

ATELIERS DE LA
TRANSFORMATION

Atelier n°2

Quelles ressources humaines pour le cabinet de demain ?

5 décembre 2023

Vos intervenants



Virginie Roitman
Présidente OEC
Paris Ile-de-France



Philippe Barré
Consultant b-ready
Expert-comptable et
commissaire aux comptes



Audrey Brullon
Co-fondatrice de
Lamacompta



Julien Catanese
Compta Online



Petit rappel de la saison 1 et 2

- Des ateliers **gratuits** proposés en présentiel & en ligne pour accompagner les cabinets dans leur transformation
- Un **webinaire** par mois entre septembre 2021 et juin 2023
- Tous les **replays** de ces deux saisons sur le site de l'OEC : <https://www.oec-paris.fr/l-ordre-vous-accompagne/je-prepare-lavenir/parcours-de-la-transformation/>
- Un **livre blanc** du full service
<https://www.oec-paris.fr/les-ateliers-du-parcours-de-la-transformation/#livreblancFS>



Le coût caché d'une mauvaise politique RH

- 88% des salariés sont insatisfaits de leur accueil en entreprise (MyHRLine)
- 50% des départs sont liés au management (Gallup)
- Le recrutement raté d'un collaborateur comptable peut coûter 30K€ (Lamacompta)



L'impact de la transformation numérique sur la gestion des ressources humaines

Quel rapport entre les Ressources Humaines et la transformation numérique ?

- La transformation numérique n'est pas une question d'outils, de technos
- C'est une question de stratégie, de modèle économique, d'offre **et surtout d'humain**
 - Plus la techno prend de la place, plus l'humain prend de l'importance
- **Donc les Ressources Humaines sont LA clé de la transformation du cabinet**





L'impact du numérique sur les Ressources Humaines : L'obsolescence programmée des compétences

- La disparition pure et simple de métiers entiers restera l'exception (10/15%)
- Mais la disparition de tâches est inéluctable
 - Saisie des documents, traitement des factures, TVA, ...
- La digitalisation créera par ailleurs de nouvelles tâches que les collaborateurs devront s'approprier
 - Gestion des flux numériques, activités liées au traitement et à l'analyse des données...
- On va assister à une création destructrice de tâches
- **L'impact du numérique sur l'emploi est donc surtout qualitatif.**
- **Non, les comptables ne disparaîtront pas !**
 - A condition évidemment qu'ils acceptent (et qu'on les aide) de faire évoluer leur métier.



Les autres impacts (très importants) sur les RH

- L'élévation du niveau des emplois
- La spécialisation des collaborateurs
- L'hybridation des postes
- La diversification des profils & des compétences
- La nécessité de formation tout au long de la vie

Quels nouveaux « métiers » demain ?



- Les nouvelles missions impliquent de nouveaux « métiers » :
 - Les métiers d'accompagnement et de conseil
 - Les métiers liés aux nouvelles technologies
 - Les métiers internes aux cabinets

Quels nouveaux « métiers » demain ?

- Les métiers d'accompagnement et du conseil
 - Le copilote / DAF externalisé / le coach
 - L'assistant administratif
- Les métiers liés aux nouvelles technologies
 - En gros, tous les métiers qui commencent par data...
- Les métiers internes aux cabinets
 - Le data contrôleur
 - Le référent digital
 - Le responsable de la sécurité des données
 - Le responsable marketing et/ou communication

Ces métiers sont décrits dans l'étude des Moulins « Quels métiers demain ? »



Téléchargeable gratuitement sur
www.lesmoulins.club

Il faut donc redéfinir les postes

Le numérique transforme les métiers, prend en charge certaines tâches. **Il faut donc inventer les postes de demain**

Ex :

- Collecte et contrôle des données
- Evangélisation & formation des clients
- Préparation des supports de gestion
- Accompagnement clients

Certaines tâches seront mutualisées / centralisées / redistribuées



Face à ces nouveaux postes, de quelles compétences aurons-nous besoin demain ?

Pas de nouvelles missions sans nouvelles compétences !

- Les nouvelles missions nécessiteront de nouvelles compétences
 - Moins comptables et plus gestionnaires
 - Moins techniques et plus comportementales
 - Moins dans la production et plus dans l'accompagnement
 - Moins dans la conformité et plus dans l'utilité
 - Moins dans le passé et plus dans le futur
- **Il est indispensable d'impliquer les collaborateurs !**

L'enjeu : adapter les compétences actuelles

- **Les missions de demain se feront avec les collaborateurs d'aujourd'hui ou ne se feront pas**
 - Il faut adapter les compétences en fonction des métiers de demain
 - En pratique, il faut mettre en place une Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
 - Diagnostic des compétences disponibles
 - Analyse des besoins futurs
 - Adaptation des compétences (formation, accompagnement, recrutement)



Des sujets RH
prioritaires... avec ou
sans transformation
numérique !

Pas de problème d'attractivité dans la profession

Les d-cryptages d'Agil la grenouille : Manque d'attractivité : arrêtons de jouer les Calimero

only by **b-ready**



#280

© www.b-ready.com... cabinets d'expertise comptable dans leurs transformations
Retrouvez Agil : @Agil_grenouille - www.linkedin.com/in/agil-lagrenouille





Quelques chiffres

Diplôme	Nombre de diplômés en 2017	Nombre de diplômés en 2022	Progression
DCG	3 391	3 760	+ 11%
DSCG	2 186	2 617	+ 20%
DEC	1 040	1 311	+ 26%

- Dans le même temps, le nombre d'étudiants dans le supérieur a progressé de 13 %

Mais alors d'où vient le problème ?

Merci de remplir ce petit questionnaire et je vous dirai si je retiens la candidature de votre entreprise pour ma recherche d'activité.

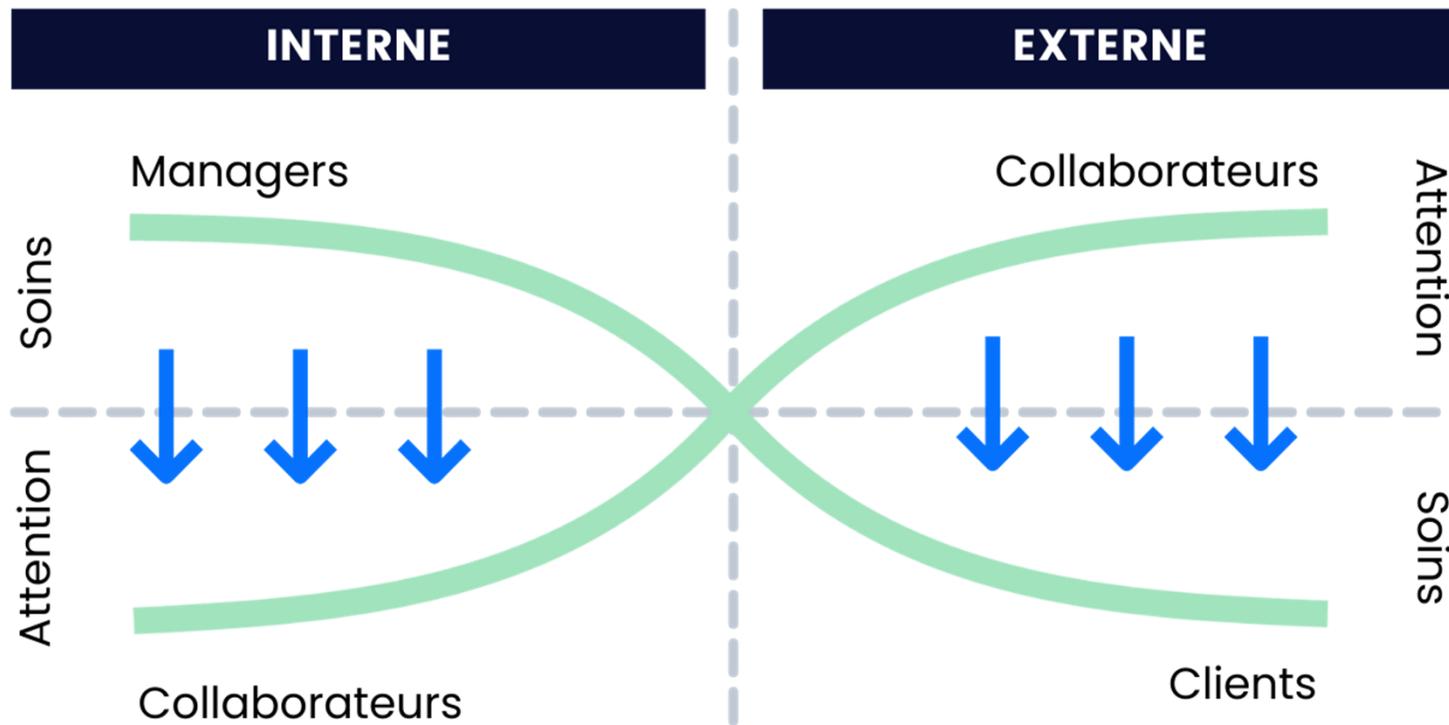




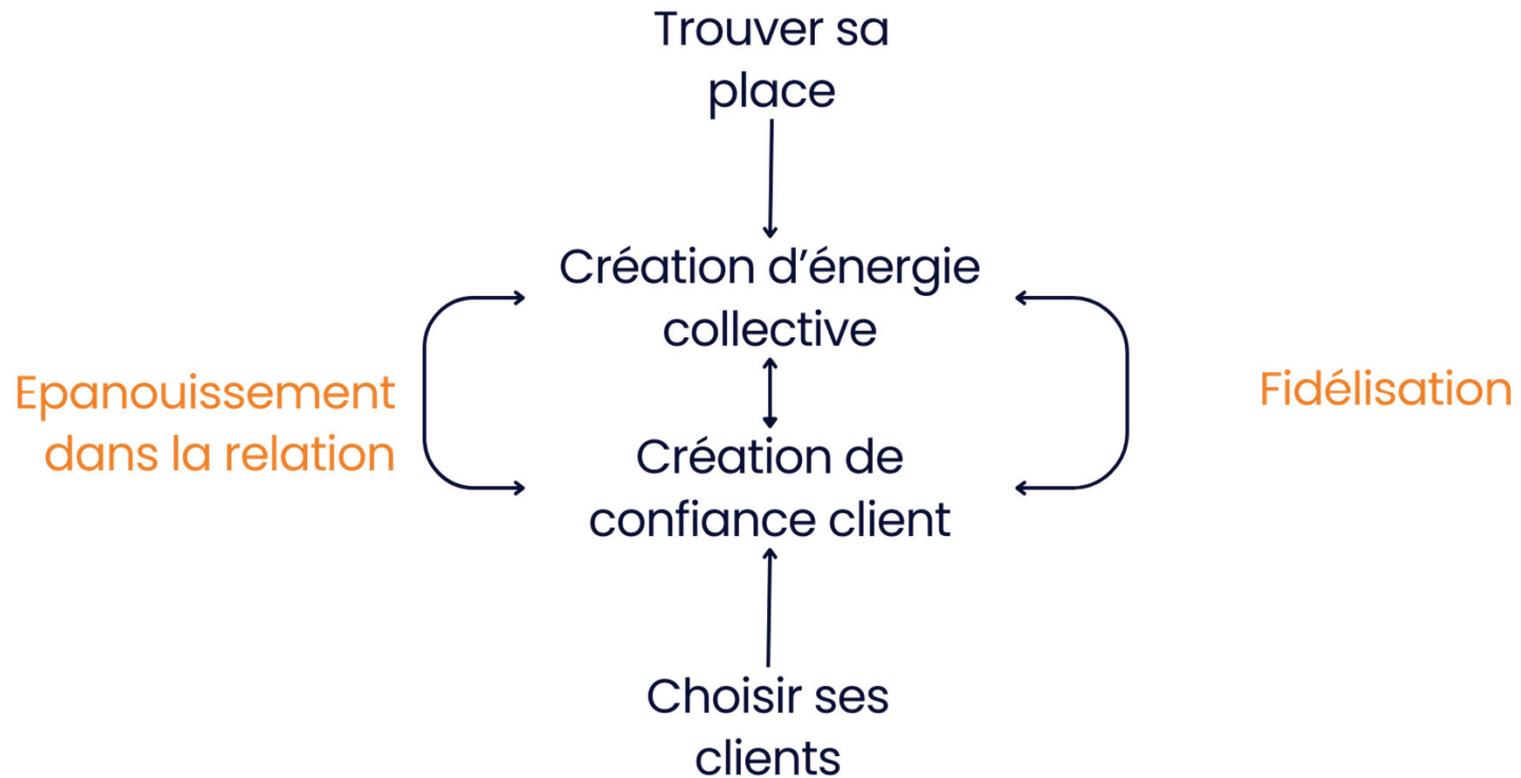
Quelques bonnes pratiques

- ❑ Travailler de vrais plans de carrière... pour tous les profils, manager ou non !
- ❑ Faire des points individuels réguliers
- ❑ Développer une culture du résultat plutôt qu'une culture du moyen
- ❑ Automatiser au maximum !
- ❑ « Recruter en avance »
- ❑ Maintenir un équilibre client/collaborateur (symétrie des attentions)

La symétrie des attentions



Une organisation vertueuse





Quelle politique de rémunération ?

Quelques principes simples :

- Transparence sur le business model
- Mise en place d'avantages avec les salariés
- Grille de salaire avec le « mode d'emploi » pour gravir les échelons

→ D'où l'importance de dégager des marges de manœuvres avec de nouvelles missions, plus rentables

Les facteurs de motivation et de démotivation

Facteurs d'hygiène

- Salaire, primes et autres
- Politique de l'entreprise
- Qualité du management
- Relations avec les autres
- Equilibre vie pro vie perso
- Sécurité de l'emploi
- Conditions de travail

➔ Création d'insatisfaction

Facteurs de motivation

- Accomplissement
- Statut
- Evolution de carrière
- Intérêt du travail
- Reconnaissance
- Responsabilité
- Indépendance
- Autonomie
- Développement personnel
- Succès, réussites

➔ Création de motivation



Le principe de subsidiarité

- Dans un cabinet, certains collaborateurs sont des ressources rares
 - Ils peuvent gérer des tâches que les autres ne peuvent pas gérer
- Il ne faut pas confier des tâches « basiques » à un collaborateur en mesure de réaliser des tâches qu'il est le seul à pouvoir prendre en charge.
- C'est ce qu'on appelle le **principe de subsidiarité**.
- En quoi cela consiste ? Une personne ne doit réaliser une tâche que si un collaborateur de niveau inférieur n'est pas en mesure de la réaliser.

Concrètement, que faut-il changer dans l'organisation ?

- Libérer du temps aux collaborateurs qui vont effectuer ces missions « full service » ; ce sont de vraies missions à valeur ajoutée pour le client qui doivent faire l'objet d'un suivi et non être effectuées entre deux « comptas ».
- Réaffecter les dossiers enlevés aux collaborateurs pour les réaffecter à d'autres.
- Réorganiser la production n'est pas une option, c'est une obligation et LA condition sine qua non pour faire gagner du temps aux collaborateurs :
 - Ceux qui vont effectuer les missions « full service »
 - Ceux qui vont se voir attribuer des dossiers laissés vacants
- Sans réorganisation de la production, point de nouvelles missions « full service ».



A noter dans vos agendas

Prochain atelier le **9 janvier 2024**

Le thème : **L'automatisation au service d'une période fiscale sereine**

Calendrier décembre



Commission stage
et prestation
de serment

ORDRE DES EXPERTS-COMPTABLES
PARIS ÎLE-DE-FRANCE

06/12 – 14h00 | Le stage vous répond



Comité
associations

ORDRE DES EXPERTS-COMPTABLES
PARIS ÎLE-DE-FRANCE

07/12 – 09h30 | Matinale associations



CLUB DAF EXTERNALISER
ORDRE DES EXPERTS-COMPTABLES

12/12 – 09h00 | Posture managériale

12/12 – 09h00 | Accompagnement de l'EC du CSE dans sa gestion comptable et budgétaire



Comité
associations

ORDRE DES EXPERTS-COMPTABLES
PARIS ÎLE-DE-FRANCE

12/12 – 18h00 | Spécial Déontologie à destination des stagiaires experts comptables



50
LES PETITS DÉJ

12/12 – 18h30 | Visite guidée Exposition Jacques Prévert



Comité
mécénat

ORDRE DES EXPERTS-COMPTABLES
PARIS ÎLE-DE-FRANCE

14/12 – 16h00 | Le salarié augmenté dans une entreprise attractive : remèdes aux difficultés d'emploi des entreprises

14/12 – 18h00 | Désintégration des stagiaires



CLUB FISCAL
ORDRE DES EXPERTS-COMPTABLES



Commission stage
et prestation
de serment

ORDRE DES EXPERTS-COMPTABLES
PARIS ÎLE-DE-FRANCE

Calendrier - janvier



03/01 – 14h00 | Le stage vous répond



09/01 – 9h00 | Atelier 3 – L'automatisation au service d'une période fiscale



10/01 – 18h00 | Make it easy



11/01 – 9h00 | Limiter le risque de fraudes et sécuriser les opérations comptables

11/01 – 9h00 | Visite guidée Exposition Jacques Prévert



15/01 – 17h30 | Loi de finances 2024



16/01 – 09h30 | Webinaire actualités normatives

16/01 – 18h00 | Bien préparer son contrôle qualité



Calendrier - janvier



18/01 – 17h30 | Finissage exposition Jacques Prévert



23/01 – 9h00 | Atelier 4 – Comment choisir ses outils, son PDP ?



23/01 – 16h00 | Après-midi du social

A vous la parole !

