre de nos routines mentales par les intelligences artificielles, qui, elle aussi aboutira inéluctablement à une libération accrue de notre temps de cerveau.

Nos prédécesseurs ont beaucoup rêvé à ce moment que nous sommes en train de vivre. Mais avaient-ils vu que ce rêve pourrait se transformer en cauchemar ?

La guerre éclair des ordinateurs

L'évident ontologique du monde, une certaine exaltation à constater que la nature nous obéissait aveuglément dès lors que l'on avait percé les lois qui la régissent, dessinait peu à peu le périmètre d'un monde froid et vidé de sens. Si l'on peut par un mécanisme simuler un acte ou une pensée, ne va-t-on pas aboutir à l'évidence que tout n'est que tristes engrenages et processus désincarnés ?

Nous avons vécu le surgissement vertigineux d'Internet, des moteurs de recherche et des possibilités qu'ils offrent. Nous nous sommes vite habitués mais la vérité est que personne n'avait imaginé la rapidité avec laquelle ce genre de services

seraient disponibles. Ni anticiper le développement cyclopéen des capacités de stockage d'informations et l'apparition de moteurs de recherche qui paraissent connaître nos désirs et nous fournissent à peu de frais l'exacte information que nous cherchons.

Externalisation cognitive

Le formidable développement de l'intelligence artificielle constitue un prolongement de ce phénomène d'externalisation mais cette fois, à l'inverse de ce qu'il s'était produit lors de la première révolution industrielle, ce ne sont pas tant les activités physiques qui sont concernées que certaines de nos activités cognitives. Nous savons depuis la victoire de Deep Blue sur Gasparov qu'une machine peut dépasser les capacités intellectuelles humaines dans certaines tâches. Elle a aussi excité la vieille imagination du pire, et notamment le thème du remplacement de l'activité humaine par celle des robots ou même la crainte qu'une intelligence artificielle ne se retourne contre l'humanité.

Mais si celle-ci réussit dans des tâches spécialisées toujours plus nombreuses, il demeure des obstacles robustes à toute comparaison avec le fonctionnement de notre cerveau. Le premier est que les succès des machines sont obtenus au prix d'une production gigantesque de calculs et d'une capacité de mémorisation qui n'ont rien d'équivalent dans les cerveaux humains. Le second est que ces compétences hyperspécialisées ne leur permettent pas d'explorer l'univers des possibles lorsque cet univers n'a pas déjà été circonvenu.

Il ne faut donc pas anthropomorphiser les machines sous peine de ne pas comprendre ce qui est en train de se produire. Les intelligences artificielles sont des prothèses pour l'humanité, des prothèses essentielles, compte tenu des handicaps physiques et cognitifs qui caractérisent notre espèce, mais pas beaucoup plus. Par conséquent, il n'est pas certain que cette avancée des machines nous dépouille de notre humanité : au contraire, en nous permettant d'exfiltrer de notre esprit toutes les tâches routinières vers des machines, ce processus va libérer du temps de cerveau humain.

Notre temps de cerveau disponible : un trésor inestimable

La maîtrise des grandes incertitudes humaines, l'augmentation de la productivité du travail et les dispositions légales qui ont permis de réduire la part de notre vie que nous lui consacrons, l'augmentation spectaculaire de l'espérance de vie, les progrès de la médecine et de l'hygiène, l'externalisa-

tion de nos gestes physiques puis de nos activités cognitives sont quelques-uns des faits majeurs qui ont abouti à cette situation proprement révolutionnaire : il y a de plus en plus de temps de cerveau disponible. Mais il faut avoir présent à l'esprit que ce temps libéré peut être détourné et même dérobé de mille façons.

Le temps libéré de notre esprit représente aujourd'hui dix-sept années, soit près d'un tiers de notre temps éveillé. Mais il ne s'agit pas tant de chiffrer sérieusement ce capital que de lui donner corps pour rappeler que la question de son usage est la plus importante pour une espèce qui se distingue des autres essentiellement par ses capacités cognitives.

Le smartphone congédie le temps de l'ennui, de la rêverie et donc de la créativité

Cette peur de ne pas en être, de rater quelque chose, est une préoccupation à laquelle personne n'est tout à fait étranger car la socialité est l'un des fondements de notre espèce, mais la technologie contemporaine lui permet de s'exprimer d'une façon inquiétante. Au point qu'on a créé un néologisme pour désigner cette peur de rater quelque chose : la Fomo (fear of missing out) : nous consultons sans cesse nos mails, notre compte Facebook, notre téléphone pour le cas où... et le réel s'est fractionné en une multitude de micro-événements qui créent chez beaucoup d'entre nous une forme d'addiction.

Ne faut-il pas craindre que notre temps de cerveau libéré soit tout simplement cambriolé par des parallélépipèdes lumineux et par les contemplations mentales improductives qu'ils proposent ?

On peut être tenté de mettre en accusation les écrans et ceux qui les exploitent économiquement, mais c'est oublier nos propres comportements, c'est-à-dire la façon dont nous pourrions en user. Allons-nous nous comporter en bons gestionnaires prudents, optant pour des investissements sûrs, ou au contraire flamber ce capital attentionnel au casino de l'attention ?

Un « effet cocktail » mondial

Les écrans ne sont que des intermédiaires, des médiateurs entre l'hypermodernité du marché cognitif et le très ancestral fonctionnement de notre cerveau. Ils nous permettent d'accéder avec plus de facilité et de flexibilité à une offre devenue pléthorique. Au point que le temps de cerveau est devenu une matière beaucoup plus rare que les informations qui pourraient le satisfaire. Le rapport de force s'est inversé. Tant et si bien que ce marché cognitif est devenu un brouhaha permanent... comme si nous trouvions tous dans un cocktail mondial.

Depuis 2013, la masse d'informations disponibles double tous les deux ans. En 2017, 253.000 textos par seconde étaient envoyés alors que, dans le même temps, 60.000 recherches sur Google étaient effectuées.

Dans une telle cacophonie informationnelle où toute personne ou institution se donnant pour but de diffuser de l'information mise sur sa capacité à capter une part de notre disponibilité mentale, qu'est-ce qui va retenir notre attention ? Quelles sont les propositions qui vont capter notre précieux temps de cerveau disponible ? Quels sont les produits cognitifs qui auront un avantage concurrentiel sur ce marché de l'information devenu métastaté ?

La lutte des clashes

Parce qu'ils sont des êtres profondément sociaux, les humains ont des difficultés à résister à l'attrait cognitif que représente une situation de conflit. Que ce soit dans les émissions de débat ou dans la télé-réalité, le clash est recherché, créé s'il le faut artificiellement, car il est un très bon produit pour capter notre disponibilité mentale. La violence réelle ou seulement simulée révèle la lutte pour un capital devenu essentiel dans nos sociétés : celui de la visibilité.

Ceux qui vivent de la diffusion de l'information doivent sans cesse remonter la pente de la routinisation que notre esprit fait subir à tout signal redondant. Un recours possible est la stimulation, souvent artificielle, de notre goût pour l'inédit pour l'incongruité pour le surprenant. Ces dernières années, ils ont fait de nouvelles propositions combinant habilement la frustration, que l'incomplétude cognitive provoque, à l'attrait pour les informations égocentrées, ces interpellations qui paraissent ne s'adresser qu'à vous.

Les dangers de la dérégulation du marché cognitif

Le fait que notre cerveau soit attentif à toute information égocentrée, agonistique, liée à la sexualité ou à la peur, par exemple, dessine la silhouette d'un Homo sapiens bien réel. La dérégulation du marché cognitif fait aboutir en acte ce qui n'existait que sous la forme d'une potentialité.

Sur le temps long de l'histoire, cette potentialité a été contrariée par toutes formes de régulation ou d'incommodités : censure, interdits religieux, limites informationnelles... Aujourd'hui, l'offre et la demande s'entrelacent pour le meilleur et pour le pire.

Pour le meilleur, parce que l'existence même d'un espace d'échanges entre les individus est la conséquence directe de la nature sociale de notre espèce. Nous sommes interdépendants et donc nullement autosuffisants.

Pour le pire, parce que cette fluidification entre l'offre et la demande qui a connu un développement phénoménal grâce à Internet devient problématique lorsqu'elle crée un marché de biens qui sont attachés à des valeurs morales, lorsqu'elle transforme ce qui est considéré comme non réductible à des intérêts matériels, en produit, c'est-à-dire à lui donner un prix.

Les boucles addictives : une arme redoutable abondamment utilisée par les opérateurs du Net

Ces boucles addictives, la plupart du temps ne répondent à rien d'autre qu'à un objectif économique : il s'agit pour ces entreprises de convertir du temps d'attention en ressources financières. Toutes les tactiques sont bonnes pour siphonner notre temps de cerveau disponible. Les plateformes s'ajustent sans arrêt à nos conduites et aux traces que nous laissons dans l'univers numérique.

Si notre temps de cerveau est sans cesse détourné vers des sollicitations infertiles, celles-ci ont en outre tendance à éditorialiser notre monde, c'est-à-dire à proposer un mode d'intelligibilité qui ne va pas toujours dans le sens de la rationalité.

Éditorialiser le monde

Pour nous tenir captifs durablement, il est nécessaire que des récits puissent se constituer, qu'ils s'hybrident avec nos représentations préalables du monde, voire s'y substituent.

Éditorialiser le monde, c'est focaliser son attention sur tel élément du réel plutôt que sur tel autre, proposer un ordre d'importance entre ces éléments, les lier en leur donnant un sens narratif et éventuellement les interpréter en fonction de la catégorie du bien ou du mal. Aujourd'hui, l'offre, lorsqu'elle cherche à survivre dans un environnement ultra-concurrentiel, est tentée de s'indexer de plus en plus sur la demande supposée.

S'il est bien une promesse non tenue d'Internet, c'est celle de l'élargissement qualitatif de l'offre. Le marché cognitif est animé par des effets de concentration d'attention brefs, soudains et gigantesques. Cette concentration temporelle de l'attention -- le buzz -- prend une forme très tangible lorsqu'on observe à grande échelle la façon dont notre attention collective est détournée vers une histoire qui fait l'actualité un bref instant pour nous conduire à une autre qui n'aura pas plus d'espérance de vie.

L'auto-éditorialisation de notre monde mental

La puissance éditoriale du biais de confirmation nous conduit à chercher des informations qui vont dans le sens de nos attentes. Puisque tous les outils, en particulier les moteurs de recherche, sont orientés pour que notre demande trouve plus facilement son offre, nous nous constituons peu à peu, dans cet océan d'informations, une position d'insularité cognitive.

Dans ces « chambres d'écho » numériques, les points de vue opposés sont chassés de la chambre d'écho : nous allons lire des sources d'information qui nous paraissent utiles (c'est-à-dire qui défendent des points de vue proches des nôtres) et évitons les sources que nous estimons douteuses (parce qu'elles défendent des points de vue opposés aux nôtres).

Cet univers est circonvenu sévèrement par les traces que nous y avons laissées et qui nous enferment statistiquement dans un monde qui ressemble beaucoup à ce que nous aimons, croyons et pensons. D'autant que nous sommes devenus, chacun à notre niveau, des micro-médias avec nos comptes Facebook, Twitter ou autres. C'est également ainsi que s'organise la cacophonie informationnelle.

La qualité de l'information se détériore

Les conséquences de cette situation sont des éléments annonciateurs de l'apocalypse cognitive, qui est un miroir tendu à notre espèce. Une telle profusion de points de vue, de visions du monde, crée une pression concurrentielle démesurée sur le marché cognitif. En conséquence directe, la qualité de l'information se détériore : d'une part, parce que cet état de concurrence tend à faire décroître le temps de vérification de l'information ; d'autre part, parce que la captation de notre attention ne se fait pas toujours selon la qualité de l'information mais bien plutôt selon la satisfaction mentale que produisent les effets cognitifs.

La crédulité : un recul de la vigilance épistémique

La crédulité propose une éditorialisation du monde qui permet de relier des faits par des récits favorisant les pentes intuitives et parfois douteuses de notre esprit. Le vrai ne l'emporte pas naturellement, au moins à court terme, sur le faux.

La crédulité a donc un avantage concurrentiel important sur le marché cognitif dérégulé parce que l'éditorialisation du monde qu'elle propose tend la main aux mécanismes les plus intuitifs de notre esprit : les stéréotypes culturels, les biais cognitifs, l'effet de surprise et de dévoilement que proposent souvent ces produits intellectuels frelatés. Et cela d'autant plus facilement que le marché cognitif est saturé d'informations. Ainsi le célèbre biais de confirmation, qui explique une partie du succès de la crédulité - plus il existe d'informations disponibles, plus il est aisé d'en trouver au moins une qui confirme nos croyances --, est-il si profondément enfoui dans notre cortex.

Les satisfactions des mondes numériques en concurrence avec celles du monde réel

On peut se demander ce qu'il se passera lorsque les satisfactions proposées par les mondes numériques seront de nature à concurrencer celles du monde réel. Il n'est pas excessivement dystopique d'imaginer que la réalité virtuelle va bientôt faire tant de progrès qu'elle représentera une puissance d'absorption de notre disponibilité mentale plus grande encore que la fiction ou les jeux vidéo actuels. Devrons-nous nous satisfaire de ce que le temps de cerveau libéré par l'externalisation des tâches algorithmiques soit préempté par les plaisirs offerts d'un monde alternatif et chimérique ?

Réaliser toute la potentialité de notre espèce, la seule à être capable de penser son destin

Notre créativité, qui constitue le domaine cognitif où nous surpassons toutes les autres espèces et même encore les intelligences artificielles, a besoin de pouvoir régulièrement

s'extraire des cycles addictifs de plaisirs immédiats. C'est à partir de cette créativité que l'humanité a fait émerger ses plus belles œuvres, dans le domaine artistique, technique ou scientifique. Toute amputation de ce temps de rêverie à explorer le possible est une perte de chances pour l'humanité.



Gérald BRONNER
Apocalypse cognitive
PUF

ROGER LAURENT





Créé par des experts.
Approuvé par vos pairs.

 jedecclare.com

 jesignexpert.com

 jefacture.com

 conformexpert.com

 jedataviz.com

Nos solutions sont
aujourd'hui utilisées
par des milliers
d'experts-comptables.



SUIVEZ-NOUS

ECMA, ASSOCIATION FRANÇAISE RÉGIE PAR LA LOI DU 1^{ER} JUILLET 1901, CRÉÉE À L'INITIATIVE DU CONSEIL NATIONAL DE L'ORDRE DES EXPERTS-COMPTABLES, EST DÉDIÉE À L'ACCOMPAGNEMENT DE LA DIGITALISATION DES CABINETS D'EXPERTISE COMPTABLE ET DE LEURS CLIENTS.





NOS DEMEURES SONT RARES... PAS LES AMOUREUX DU PATRIMOINE

Histoire & Patrimoine vous invite à découvrir
son offre exclusive de programmes inscrits et classés,
situés au cœur des plus belles villes et des plus grandes métropoles de France,
pour un investissement et une stratégie fiscale sur-mesure.

MONUMENT HISTORIQUE • LOI MALRAUX • DÉFICIT FONCIER

Pour toute demande d'information :
Céline SIMONIN : contact@hpre.fr • 06 85 54 42 53

Pour en savoir plus sur nos Demeures :
histoire-patrimoine.fr

Histoire & Patrimoine, 87 rue de Richelieu 75002 Paris SAS au capital de 769 800 €
RCS Paris B 480 309 731 – SIRET 48030973100044

Château de
Grandchamp,
Le Pecq (78)

UNE MARQUE ALTAREA

