

# PROJET IMPULSION

**28 propositions** pour transformer  
la profession d'**expert-comptable**





# SOMMAIRE

---

- Le mot des présidents
- Notre ambition
- L'équipe
- Nos propositions
- Le management dans la profession
- La data
- Monopole de l'expertise comptable et nouvelles missions

# LE MOT DES PRÉSIDENTS

---



Wahib Dahmani et Matthieu Dintras

## IMPULSION !

Notre profession se transforme. Face à l'accélération de la transition numérique, à l'émergence de l'intelligence artificielle, et à l'évolution des attentes sociétales, il est indispensable de réinventer notre métier pour rester en phase avec les réalités de demain. Nous, jeunes et futurs experts-comptables de l'ANECS et du CJEC, avons décidé de ne pas être de simples spectateurs de ces changements. Nous avons choisi d'agir, de prendre les devants et de porter fièrement un projet ambitieux : Impulsion.

Impulsion, c'est avant tout une démarche collective, un mouvement engagé pour poser les bonnes questions, briser les tabous et apporter des réponses concrètes aux défis auxquels nous faisons face. En tant que jeunes de la profession, nous avons le devoir de nous investir dans cette réflexion. Parmi les sujets prioritaires à traiter, trois thématiques majeures se sont imposées : le management, la Data, et le monopole de l'expertise comptable.

Nous sommes convaincus que le métier que nous exercerons demain sera radicalement différent de celui que nous connaissons aujourd'hui. Cette révolution, nous devons la conduire, non la subir. Avec le projet Impulsion, nous avons élaboré ce corpus de propositions, fruit de plusieurs mois de travail collaboratif au sein de trois commissions dédiées. Ces propositions sont autant de leviers pour transformer notre profession en profondeur.

Ce rapport est le résultat de cette dynamique collective. Il incarne notre vision, notre engagement et notre volonté de bâtir une profession à la hauteur des enjeux futurs.

Ensemble, faisons de cette révolution une opportunité de progrès, de modernité et d'excellence pour tous les experts-comptables !

**Wahib Dahmani**  
Président du CJEC

**Matthieu Dintras**  
Président de l'ANECS

# NOTRE AMBITION

---

Alors que la profession connaît d'importants bouleversements, les jeunes et futurs experts-comptables de l'ANECS et du CJEC lancent le projet Impulsion, une vaste réflexion collective sur les grands défis auxquels fait face l'expertise comptable pour investir le terrain des idées et contribuer au débat d'idées.

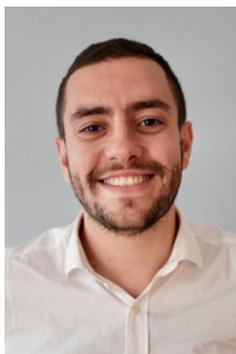


La facturation électronique, la data, l'Intelligence artificielle, l'accélération de la transition numérique et l'automatisation des cabinets, les mutations du monde du travail et les nouvelles exigences des entreprises en matière de management, de RSE, d'éthique et de durabilité bouleversent profondément l'expertise comptable, tant par ses modes d'exercice que par ses missions.

Face à ces défis multiples, l'ANECS et le CJEC entendent participer pleinement à la réflexion déjà engagée par les instances professionnelles et les syndicats. Pour la première fois, ces deux associations ont ainsi exprimé leur volonté conjointe d'engager une grande réflexion sur les grands défis auxquels fait face la profession et ainsi investir le champ des idées.

# L'ÉQUIPE

---



## **JULIEN YOUNES**

**délégué spécial au projet Impulsion pour le CJEC**

Je suis particulièrement fier de voir les jeunes de l'ANECS et du CJEC se saisir de sujets de fond car ils sont l'avenir de notre profession. L'avenir de l'expertise comptable ne peut pas se construire sans les jeunes talents qui, par leur vision, leur dynamisme et leur ambition, apportent un souffle nouveau à nos métiers.

Je veux souligner la qualité remarquable de ces 28 propositions, dont certaines peuvent paraître iconoclastes, voire clivantes, mais c'est précisément de ce débat que naîtront les meilleures idées anticiper et construire l'avenir de manière audacieuse et responsable.

Un immense merci à tous les jeunes de l'ANECS et du CJEC qui se sont pleinement et passionnément mobilisés dans ce projet.



## **JULIE MANCIET**

**déléguée spéciale au projet Impulsion pour l'ANECS**

Le projet Impulsion aura été le moment le plus important de ma participation au sein de l'ANECS depuis 2 ans et je remercie les membres du Bureau national de m'avoir donné leur confiance et laissé porter le projet avec Julien Younes.

L'enjeu était de taille : faire émerger d'un travail de réflexion collective des propositions novatrices pour le futur de la profession.

J'ai été touchée par l'implication de tous les experts-comptables, mémorialistes ou jeunes diplômés, qui se sont réunis toutes les trois semaines, en pleine période fiscale et pendant des mois pour faire émerger des propositions pour le futur de la profession. Il s'agit de jeunes qui se sont mobilisés, malgré la masse de travail dans les cabinets, les cours, la rédaction du mémoire pour certains et la création de leur cabinet pour d'autres ; des jeunes mobilisés pour l'avenir des milliers d'experts-comptables présents aujourd'hui et pour les générations à venir.

Je veux leur rendre hommage pour leur implication dans le projet, les discussions que nous avons eues, les réflexions autour des futurs enjeux, le tout dans de grands moments de débats, de partage et surtout, de CONFRATERNITÉ !

Je salue tous ces jeunes motivés et engagés. Ils sont l'avenir de la profession !



# NOS PROPOSITIONS

---

Pour faire face aux profondes transformations de notre profession, nous formulons ces 28 propositions visant à aborder les enjeux contemporains et à préparer l'avenir de l'expertise comptable et du commissariat aux comptes. Structurées autour de trois grands axes — le management, la data, et l'évolution de la profession — ces propositions ont pour objectif de transformer durablement nos pratiques.

Pour cela, nous n'avons pas hésité à bousculer certains acquis et à jeter un pavé dans la mare, car c'est précisément en questionnant nos habitudes que nous pourrions apporter des réponses pertinentes aux défis auxquels nous sommes confrontés. L'ambition de ces propositions n'est pas seulement de suggérer des réformes mais aussi d'ouvrir le débat au sein de notre profession et de susciter une réflexion collective autour des orientations futures.

Nos propositions touchent à des sujets variés : attirer et fidéliser les talents, exploiter la puissance de la data pour enrichir nos missions, mais aussi redéfinir le cadre de notre métier pour mieux accompagner les entreprises dans un environnement de plus en plus complexe. Nous sommes convaincus que c'est en se remettant en question que la profession pourra s'adapter et prospérer, tout en continuant à être un partenaire de confiance pour les entreprises.

Ces propositions sont conçues pour être des leviers de transformation, offrant des solutions pratiques, accessibles et avant-gardistes pour permettre à la profession de rester pertinente et d'anticiper les besoins futurs des clients. Par ces propositions, nous espérons contribuer activement à la construction d'une profession plus moderne, plus agile et surtout, à la hauteur des enjeux d'aujourd'hui et de demain.



# LE MANAGEMENT DANS LA PROFESSION

Groupe de travail ANECS & CJEC



# LE MANAGEMENT DANS LA PROFESSION

Rapporteur : Antonella **Mariani**

Coordinateur : Marine **Noirat**

Composition du groupe de travail :

- Nathan **Altherr**
- Julie **Laniaud**
- Victorine **Malbet**
- Alsaud **Brahimataj**
- Violaine **Vanhersel**
- David **Kaczmarek**
- Laure **Bertho**
- Carole **Sulong**
- Florent **Arbousset**
- Valentin **Dreux**
- Thomas **Charbonnier**
- David **Le Moing**
- Alexandre **Hini**
- Mame Diarra **Fall**
- Aurélien **Duarte**
- Jean-Christophe **Bassi**
- Abderrahman **Mekdad**

# LE MANAGEMENT DANS LA PROFESSION

## LE MOT DES RAPPORTEURS

---

L'attractivité de la profession comptable est l'un des défis majeurs pour nos cabinets. Il nous paraît désormais évident que pour attirer et fidéliser les talents, nous devons nous interroger sur les méthodes managériales pratiquées au sein des cabinets d'expertise comptable. Bien qu'essentiel, le management reste un sujet trop souvent un sujet dans l'ombre et sur lequel il n'y a pas assez de formation continue des experts-comptables.

C'est dans cet esprit que nous avons choisi de travailler sur la question de la place du management dans notre profession. Pour y parvenir, nous avons également interrogé directement nos adhérents au travers de plusieurs consultations pour identifier leurs priorités et dégager une vision claire des problématiques qu'ils rencontrent au quotidien, qu'il s'agisse de la formation au management, de la gestion des carrières, ou encore de l'intégration des nouvelles recrues. Leurs contributions ont été essentielles pour orienter nos réflexions et formuler nos propositions concrètes.

Ces propositions sont le reflet de cette dynamique collective. Il s'agit de poser les bases d'une véritable transformation des pratiques managériales dans la profession, en commençant par reconnaître l'importance du sujet et en intégrant le management au cœur de notre formation et de notre pratique quotidienne.

Nous sommes convaincus que c'est en réinventant nos méthodes de gestion que nous pourrons répondre aux défis de demain et assurer l'avenir de nos cabinets.



**Antonella Mariani**  
*Rapporteuse*



**Marine Noirat**  
*Coordinatrice*

# LE MANAGEMENT DANS LA PROFESSION

---

## FORMER LES MANAGERS À LA COMMUNICATION NON VIOLENTE POUR AMÉLIORER LA QUALITÉ DES INTERACTIONS ET GÉRER LES CONFLITS DE MANIÈRE BIENVEILLANTE

Le management dans les cabinets d'expertise comptable est un élément déterminant pour attirer les jeunes talents qui privilégient un environnement de travail bienveillant et respectueux. Former les managers à la Communication Non Violente (CNV) est donc essentiel pour créer un cadre de travail attractif, où ils peuvent s'épanouir et contribuer efficacement.

Former les managers à la CNV dans un cabinet d'expertise comptable est une initiative stratégique qui influence profondément la culture et la performance globale de la structure. Cela renforce la cohésion des équipes, réduit le stress et soutient la transformation des cabinets vers un management plus humain et responsabilisant.

La Communication Non Violente développée par Marshall Rosenberg est une méthode visant à réduire la violence potentielle ressentie dans toute communication. Elle améliore les interactions et la collaboration en se concentrant sur les faits et en tenant compte des émotions par l'empathie, l'écoute active et l'expression honnête des sentiments et besoins.

### NOTRE PROPOSITION

La formation en CNV pour les managers d'un cabinet d'expertise comptable vise à leur fournir des compétences essentielles pour poser des demandes, améliorer les échanges sans humilier ou agresser, gérer les conversations difficiles, et traiter les conflits avec empathie. L'objectif est d'instaurer une culture de communication factuelle et positive, encourageant des résultats durables et une envie de progrès chez tous les acteurs. Cette formation comprend des modules théoriques et pratiques, des ateliers de mise en situation, et un suivi personnalisé pour assurer l'application des principes de la CNV.

### OBJECTIFS

- **Améliorer les interactions interpersonnelles** : permettre aux managers de communiquer de manière claire, respectueuse et constructive, tout en prenant en compte les besoins et émotions de chacun.
- **Gérer les conflits de manière bienveillante** : offrir aux managers des outils pour éviter les conflits inutiles et les surmonter avec empathie, en recherchant des solutions gagnant-gagnant.
- **Promouvoir un environnement de travail positif** : favoriser une culture d'entreprise fondée sur la compréhension mutuelle, le respect et la coopération, ce qui améliore le professionnalisme et la motivation des collaborateurs.
- **Réduire le stress et prévenir le burnout** : apprendre à exprimer et écouter les besoins pour éviter l'accumulation de tensions, réduisant ainsi le stress, le burnout et les risques de démission.

# LE MANAGEMENT DANS LA PROFESSION

---

## PLUS D'INFOS

Ces formations reposent sur plusieurs modules théoriques et ateliers pratiques :

- **Modules théoriques**

La formation commence par une introduction aux concepts fondamentaux de la CNV, comme l'observation sans jugement, l'expression des émotions avec le "je", l'identification des besoins sous-jacents, et la formulation de demandes claires. Ces principes sont essentiels pour comprendre comment la CNV peut transformer les échanges au sein du cabinet.

- **Ateliers pratiques**

Les managers participent à des jeux de rôle et des exercices de feedback constructif, où ils apprennent à pratiquer l'écoute empathique et à donner des critiques de manière positive. Ces ateliers sont conçus pour refléter des situations réelles, permettant aux managers de s'entraîner dans un cadre sécurisé avant d'appliquer ces compétences dans leur travail quotidien.

- **Mise en œuvre et suivi au quotidien**

La formation se termine par des sessions axées sur l'application quotidienne de la CNV dans la gestion des équipes. Cela inclut la conduite de réunions efficaces, la gestion des performances, et le soutien émotionnel aux membres de l'équipe. L'objectif est de faire en sorte que ces pratiques deviennent une seconde nature pour les managers, créant ainsi un environnement de travail plus harmonieux et productif.



# LE MANAGEMENT DANS LA PROFESSION

---

## INTÉGRER DANS LES CONTRÔLES QUALITÉ, LA MISE EN PLACE D'UN RAPPORT D'ÉTONNEMENT POUR LES NOUVELLES RECRUES, LE RESPECT DES ENTRETIENS ANNUELS ET LA GESTION DE CARRIÈRE DES COLLABORATEURS

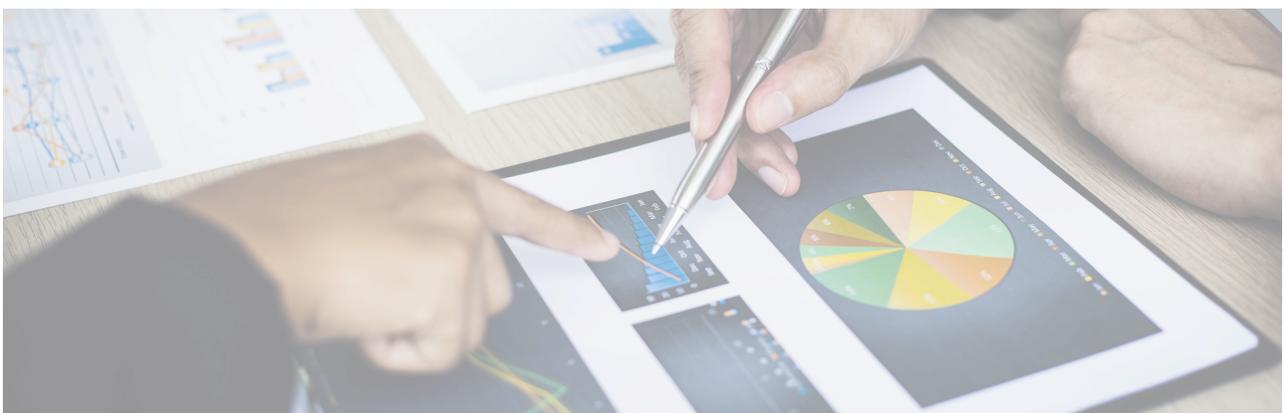
Dans un contexte de forte concurrence et de complexité croissante, la maîtrise de la qualité et la rétention des talents sont devenues des priorités pour les cabinets d'expertise comptable. Un turnover élevé impacte directement la continuité et la qualité des services fournis, nuisant ainsi à la réputation et à la performance des cabinets. De plus, les jeunes talents sont particulièrement sensibles aux environnements de travail qui favorisent leur développement personnel et professionnel. Pour répondre à ces défis, il est crucial de structurer les pratiques managériales autour d'outils qui non seulement améliorent la qualité des services, mais aussi fidélisent les collaborateurs.

### NOTRE PROPOSITION

Pour répondre à ces enjeux, nous proposons d'intégrer trois nouvelles obligations de moyens dans les contrôles qualité des cabinets : la mise en place d'un rapport d'étonnement pour les nouvelles recrues, le respect des entretiens annuels, et la gestion de carrière des collaborateurs. Ces initiatives visent à créer un cadre RH structuré et harmonieux, essentiel pour la rétention des talents et l'amélioration continue de la qualité des services.

### OBJECTIFS

- **Permettre à l'ensemble des cabinets de bénéficier d'un socle RH commun et solide** qui favorise la rétention des talents et la maîtrise de la qualité
- **Impulser une démarche d'amélioration continue** grâce à la stratégie des petits pas et aux retours terrain
- **Anticiper les trajectoires d'évolution des collaborateurs** (verticales et/ou horizontales) tout au long de leur carrière est d'autant plus stratégique aujourd'hui, dans le projet du cabinet post facture électronique



# LE MANAGEMENT DANS LA PROFESSION

---

## PLUS D'INFOS

Les retours terrain sont précieux. Ils offrent l'opportunité d'itérer et d'améliorer continuellement nos méthodes. En intégrant les initiatives proposées, chaque cabinet pourra capitaliser sur ses points forts tout en adressant ses axes d'amélioration. L'objectif est non seulement de fidéliser les talents mais aussi de garantir une maîtrise de la qualité indispensable pour notre profession.

- **Le rapport d'étonnement**

Un processus d'intégration performant permet d'améliorer la rétention des nouveaux employés de 82% (Brandon Hall Group). C'est donc une étape déterminante dans un processus de recrutement. Le cabinet peut bénéficier d'un regard neuf sur l'onboarding et son organisation interne grâce au rapport d'étonnement du collaborateur qui comprend a minima : ce qui l'a surpris, son impression générale, les points forts et les axes d'amélioration.

- **L'entretien annuel**

L'entretien annuel est un acte managérial non obligatoire, contrairement à l'entretien professionnel. C'est un moment d'échange précieux qui permet au manager et au managé de comprendre les attentes de chacun pour mieux travailler ensemble.

Un bon entretien annuel est un entretien qui a été préparé en amont des 2 côtés pour en profiter pleinement : faire le bilan de l'année écoulée, discuter du fonctionnement de l'équipe, définir les objectifs pour l'année à venir, donner et recevoir des feedback positifs et constructifs...

La plupart des cabinets ont déjà mis en place l'entretien annuel. C'est un bon début et nous pensons qu'il faut aller encore plus loin. Nous recommandons la mise en place d'entretiens réguliers dont la fréquence reste à la discrétion du cabinet. Elle doit être appréciée au cas par cas en fonction de la structuration du cabinet, de la séniorité et de l'autonomie des collaborateurs.

- **La gestion des carrières**

Nos cabinets évoluent dans un environnement complexe : intelligence artificielle, contexte réglementaire instable, demandes croissantes des clients, nouvelle génération sur le marché du travail... Nous n'avons plus le choix : nous devons nous projeter.

La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) permet d'anticiper des modifications dans l'organigramme et de proposer des formations techniques, sectorielles et transverses adaptées aux attentes du cabinet et des collaborateurs. Elle peut être appuyée par CAP 2030, l'outil de pilotage des compétences proposé par « Profession Comptable 2030 » et mis à disposition des cabinets et des collaborateurs gratuitement.

L'objectif est d'anticiper les besoins actuels et les aspirations futures des collaborateurs pour, à court terme, les fidéliser, et à moyen-long terme, co-construire ensemble le projet du cabinet.

# LE MANAGEMENT DANS LA PROFESSION

---

## **INSTAURER UNE ANALYSE DES NOUVEAUX ENTRANTS VIA LE NEURO-MANAGEMENT POUR FACILITER LA BONNE INTÉGRATION ET LE BON MANAGEMENT DES COLLABORATEURS**

Afin de faire face aux nouveaux enjeux de la profession, la capacité à intégrer rapidement et efficacement de nouveaux collaborateurs constitue un enjeu stratégique pour les cabinets d'expertise comptable. La performance d'une équipe repose non seulement sur les compétences techniques des collaborateurs, mais surtout sur leurs « soft skills » et leur capacité à collaborer harmonieusement. Dans ce contexte, le neuro-management peut constituer un levier innovant et prometteur. En intégrant les principes des neurosciences dans la gestion des ressources humaines, l'expert-comptable manager peut alors optimiser l'intégration des nouveaux entrants tout comme le management de l'équipe en place.

### **Le neuro-management : qu'est-ce que c'est ?**

Le neuro-management consiste à appliquer les connaissances issues des neurosciences (cognitives) au management afin de mieux comprendre les comportements des collaborateurs et donc de s'y adapter de façon efficace. C'est également un moyen pour le manager de mieux se connaître lui-même. Le neuro-management exploite donc les mécanismes cérébraux liés à la motivation, au stress, à la prise de décision ainsi qu'à l'apprentissage afin de créer un environnement de travail plus efficace et harmonieux. Pour les nouveaux entrants, cette approche peut être utilisée dans le but d'évaluer leurs capacités d'adaptation, leur résilience et leur mode de communication. Il constitue également un moyen de sélectionner des individus qui pourront s'intégrer de façon cohérente au sein du groupe tout en personnalisant leur intégration et leur management.

### **NOTRE PROPOSITION**

Instaurer une analyse des nouveaux entrants via le neuro-management représenterait une avancée significative pour les cabinets d'expertise comptable. En utilisant les connaissances issues des neurosciences, le manager serait ainsi mieux à même de comprendre les préférences comportementales des nouveaux collaborateurs, tout comme celles de ceux déjà en place, ainsi que d'optimiser leur intégration et leur gestion au quotidien. La mise en place d'un outil dédié à cette démarche permettra non seulement d'améliorer la performance individuelle et collective, mais aussi de renforcer la cohésion ainsi que l'adaptabilité des équipes aux transformations du métier. Dans une optique de mise en œuvre d'une stratégie de différenciation, le neuro-management pourrait bien devenir un atout indispensable pour les professionnels du chiffre.

# LE MANAGEMENT DANS LA PROFESSION

---

## OBJECTIFS

- **Identifier les préférences cognitives et comportementales** : comprendre comment un nouvel entrant perçoit et traite l'information peut aider à adapter les processus d'intégration. Cela peut également permettre d'anticiper son niveau de comptabilité avec ses futurs collègues.
- **Personnaliser les parcours d'intégration** : en fonction des résultats de l'analyse, il est possible de concevoir un parcours d'intégration adapté afin de maximiser l'efficacité et le bien-être du collaborateur.
- **Optimiser la composition des équipes** : en tenant compte des caractéristiques neurocognitives de chaque membre, il est possible de constituer des équipes plus cohérentes et complémentaires.

## PLUS D'INFOS

### Mise en place d'un outil de neuro-management à destination de la profession

Afin de rendre le neuro-management accessible aux cabinets d'expertise comptable, il paraît indispensable de développer un outil pratique et facile d'utilisation. Cet outil pourrait se présenter sous forme numérique et intégrer plusieurs fonctionnalités telles que :

- **Tests neurocognitifs** : des questionnaires et des outils spécifiques destinés à évaluer les préférences comportementales et motivationnelles des nouveaux entrants.
- **Profilage comportemental** : analyse des résultats des tests dans le but de déterminer les points forts, les axes de développement ainsi que les modes de communication privilégiés des collaborateurs.
- **Compte-rendu personnalisé** : sur la base des profils ainsi définis, des recommandations personnalisées à destination des managers (et partagées à l'ensemble de l'équipe) sur les meilleures pratiques d'intégration et de management adaptées à chaque nouvel entrant.
- **Suivi et ajustement** : une fonctionnalité de suivi des progrès et de l'adaptation des nouveaux entrants, permettant ainsi d'ajuster les stratégies en temps réel.

# LE MANAGEMENT DANS LA PROFESSION

---

## CRÉATION D'UN PARCOURS « DEVENIR MANAGER »

Les cabinets comptables sont aujourd'hui confrontés à une accélération des changements, qu'ils soient technologiques, organisationnels ou sociétaux. Cette dynamique impose une adaptation constante, où la performance ne repose plus uniquement sur les compétences techniques mais également sur la capacité à mobiliser et à inspirer les équipes. Dans ce contexte, le développement des compétences managériales devient un enjeu crucial. Pourtant, le manque de formation structurée pour les futurs managers peut freiner cette évolution. Il est donc impératif de mettre en place des parcours spécifiques pour accompagner ces transformations et garantir que les futurs leaders des cabinets soient prêts à relever les défis du management moderne.

### NOTRE PROPOSITION

Face à ces défis, la création d'un parcours « Devenir Manager » vise à structurer la montée en compétences des futurs managers dans les cabinets d'expertise comptable. En combinant formations théoriques, ateliers pratiques, et accompagnement personnalisé, ce parcours permettra de former des leaders capables de diriger avec efficacité, empathie et vision stratégique. Au-delà de la formation individuelle, ce parcours ambitionne de créer une véritable communauté d'apprentissage, où le partage d'expériences et le soutien mutuel deviennent des piliers de la progression collective. Ainsi, cette proposition entend non seulement renforcer les compétences managériales, mais aussi contribuer à une gestion des ressources humaines plus dynamique, favorisant l'innovation et l'attractivité de la profession.

### OBJECTIFS

- **Développement des compétences managériales** : former les futurs managers à la gestion d'équipes, à une communication bienveillante et à la résolution de conflits.
- **Renforcement de la culture d'entreprise** : promouvoir des valeurs partagées et la cohésion au sein des cabinets.
- **Préparation à la gestion de projets** : former à la planification et au pilotage de projets pour assurer une croissance durable et maîtrisée.

# LE MANAGEMENT DANS LA PROFESSION

---

## PLUS D'INFOS

### Formation Initiale et Continue

Le parcours est structuré autour de modules théoriques et d'ateliers pratiques.

- **Modules de formation :**
  - **Gestion des ressources humaines :** Techniques de recrutement, de motivation et de rétention des talents.
  - **Communication non violente (CNV) :** Amélioration des interactions et prévention des conflits.
  - **Conduite du changement :** Gestion des transitions et transformations organisationnelles.
- **Ateliers pratiques :**
  - Les participants appliquent les concepts appris à travers des simulations et des cas pratiques, renforçant ainsi leurs compétences en leadership.

### Accompagnement personnalisé

Chaque participant bénéficiera d'un mentorat par un professionnel expérimenté comprenant :

- **Suivi personnalisé :** Discussions régulières pour évaluer les progrès et ajuster les objectifs.
- **Partage de bonnes pratiques :** Apprentissage des techniques éprouvées de management.
- **Sessions de coaching individuel :** Adaptation du parcours aux besoins spécifiques de chaque futur manager pour une montée en compétences ciblée.

### Évaluation et Certification

Les compétences acquises seront évaluées de manière continue à travers :

- **Études de cas :** Résolution de problèmes concrets.
- **Feedbacks 360 degrés :** Évaluations par les pairs, les subordonnés et les supérieurs.
- **Auto-évaluations :** Réflexion personnelle sur les progrès réalisés.

Une certification reconnue sera délivrée à l'issue du parcours, attestant de la capacité du participant à assumer des responsabilités managériales.

### Fédérer une Communauté de Managers Apprenants

Pour promouvoir le partage d'expériences et le soutien mutuel, une communauté de managers apprenants sera mise en place, comprenant :

- **Réseautage et partage d'expériences :** Organisation de webinaires, forums et rencontres physiques pour échanger sur les pratiques managériales et les défis rencontrés.
- **Accès à des ressources :** Mise à disposition d'une bibliothèque de ressources incluant des articles, livres, vidéos et podcasts sur le management et la gestion des équipes. Une plateforme en ligne facilitera le partage de documents et de retours d'expériences.
- **Activités de cohésion :** Organisation de team building, séminaires, ateliers de théâtre ou sessions de sport en équipe pour renforcer les liens entre les collaborateurs. Des temps de pause communs, déjeuners d'équipe et événements informels contribueront également à la cohésion.

## SYSTÉMATISER LA PRÉPARATION DU DÉPART DES COLLABORATEURS

Le départ d'un collaborateur, également appelé offboarding, est un moment crucial souvent négligé ou géré par défaut au sein des cabinets d'expertise comptable. Cette étape, mal préparée, peut engendrer des conséquences négatives, tant pour l'entreprise que pour le collaborateur concerné, notamment en termes de perte de connaissances, de relations tendues, et d'image de marque dégradée. Pourtant, un offboarding bien préparé est non seulement essentiel pour préserver l'image du cabinet, mais aussi pour maintenir des relations professionnelles positives qui peuvent se révéler bénéfiques à long terme, comme la réintégration future du collaborateur ou son rôle de prescripteur.

### NOTRE PROPOSITION

Nous proposons de systématiser la préparation de l'offboarding des collaborateurs. L'idée est de transformer ce moment délicat en une opportunité, en structurant le départ des collaborateurs autour de quatre étapes clés : l'anticipation avant le départ, l'annonce du départ, la gestion de la période de préavis, et le jour même du départ. Cette approche permet de gérer les départs de manière proactive, transparente et positive, tout en minimisant les impacts négatifs sur le cabinet et en préparant le terrain pour des relations futures fructueuses.

### OBJECTIFS

- **Améliorer l'image de marque du cabinet** : en gérant les départs de manière professionnelle et bienveillante, le cabinet renforce son image de marque auprès de ses collaborateurs, actuels et futurs.
- **Favoriser le retour des talents** : un départ bien géré ouvre la porte à une réintégration future du collaborateur, qui pourra revenir avec une expérience enrichie.
- **Protéger les données sensibles** : le processus d'offboarding permet de s'assurer que toutes les données sensibles et les dossiers du cabinet sont bien protégés et transmis conformément aux politiques de confidentialité.

# LE MANAGEMENT DANS LA PROFESSION

---

## PLUS D'INFOS

Pour assurer une transition fluide et maintenir une relation positive même après le départ d'un collaborateur, voici comment structurer efficacement le départ de la structure :

- **Avant le départ :** Lors des entretiens annuels, il est crucial d'anticiper les départs potentiels en étant à l'écoute des attentes et aspirations des collaborateurs. Cette étape d'anticipation permet de créer une vision commune et de préparer les équipes à un éventuel départ, tout en explorant des solutions pour retenir les talents.
- **L'annonce du départ :** La communication joue un rôle central dans cette étape. Il est important de gérer cette annonce avec empathie et reconnaissance pour le travail accompli, en évitant de manifester du mécontentement. Cela permet de maintenir des relations professionnelles positives et de comprendre les raisons du départ, ce qui peut fournir des insights précieux pour l'amélioration des pratiques internes.
- **La phase du préavis :** Durant cette période, une communication claire et transparente doit être mise en place pour éviter les rumeurs et l'incertitude au sein du cabinet. Il est essentiel de préparer un « pack de sortie » qui inclut la transmission des dossiers, les formalités administratives, la gestion des accès aux systèmes d'information, et un discours uniforme pour l'ensemble de l'équipe.
- **Le jour du départ :** Prévoir un pot de départ est une manière de clôturer la collaboration sur une note positive, en reconnaissant les contributions du collaborateur et en lui laissant un bon souvenir. Cela participe à la création d'une culture d'entreprise bienveillante et à la préservation de relations professionnelles saines.



## INSTAURER UN PROGRAMME DE PARRAINAGE POUR ASSURER L'INTÉGRATION DES NOUVELLES RECRUES DANS LES CABINETS COMPTABLE

L'intégration des nouvelles recrues est essentielle pour leur succès et leur fidélisation dans les cabinets comptables. Dans un environnement où les processus internes et les exigences réglementaires sont complexes, les cabinets se doivent d'assurer une intégration fluide pour éviter un turnover élevé, qui peut nuire à la qualité des services rendus. Un accompagnement adapté dès le début de leur parcours professionnel est essentiel pour répondre à ces enjeux, d'où l'importance de mettre en place des stratégies efficaces pour l'accueil des nouveaux collaborateurs.

### NOTRE PROPOSITION

Nous proposons la mise en place d'un programme de parrainage structuré au sein des cabinets comptables. Ce programme vise à faciliter l'intégration des nouvelles recrues en les accompagnant dès leur arrivée par un parrain ou une marraine expérimenté(e). Ce soutien personnalisé contribuera à leur familiarisation avec les processus internes, les exigences du métier, et les aidera à s'intégrer rapidement et efficacement dans leur nouveau cadre de travail.

### OBJECTIFS

- **Assurer une intégration efficace :** Offrir un soutien constant aux nouvelles recrues pour qu'elles puissent rapidement s'adapter aux exigences du cabinet.
- **Favoriser la rétention des talents :** Réduire le turnover en renforçant le sentiment d'appartenance et en valorisant les nouvelles recrues.
- **Renforcer la culture d'entreprise :** Promouvoir un environnement de travail collaboratif et bienveillant dès le premier jour.

La mise en place d'un programme de parrainage structuré et bienveillant est essentielle pour l'intégration réussie des nouvelles recrues dans un cabinet comptable. En valorisant les compétences et les réussites, en offrant un soutien constant et en favorisant l'esprit d'équipe, les cabinets peuvent non seulement améliorer la satisfaction des employés, mais aussi réduire le turn-over et renforcer leur compétitivité. Les points trimestriels et les documents de suivi jouent un rôle central dans ce processus, permettant une évaluation continue et une adaptation des stratégies d'accompagnement.

# LE MANAGEMENT DANS LA PROFESSION

---

## PLUS D'INFOS

Le programme de parrainage se structure autour de plusieurs axes :

- **Définition du rôle du parrain/marraine** : un collaborateur expérimenté est désigné pour accompagner la nouvelle recrue, répondre à ses questions informelles, l'aider à comprendre les processus internes, et faciliter son adaptation.
- **Entretiens de débriefing réguliers** : organiser des points réguliers entre le parrain, la nouvelle recrue et la direction pour faire un point sur l'intégration, identifier les axes d'amélioration, et ajuster les attentes et objectifs.
- **Mise en place d'un document de suivi** : un document de suivi circulera entre le parrain, la nouvelle recrue et la direction pour recueillir les feedbacks et les défis rencontrés, et ajuster le parcours d'intégration en fonction des besoins.
- **Participation aux activités d'équipe** : encourager la participation active des nouvelles recrues aux activités sociales et de team building pour renforcer l'esprit d'équipe et faciliter l'intégration.
- **Valorisation et bienveillance** : valoriser les premières réussites de la nouvelle recrue, offrir un feedback constructif et encourager son développement personnel et professionnel.
- **Points trimestriels** : mettre en place des rendez-vous trimestriels impliquant la direction, le parrain et la nouvelle recrue pour faire le point sur les performances et le ressenti du nouveau collaborateur.
- **Rapport d'étonnement** : instaurer un rapport d'étonnement où le nouveau salarié partage ses premières impressions et suggestions, offrant des perspectives précieuses pour améliorer les processus internes.
- **Liens hiérarchiques et structure de support** : définir clairement les liens hiérarchiques entre le parrain/marraine, le nouveau salarié et les équipes de management pour éviter les conflits d'autorité et assurer une communication fluide.



# LE MANAGEMENT DANS LA PROFESSION

---

## FORMER LES COLLABORATEURS À LA PRATIQUE DE LA RELATION CLIENT DÈS LEUR RECRUTEMENT AU SEIN DU CABINET

Alors que la relation client est devenue un facteur clé de différenciation pour les cabinets, engager une communication efficace et adaptée avec ses clients est essentielle pour renforcer leur fidélité et la réputation des cabinets comptables. Les collaborateurs, qu'ils soient juniors ou expérimentés, doivent maîtriser non seulement les aspects techniques de leur métier, mais aussi les compétences relationnelles pour répondre aux attentes des clients. Pourtant, cette dimension est souvent négligée lors du recrutement, au détriment de la qualité du service rendu.

### NOTRE PROPOSITION

Nous proposons d'intégrer une formation à la communication client dès le recrutement des collaborateurs. Ce programme vise à doter les nouveaux arrivants des compétences nécessaires pour établir une relation de confiance avec les clients, communiquer de manière claire et empathique, et gérer efficacement les situations difficiles. En formant les collaborateurs dès leur arrivée, les cabinets s'assurent que chaque interaction avec un client renforce la satisfaction et la fidélité.

### OBJECTIFS

- **Améliorer la relation client** : former les collaborateurs à écouter activement, communiquer clairement et répondre de manière empathique aux besoins des clients.
- **Renforcer la réputation du cabinet** : assurer que chaque interaction avec un client soit une démonstration de professionnalisme et d'engagement.
- **Augmenter la fidélisation** : transformer les clients satisfaits en ambassadeurs fidèles du cabinet grâce à une communication soignée et proactive.



# LE MANAGEMENT DANS LA PROFESSION

---

## **INTRODUIRE DES HEURES DE FORMATION AU MANAGEMENT DANS LE CADRE DE LA FORMATION CONTINUE DES EXPERTS-COMPTABLES ET COMMISSAIRES AUX COMPTES.**

Alors que les cabinets d'expertise comptable font face à des défis de recrutement et de rétention des talents, le management des équipes devient un levier essentiel pour assurer leur pérennité et leur développement. Actuellement, le cursus de formation des professionnels de la comptabilité souffre d'un manque de formation en management, un domaine pourtant fondamental pour optimiser la performance des équipes et garantir la satisfaction des clients. Il devient alors impératif pour les experts-comptables et commissaires aux comptes de pouvoir acquérir ces compétences managériales.

### **NOTRE PROPOSITION**

Nous proposons d'intégrer des heures de formation au management tout au long du parcours des futurs et actuels professionnels. Cela inclurait des journées de formation spécifiques lors du stage d'expertise comptable ainsi que l'introduction d'heures de formation obligatoires en management pour les experts-comptables et commissaires aux comptes dans le cadre de leur formation continue.

### **OBJECTIFS**

- Limiter le turn-over des collaborateurs et atteindre un haut niveau de satisfaction clients
- Définir et adapter les stratégies RH aux besoins du cabinet
- Assurer une communication claire, bienveillante et transparente entre les membres de l'équipe
- Evaluer la performance des employés et les motiver à atteindre leurs objectifs
- Maintenir un équilibre entre la vie professionnelle et personnelle des employés, des managers et des associés
- Etablir une culture d'entreprise forte et cohérente
- Gérer les conflits et les désaccords au sein de l'équipe
- Intégrer les principes du management bienveillant et participatif
- Planifier la montée en compétence de ses collaborateurs au travers des formations dont ils auraient eux-mêmes besoin.

# LE MANAGEMENT DANS LA PROFESSION

---

## PLUS D'INFOS

Le projet se déclinera en plusieurs axes d'action :

- **Intégration de formations managériales dans le cursus des mémorialistes :**

Des journées de formation dédiées au management seront introduites dès le début du stage d'expertise-comptable. Ces journées incluront des mises en situation pratiques pour aborder les nouveaux défis du management, comme la gestion du changement ou la conduite de projets collaboratifs.

- **Organisation d'un concours national pour les mémorialistes :**

À l'instar des tournois de gestion, un concours national, basé sur un serious game, sera organisé pour les mémorialistes. Ce concours mettra en lumière les nouvelles techniques de management, permettant aux participants de se confronter à des scénarios réels et d'évaluer leurs compétences en matière de gestion d'équipes.

- **Introduction d'heures de formation continue au management :**

Un minimum d'heures de formation continue en management sera requis pour les experts-comptables et commissaires aux comptes. Ces formations, proposées par les organismes de formation de la profession, porteront sur des thèmes variés allant de la gestion des ressources humaines à la communication bienveillante, en passant par la gestion des conflits et la conduite du changement.

- **Formation continue pour managers et collaborateurs :**

Les formations ne seront pas limitées aux seuls managers. Les collaborateurs, partie prenante du management, bénéficieront également de formations spécifiques pour exprimer leurs besoins et s'intégrer pleinement dans le processus managérial.



# LE MANAGEMENT DANS LA PROFESSION

---

## REPENSER LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES POUR FIDÉLISER ET VALORISER NOS COLLABORATEURS

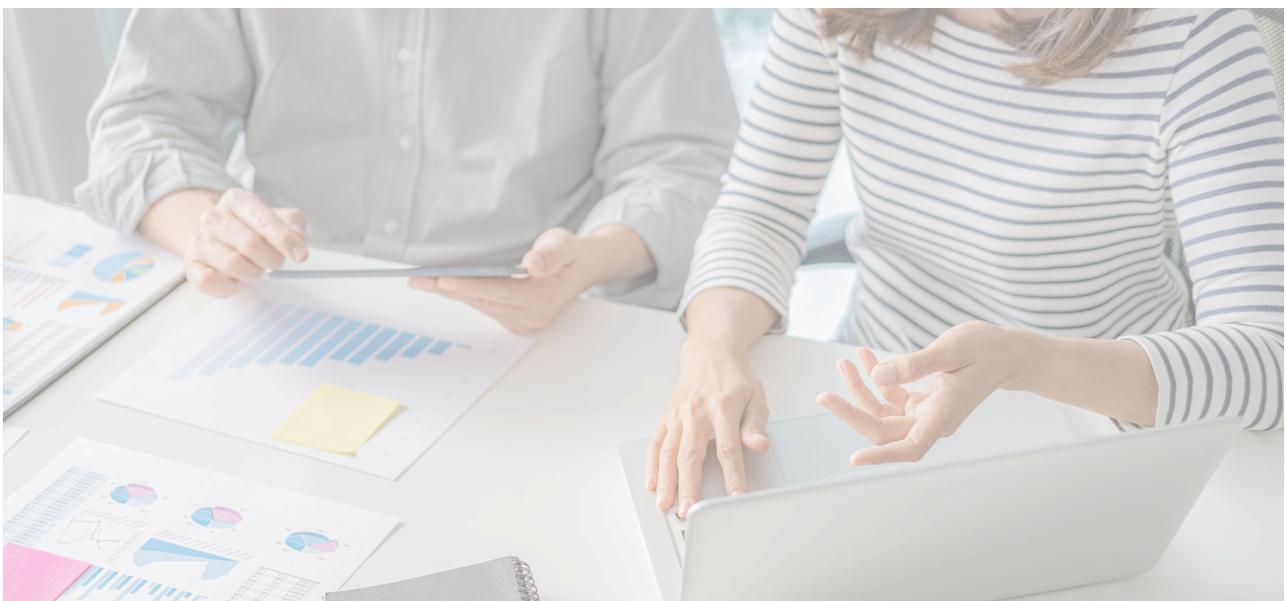
Dans un contexte où la profession d'expertise comptable fait face à des défis croissants en matière de recrutement et de fidélisation des talents, il est indispensable de repenser notre approche des ressources humaines en adopter une vision plus stratégique et empathique de la gestion des collaborateurs, semblable à celle que nous appliquons pour fidéliser nos clients.

### NOTRE PROPOSITION

Pour stabiliser les équipes et limiter les départs, il est proposé de mettre en place une stratégie RH complète, de l'intégration à la sortie du collaborateur. Cette stratégie repose sur une gestion proactive et bienveillante du parcours des collaborateurs, en les valorisant dès leur recrutement et tout au long de leur carrière au sein du cabinet. Cette approche globale et humaine de la gestion des ressources au sein des cabinets permet non seulement de fidéliser les collaborateurs mais aussi de créer un environnement de travail positif et motivant, essentiel au développement et à la pérennité du cabinet.

### OBJECTIFS

- **Fidéliser les talents** : créer un environnement de travail où les collaborateurs se sentent valorisés, reconnus, et intégrés au projet global du cabinet.
- **Réduire le turnover** : diminuer les départs et les coûts associés en offrant des perspectives de développement et un accompagnement personnalisé.
- **Améliorer l'image du cabinet** : renforcer la réputation du cabinet en tant qu'employeur attractif et en tant que structure capable de gérer efficacement ses ressources humaines.



# LE MANAGEMENT DANS LA PROFESSION

---

## PLUS D'INFOS

Plusieurs axes stratégiques :

- **Intégration des nouvelles recrues**

Le processus de recrutement doit inclure la participation des équipes en place et prévoir un accueil soigné du nouveau collaborateur (matériels prêts, information des équipes, etc.). Un rapport d'étonnement, réalisé quelques semaines après l'intégration, permet de recueillir les impressions du nouveau collaborateur et d'ajuster les pratiques du cabinet.

- **Gestion continue des collaborateurs**

Tout au long de la carrière du collaborateur, des points annuels doivent être organisés pour évaluer son travail et ses attentes. Il est crucial de les intégrer au projet à long terme du cabinet, de garantir l'équité dans le traitement (salaires, avantages), et de maintenir une communication régulière sur les changements et avancées au sein du cabinet.

- **Valorisation et cohésion d'équipe**

Organiser régulièrement des activités de team building, des séminaires, et des formations collectives pour renforcer la cohésion. La gestion des conflits doit inclure des techniques de communication non violente pour assurer une collaboration harmonieuse.

- **Le départ des collaborateurs du cabinet**

Lors du départ d'un collaborateur, il est important de comprendre les raisons de son départ et de gérer la sortie avec professionnalisme. Un départ bien géré peut transformer un ancien collaborateur en futur partenaire ou prescripteur du cabinet. De plus, il est possible que certains collaborateurs reviennent, mieux vaut donc entretenir une relation positive même après leur départ.

# LA DATA

Groupe de travail ANECS

# LA DATA

---

Rapporteur : Lan **Wang**

Coordinateur : Reda **Belbachir**

Composition du groupe de travail :

- Achraf **El Handaz**
- Cindy **Groux**
- Armin **Masovic**
- Alexandre **Meschberger**
- Serge **Tchokpon**
- Rachel **Pina**
- Kim **Leclerc**
- Matthieu **Dintras**
- Vincent **Brenner**
- Manon **Marfaing**
- Nicolas **Duboc**
- Yasmina **Homri**
- **Danielle Pinceau**

# LE MOT DES RAPPORTEURS

---

Le projet Impulsion Data constitue une initiative majeure pour les experts-comptables, visant à intégrer les nouvelles technologies et la gestion des données au cœur de la profession. Ce projet a permis d'aborder les défis croissants liés à la transformation numérique et aux exigences de plus en plus élevées en matière de gestion de l'information et de sécurité des données.

Grâce à ce projet, nous avons pu non seulement prendre conscience de l'importance des données dans notre métier, mais aussi développer une vision plus prospective. Un des aspects les plus marquants du projet Impulsion Data a été la création d'une dynamique de groupe. La collaboration entre professionnels a permis de renforcer le sentiment de confraternité. Des groupes de travail ont été formés, où les échanges ont conduit à une réflexion commune sur les enjeux futurs de la profession.

Cette solidarité, alimentée par un désir de transformation collective, a mis en lumière la force du réseau, où chacun a pu contribuer avec son expertise et sa vision. Cette approche collaborative a renforcé l'idée que, face aux changements profonds que vit la profession, l'unité et l'entraide sont des atouts essentiels pour évoluer ensemble vers un futur digitalisé.

Le projet Impulsion Data s'est donc révélé être un catalyseur de changement. Il a permis de préparer la profession aux défis de demain, tout en consolidant une dynamique de coopération et de solidarité entre les professionnels. Ce projet marque un tournant dans l'évolution du métier et ambitionne de consolider l'ancrage des experts-comptables comme des acteurs clés de la gestion stratégique des données au sein des entreprises.



**Lan Wang**  
Rapporteuse



**Reda Belbachir**  
Coordinateur

## DEVENIR UN TIERS DE CONFIANCE NUMÉRIQUE

Alors que la transition numérique accélère la transformation de la profession, la sécurisation des données financières des entreprises devient une priorité essentielle. Les experts-comptables et les commissaires aux comptes sont déjà reconnus pour leur rigueur et leur expertise dans la gestion des informations sensibles. Toutefois, l'absence d'une régulation spécifique encadrant leur rôle dans le domaine numérique limite leur capacité à assurer une sécurité optimale. La profession d'expertise comptable se trouve à un tournant où elle doit renforcer son positionnement en tant que garant de la fiabilité des données, tout en s'adaptant aux nouvelles exigences technologiques.

### NOTRE PROPOSITION

Nous proposons d'instaurer un agrément spécifique qui ferait des experts-comptables et des commissaires aux comptes les seuls acteurs habilités à agir en tant que Tiers de Confiance Numérique. Cette reconnaissance leur conférerait le monopole du paramétrage et de la modification des logiciels de comptabilité et de facturation, assurant ainsi une gestion sécurisée et centralisée des données financières. Parallèlement, la création d'une base de données nationale, gérée par le CNRS, viendrait renforcer ce dispositif en offrant une source fiable pour l'analyse économique, tout en valorisant les contributions des professionnels de la comptabilité.

### OBJECTIFS

- **Sécuriser l'économie** : en confiant exclusivement aux experts-comptables et commissaires aux comptes la certification et la gestion des données comptables, la proposition vise à garantir l'intégrité des informations financières, limitant ainsi les risques de fraude et améliorant la stabilité économique.
- **Renforcer le rôle des experts-comptables** : en leur octroyant le monopole sur la gestion des logiciels comptables, cette proposition consolide le rôle central des experts-comptables dans la protection des données sensibles, tout en renforçant leur position dans le secteur numérique.
- **Améliorer les prévisions économiques** : la collecte et la centralisation des données par secteur d'activité, alimentées par les experts-comptables, permettront de réaliser des analyses et des prévisions macro-économiques précises, contribuant à une meilleure gestion des risques économiques.

# LA DATA

---

## PLUS D'INFOS

Cette proposition repose sur trois axes principaux. Tout d'abord, il s'agit d'obtenir un agrément spécifique pour que seuls les experts-comptables et commissaires aux comptes puissent agir comme Tiers de Confiance Numérique, en étant responsables de la configuration et de la gestion des logiciels de comptabilité et de facturation. Ce monopole garantirait non seulement la qualité et la fiabilité des données traitées, mais renforcerait également la protection contre les intrusions et les manipulations malveillantes.

Ensuite, la mise en place d'une base de données nationale, administrée par le CNRS et alimentée par les experts-comptables, offrirait une ressource précieuse pour l'analyse économique sectorielle. Les professionnels qui participent à cette initiative pourraient bénéficier de remises spécifiques offertes par le CNOEC, incitant ainsi à une large adoption du système.

Enfin, cette initiative vise à renforcer la capacité de la profession à s'adapter aux évolutions numériques, tout en jouant un rôle clé dans la sécurisation de l'économie nationale. La création de cette base de données permettrait de réaliser des prévisions macro-économiques fiables, offrant aux décideurs publics et privés des outils performants pour anticiper les évolutions du marché.



## PASSER DE LA COMPTABILITÉ HISTORIQUE À LA DATA PRÉDICTIVE

L'expertise comptable est en pleine évolution, poussé par les nouvelles technologies et l'accès massif aux données qui sera rendu possible par la généralisation de la facture électronique. L'époque où l'expert-comptable se limitait à la comptabilité historique touche à sa fin. Aujourd'hui, les entreprises ont besoin de partenaires capables de les aider à anticiper, à prévoir, et à optimiser leurs activités. Pour répondre à ces attentes, notre métier doit se transformer et intégrer une dimension prédictive, basée sur l'analyse des données. Cette nouvelle approche permet non seulement de mieux comprendre les performances passées, mais surtout d'aider à définir des stratégies futures, d'optimiser la gestion d'entreprise et de prendre des décisions en temps réel. C'est une véritable révolution des pratiques, passant d'une logique de rapport à posteriori à une dynamique de prévision et d'anticipation.

### NOTRE PROPOSITION

Cette proposition consiste à exploiter pleinement les données collectées par les cabinets d'expertise comptable pour offrir des services de comptabilité prédictive. En intégrant l'analyse des données, les experts-comptables peuvent fournir des prévisions financières plus précises, optimiser la gestion d'entreprise, et anticiper les besoins des clients. Cette transition vers une approche data-driven permet non seulement d'améliorer la réactivité et la précision des conseils, mais aussi de personnaliser les services en fonction des besoins spécifiques des clients.

### OBJECTIFS

- **Amélioration de la précision et de la réactivité** : réduire les délais entre la collecte des données et leur utilisation, permettant aux dirigeants de prendre des décisions plus éclairées et opportunes.
- **Personnalisation et anticipation** : offrir des services personnalisés basés sur une compréhension approfondie des besoins des clients, tout en anticipant les problèmes potentiels grâce à une analyse prédictive.
- **Optimisation des ressources et processus** : aider les clients à identifier des opportunités d'optimisation fiscale, gestion patrimoniale, et processus opérationnels, renforçant ainsi leur compétitivité.
- **Renforcement de la vigilance et de la conformité** : surveiller les seuils critiques et la solvabilité des partenaires commerciaux, permettant aux entreprises de rester vigilantes et conformes aux réglementations en vigueur.
- **Transformation numérique** : favoriser la transition vers une gestion d'entreprise plus numérique et data-driven, facilitant l'accès aux informations clés et améliorant l'efficacité globale.

## PLUS D'INFOS

La transition vers une gestion d'entreprise axée sur la data représente une opportunité majeure pour les cabinets d'expertise comptable. En s'appuyant sur les données collectées, il devient possible d'offrir des services à forte valeur ajoutée, transformant ainsi la comptabilité traditionnelle en une fonction proactive et prédictive. Cette évolution nécessite la mise en place de nouveaux outils et approches, mais les bénéfices pour les clients sont indéniables.

- **Comptabilité prédictive**

Grâce à l'analyse des datas collectées, nous sommes capables de réaliser des prévisions financières plus précises, telles que l'estimation des tendances de chiffre d'affaires. Cela inclut la corrélation de ces données avec des facteurs externes, comme l'impact de la météo sur le chiffre d'affaires des restaurateurs, permettant ainsi des anticipations plus fines et pertinentes.

- **Tableaux de bord et pilotage d'entreprise**

La mise en place de tableaux de bord dynamiques (trésorerie, gestion des coûts, prévisionnel, analyse FEC) offre aux dirigeants une visibilité quasi-instantanée sur leurs données financières. Cela réduit considérablement le délai entre la collecte des données et leur utilisation pratique, contrairement à la liasse fiscale qui présente un décalage temporel significatif, souvent de plusieurs mois à un an.

- **Analyse des besoins clients**

En approfondissant l'analyse des données clients, nous pouvons mieux comprendre leurs besoins spécifiques, permettant ainsi de personnaliser les services et d'anticiper leurs attentes.

- **Alerte sur le franchissement des seuils**

En manipulant les données des clients, nous pouvons détecter les franchissements de seuils critiques et alerter les entreprises sur les conséquences probables, facilitant ainsi une gestion proactive et avertie.

- **Identité numérique des dirigeants**

La collecte des IFU des dirigeants permet de créer une identité numérique exhaustive, accessible par les experts-comptables (EC). Cela offre une vue d'ensemble des revenus tirés des différentes sociétés gérées par un dirigeant, facilitant les nouvelles collaborations et les audits financiers.

- **Optimisation fiscale et gestion patrimoniale**

En utilisant la data, nous pouvons identifier des opportunités d'optimisation fiscale et de gestion patrimoniale, apportant ainsi une valeur ajoutée significative à nos clients.

- **Surveillance des clients et fournisseurs**

Nous proposons une mission de veille sur la solvabilité des clients et fournisseurs de nos clients en surveillant leurs notations et les alertes liées aux procédures judiciaires (redressement, liquidation).

- **Optimisation des processus via le data mining**

L'analyse des processus internes de nos clients grâce au data mining permet d'identifier et de résoudre des goulots d'étranglement et des dysfonctionnements, améliorant ainsi l'efficacité opérationnelle.

## INSTAURATION D'UNE CHARTE D'ÉTHIQUE ET DE CONFIANCE AVEC LES ÉDITEURS

Alors que la profession d'expertise comptable doit s'adapter aux évolutions technologiques et numériques, la relation entre les experts-comptables, les commissaires aux comptes et les éditeurs de logiciels comptables nécessite une refonte pour assurer une collaboration qui respecte à la fois les impératifs techniques, éthiques et juridiques. Notre génération est particulièrement sensible à ces enjeux, réclamant une plus grande transparence, une protection renforcée des données, et une collaboration basée sur la confiance.

### NOTRE PROPOSITION

Cette proposition vise à établir une charte d'éthique et de confiance entre la profession comptable et les éditeurs de logiciels. Cette charte entend fixer des règles claires concernant la gestion des données, la transparence des pratiques, et l'intégrité des outils numériques utilisés par les experts-comptables et commissaires aux comptes. Elle servirait également de cadre pour rétablir le contrôle des données entre les mains des professionnels, tout en instaurant une collaboration respectueuse et éthique avec les éditeurs.

### OBJECTIFS

- **Reprendre le contrôle des données** : assurer que les experts-comptables et commissaires aux comptes conservent la propriété et le contrôle des données clients générées par les logiciels comptables.
- **Garantir la transparence et la sécurité** : établir des principes éthiques pour l'utilisation des données clients, garantissant la confidentialité et la protection contre les abus.
- **Renforcer l'indépendance professionnelle** : éviter une dépendance excessive des cabinets envers les éditeurs de logiciels, en promouvant une autonomie renforcée.
- **Encourager l'innovation responsable** : soutenir le développement de solutions logicielles qui respectent les valeurs éthiques de la profession tout en répondant aux besoins évolutifs du marché.

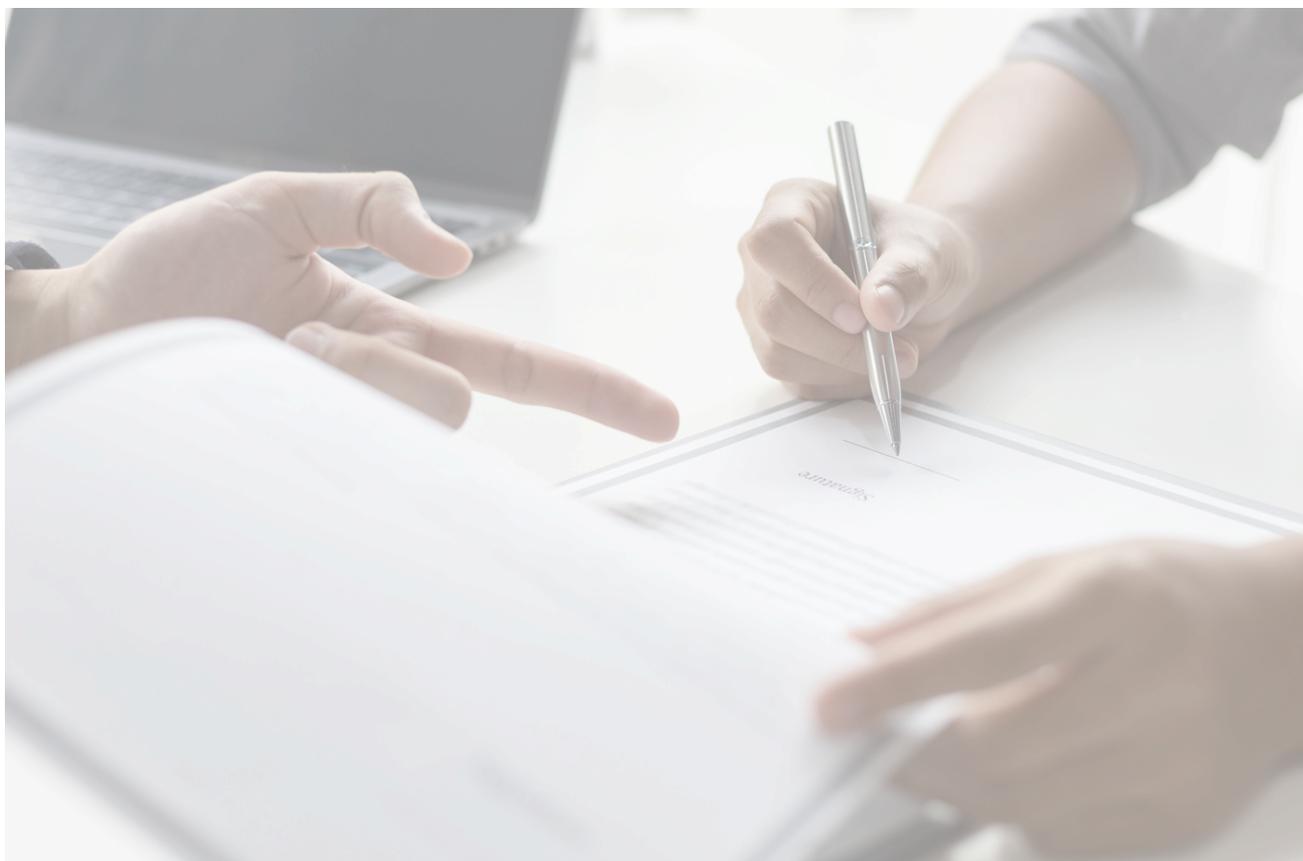
# LA DATA

---

## PLUS D'INFOS

L'instauration d'une charte d'éthique et de confiance avec les éditeurs de logiciels comptables s'impose comme une nécessité pour la profession. En établissant des règles communes et en harmonisant les pratiques, cette charte offrirait un cadre de collaboration clair et transparent. Un élément central de la charte serait la question de la propriété et du contrôle des données. Il est proposé que le Conseil National de l'Ordre des Experts-Comptables (CNOEC) devienne le propriétaire des données générées par les logiciels comptables, créant ainsi une base de données nationale gérée par une entité indépendante telle que le CNRS. Cette base de données serait alimentée par les experts-comptables, permettant ainsi des analyses économiques pertinentes et des prévisions basées sur des données fiables.

En reprenant le contrôle des données, les professionnels seraient en mesure de garantir la confidentialité des informations sensibles de leurs clients, tout en évitant une dépendance accrue envers les éditeurs de logiciels. Cette charte permettrait également de définir des standards pour les logiciels utilisés dans la profession, assurant qu'ils respectent les exigences techniques, légales et éthiques. En fin de compte, cette initiative vise à protéger les intérêts des professionnels et de leurs clients, tout en renforçant la crédibilité et la fiabilité de la profession dans un monde de plus en plus digitalisé.



## CRÉATION D'UN CARNET DE SANTÉ NUMÉRIQUE DES ENTREPRISES

Aujourd'hui, la gestion des données financières et administratives est dispersée entre divers organismes, ce qui complique le suivi et augmente les risques d'erreurs. Il devient donc indispensable pour la profession d'expertise comptable de se positionner comme un tiers de confiance numérique, garantissant la sécurité, l'intégrité, et la centralisation des informations de leurs clients.

### NOTRE PROPOSITION

Notre proposition consiste à créer un Carnet de Santé Numérique pour les entreprises, accessible via une interface centralisée. Ce carnet servira de point d'accès unique aux différents organismes (SIE, URSSAF, MSA, Greffe, etc.) et offrira un historique complet des activités de l'entreprise, allant des formalités réalisées aux contrôles fiscaux subis. L'ensemble des données serait sécurisé et géré par l'Ordre des Experts-Comptables, assurant ainsi leur certification et leur fiabilité. Ce service serait exclusivement réservé aux clients des cabinets d'expertise comptable, renforçant le rôle essentiel des experts-comptables et luttant contre l'exercice illégal de la profession.

### OBJECTIFS

- **Centralisation de l'information** : offrir un point d'accès unique à toutes les données administratives et fiscales d'une entreprise, facilitant ainsi la gestion et la consultation.
- **Sécurisation des données** : garantir la confidentialité et l'intégrité des informations stockées via un coffre-fort électronique certifié par l'Ordre des Experts-Comptables.
- **Scoring des clients** : évaluer la fiabilité et les risques des clients à travers un système de scoring basé sur leur historique fiscal, renforçant ainsi la vigilance face à la fraude et optimisant la gestion des relations commerciales.
- **Amélioration de la gestion fiscale** : simplifier les audits et contrôles grâce à un accès immédiat aux documents essentiels et à un historique complet des activités fiscales et administratives.
- **Optimisation de la collaboration entre confrères** : faciliter le transfert de dossiers entre experts-comptables, assurant ainsi une continuité et une efficacité accrues des services.
- **Lutte contre l'exercice illégal** : restreindre l'accès au Carnet de Santé Numérique aux clients des cabinets d'expertise comptable pour protéger la profession.
- **Incitation pour les entreprises** : proposer des avantages similaires à ceux du cadre de l'ECF (Examen de Conformité Fiscale) en cas d'erreurs, incitant ainsi les entreprises à adopter ce carnet numérique.

# LA DATA

---

## PLUS D'INFOS

Le Carnet de Santé Numérique centraliserait toutes les données pertinentes d'une entreprise, telles que les historiques de formalités, les contrôles fiscaux subis, et d'autres documents essentiels comme le FEC, le grand livre, les balances, et les factures électroniques. Ces informations seraient stockées de manière sécurisée dans un coffre-fort électronique, certifié par l'Ordre des Experts-Comptables, garantissant la confidentialité et l'intégrité des données.

L'accès à ces données serait exclusivement réservé aux clients des cabinets d'expertise comptable, protégeant ainsi la profession contre l'exercice illégal. Le transfert de dossiers entre confrères serait simplifié grâce à un accès sécurisé via une procuration, assurant ainsi la continuité des services fournis aux entreprises.

Pour inciter les entreprises à adopter ce carnet, des avantages similaires à ceux offerts dans le cadre de l'ECF seraient proposés en cas d'erreurs, augmentant ainsi l'adhésion à cette initiative. Le système de scoring des clients basé sur leur historique fiscal permettrait en outre d'évaluer leur fiabilité, offrant une vision claire des risques et contribuant à une gestion proactive des relations commerciales.



## CRÉATION D'UNE INTELLIGENCE ARTIFICIELLE DE L'ORDRE DES EXPERTS-COMPTABLES

Alors que l'IA redéfinit les pratiques professionnelles, la profession comptable doit s'adapter pour rester compétitive et garantir la qualité de ses services. La création d'une IA de l'Ordre représenterait une avancée stratégique majeure pour l'ensemble de la profession. Cette technologie permettrait de traiter et d'analyser des volumes massifs de données de manière efficace, tout en assurant une confidentialité totale, ce qui est primordial pour répondre aux exigences de sécurité et de transparence inhérentes à la profession.

### NOTRE PROPOSITION

Nous proposons la création d'une IA spécifiquement conçue pour l'Ordre des Experts-Comptables. Cette IA, reposant sur des données fiables et auditable, offrirait un outil puissant pour les experts-comptables. L'IA serait capable de générer des alertes financières précises et de fournir des analyses prédictives, permettant ainsi une gestion proactive des risques financiers.



### À NOTER

Depuis le début des travaux des groupes de travail dans le cadre du projet Impulsion, cette proposition fait déjà l'objet d'une mise en oeuvre par le Conseil national de l'Ordre des experts-comptables.

### OBJECTIFS

- **Confidentialité et fiabilité** : développer une IA auditable et transparente, garantissant la confidentialité des données clients tout en étant basée sur des données fiables
- **Alerte et prévention** : entraîner l'IA à identifier et remonter des alertes sur des indicateurs financiers anormaux, permettant une gestion proactive et préventive des difficultés financières
- **Analyse prédictive** : utiliser l'IA pour analyser les performances financières passées et identifier les signes avant-coureurs de faillite, afin de prévenir les crises futures
- **Outil de gestion complète** : fournir un outil complet pour visualiser le chiffre d'affaires et la trésorerie, aidant les EC à repérer les dossiers en difficulté et à intervenir rapidement.

### PLUS D'INFOS

L'IA de l'OEC sera conçue pour offrir une analyse en temps réel des données financières des entreprises, se basant sur des modèles éprouvés tels que le SMART FEC. Elle sera capable de générer des alertes pertinentes, par exemple en cas de trésorerie insuffisante ou de marges anormalement basses, et de comparer ces indicateurs aux normes du secteur.

De plus, l'IA pourra repérer les signes avant-coureurs de faillite en analysant les performances financières passées, ce qui permettra aux experts-comptables de prendre des mesures préventives pour leurs clients. Cet outil complet offrira une vue d'ensemble du chiffre d'affaires et de la trésorerie, aidant ainsi les experts-comptables à repérer rapidement les dossiers en difficulté et à intervenir de manière proactive.

## MISE EN PLACE D'UNE CHARTE D'EXPLOITATION DES DONNÉES DANS LES CABINETS D'EXPERTISE COMPTABLE

L'utilisation éthique et conforme des données est essentielle non seulement pour répondre aux exigences réglementaires comme le RGPD mais aussi pour maintenir la confiance des clients. Une charte d'exploitation des données garantirait que les pratiques des cabinets restent alignées avec les standards de confidentialité, d'intégrité et de transparence, tout en permettant d'exploiter pleinement le potentiel des données pour offrir des services innovants et à forte valeur ajoutée.

### NOTRE PROPOSITION

Nous proposons l'élaboration et l'adoption d'une charte d'exploitation des données au sein des cabinets d'expertise comptable. Cette charte fixerait les règles et les principes à suivre pour l'utilisation des données, qu'il s'agisse de la transmission à d'autres professionnels, de l'exploitation des données anonymisées, ou encore de la création de statistiques macro-économiques. En établissant un cadre national, cette charte garantirait une gestion harmonisée des données dans l'ensemble des cabinets, tout en renforçant le rôle de confiance des experts-comptables.

### OBJECTIFS

- **Confidentialité** : assurer la confidentialité des données clients en limitant leur partage aux tiers autorisés et en respectant les réglementations en vigueur.
- **Transparence** : garantir une communication claire et transparente avec les clients sur l'utilisation de leurs données.
- **Intégrité** : maintenir la rigueur et l'éthique dans l'exploitation des données, en évitant toute manipulation susceptible de biaiser les résultats.
- **Responsabilité** : renforcer la responsabilité des cabinets dans la protection des données, en mettant en place des mesures de sécurité robustes.
- **Création de valeur** : utiliser les données anonymisées pour développer de nouvelles missions et proposer des services à forte valeur ajoutée.
- **Statistiques macro-économiques** : exploiter les données pour réaliser des analyses et des études sectorielles, utiles pour l'ensemble de la profession.

# LA DATA

---

## PLUS D'INFOS

La charte d'exploitation des données proposée couvre plusieurs aspects clés pour encadrer l'utilisation des données au sein des cabinets d'expertise comptable :

- **Transmission des données à d'autres professionnels**

Les données clients pourraient être partagées avec d'autres experts, sous réserve du respect des normes de confidentialité et des réglementations en vigueur.

- **Utilisation des données anonymisées**

Une fois anonymisées, les données clients pourraient être utilisées pour créer de nouvelles missions, comme l'analyse des tendances de dépenses des PME locales, permettant ainsi de proposer des services de conseil personnalisés.

- **Respect du RGPD**

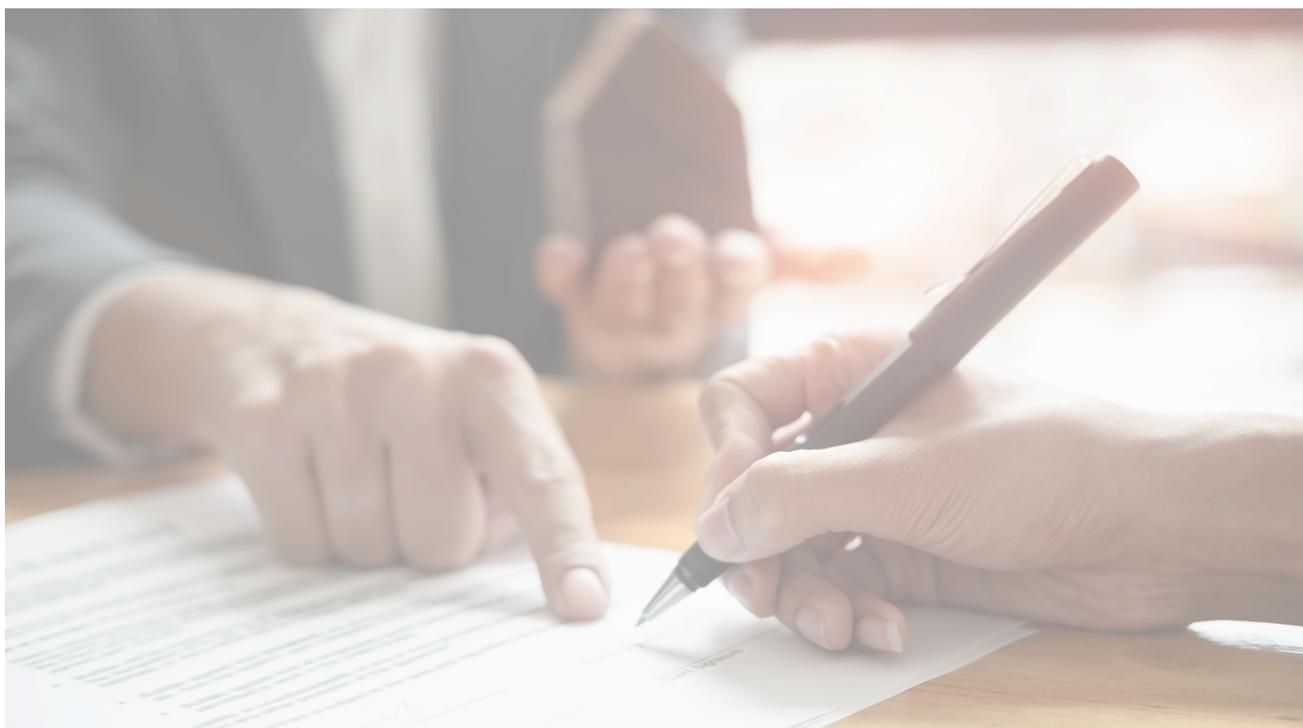
Toutes les pratiques de collecte, de traitement et de partage des données seraient conformes au Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD), garantissant ainsi la confidentialité des informations.

- **Statistiques macro-économiques**

Les données recueillies permettraient de créer des statistiques sectorielles et régionales, comme l'identification des entreprises en difficulté ou la création d'entreprises par région, renforçant ainsi le rôle des experts-comptables en tant qu'acteurs économiques de premier plan.

- **Cadre national pour l'utilisation des données**

Une charte d'exploitation des données serait adoptée au niveau national, offrant un cadre de référence pour l'utilisation des données, tant au sein des cabinets qu'en externe, par les éditeurs de logiciels.



## INTRODUIRE DES RÉFÉRENTIELS ET NORMES POUR LA SÉCURITÉ DES DONNÉES DANS LA PROFESSION COMPTABLE

Les cabinets d'expertise comptable manipulent quotidiennement une multitude d'informations sensibles, allant des documents financiers aux données personnelles des dirigeants. Avec l'émergence de nouvelles sources de données comme les fichiers EDI, DSN, et FEC, la sécurité des données devient une priorité absolue. Dans ce contexte, il est impératif pour la profession de se doter de référentiels et de normes spécifiques pour sécuriser ces informations, renforçant ainsi le rôle des experts-comptables en tant qu'acteurs de confiance.

### NOTRE PROPOSITION

Notre proposition vise à introduire des référentiels et des normes spécifiques à la profession comptable pour garantir la sécurité des données traitées par les cabinets. Ces normes permettraient non seulement de protéger efficacement les informations sensibles, mais aussi d'harmoniser les pratiques entre cabinets. En s'appuyant sur des technologies éprouvées comme la cryptographie et l'anonymisation des données, la profession pourrait se doter d'outils robustes pour assurer la confidentialité et l'intégrité des informations.

### OBJECTIFS

- **Harmonisation des pratiques** : créer des standards communs pour le stockage et la protection des données au sein des cabinets comptables.
- **Renforcement de la confiance** : consolider l'image des professionnels du chiffre en tant que partenaires fiables et sécurisés pour la gestion des informations sensibles.
- **Conformité réglementaire** : garantir que toutes les pratiques de stockage et de transmission des données respectent les exigences légales, notamment celles du RGPD.

# LA DATA

---

## PLUS D'INFOS

Face à la sensibilité des données traitées par les experts-comptables, il est indispensable d'établir des référentiels et des normes pour assurer leur protection.

- **Cryptographie et anonymisation des données**

La cryptographie permet de rendre les données lisibles uniquement par ceux qui possèdent la clé de décryptage. En complément, l'anonymisation des données offrirait une protection supplémentaire, même en cas de compromission de la clé. Ces mesures garantissent que les informations restent confidentielles et protégées, même face à des tentatives de piratage.

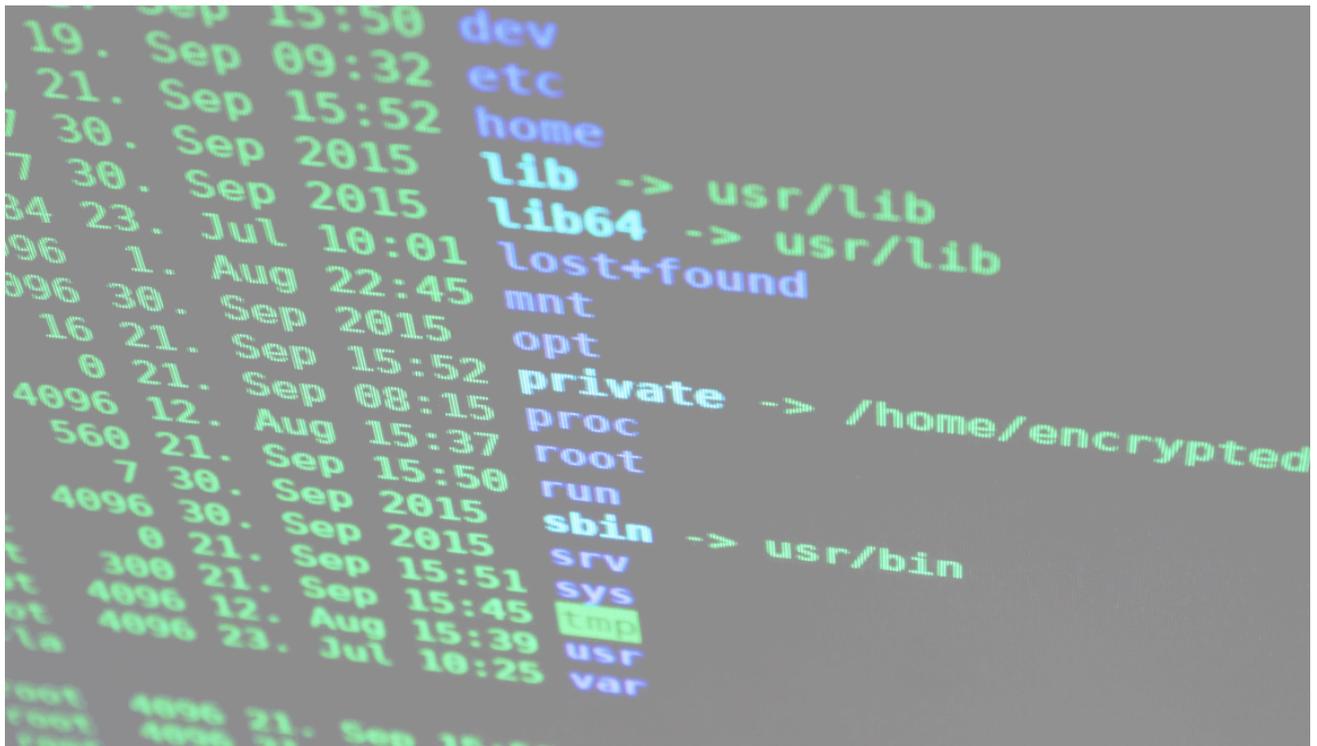
- **Stockage et transmission sécurisés**

L'obligation de stocker et de transmettre des fichiers cryptés serait un pilier de ce référentiel. Des audits réguliers, menés par l'Ordre des Experts-Comptables ou la Compagnie des Commissaires aux Comptes, s'assureraient du respect de ces normes dans tous les cabinets.

- **Normes existantes comme modèles**

La proposition s'inspire de normes et labels existants dans des secteurs connexes, comme la norme PCI DSS dans le secteur bancaire ou la norme ISO 27001. Ces standards fourniraient une base solide pour développer des outils de stockage et de transmission sécurisés, tels que ceux proposés par des acteurs émergents.

En adoptant cette charte, la profession comptable pourra non seulement renforcer sa réputation de partenaire de confiance, mais aussi s'assurer que les pratiques en matière de sécurité des données sont en phase avec les meilleurs standards du marché.



## METTRE EN PLACE LE CONTRÔLE TECHNIQUE CYBERSÉCURITÉ DANS LES CABINETS

Alors que les cyberattaques se multiplient chaque jour, en particulier pour les PME et TPE qui en sont les cibles principales, la sécurisation des données sensibles gérées par les cabinets d'expertise comptable devient une priorité. Les informations financières et personnelles des clients doivent être protégées contre des menaces de plus en plus sophistiquées. Pour répondre à ces enjeux, il est essentiel de mettre en place des mécanismes robustes et standardisés pour évaluer et renforcer la cybersécurité au sein des cabinets.

### NOTRE PROPOSITION

Nous proposons la mise en place d'un contrôle technique annuel en cybersécurité, calqué sur le modèle du contrôle technique automobile. Ce contrôle viserait à vérifier que les cabinets d'expertise comptable appliquent les meilleures pratiques en matière de protection des données, notamment à travers l'utilisation de technologies comme le cryptage AES, la gestion des sauvegardes, et la limitation des accès aux données sensibles. Ce dispositif permettra de garantir que chaque cabinet maintient un niveau de sécurité conforme aux exigences actuelles.

### OBJECTIFS

- **Sécuriser les données clients** : assurer que les données sensibles des clients soient protégées par des technologies de cryptage et d'anonymisation.
- **Assurer la résilience des systèmes** : vérifier l'existence de sauvegardes régulières et de plans de reprise après sinistre pour minimiser les impacts d'une cyberattaque.
- **Contrôler les accès aux données** : limiter l'accès aux informations sensibles aux seuls membres qualifiés du cabinet, avec des délégations contrôlées pour renforcer la sécurité.
- **Former les équipes** : sensibiliser et former chaque membre du cabinet à la cybersécurité pour qu'ils deviennent des gardiens actifs de la sécurité des données.
- **Affirmer le professionnalisme des cabinets** : obtenir des labels de cybersécurité et se conformer aux normes ISO en vigueur pour démontrer le sérieux et la compétence des cabinets en matière de sécurité numérique.
- **Instaurer un contrôle annuel** : évaluer régulièrement la sécurité des cabinets pour anticiper les nouvelles menaces et maintenir un haut niveau de protection.

## PLUS D'INFOS

Le contrôle technique cybersécurité annuel proposé repose sur plusieurs axes clés pour garantir la protection des données des clients.

- **Chiffrement et anonymisation des données**

Les experts-comptables devront utiliser des outils de cryptage avancés, tels que le standard AES, pour sécuriser les données. De plus, l'anonymisation des informations personnelles, par la suppression des libellés sensibles, sera nécessaire pour se prémunir contre les accès non autorisés.

- **Sauvegarde et plans de reprise après sinistre**

Inspirés des pratiques bancaires, les cabinets devront mettre en place des sauvegardes régulières des données critiques et des plans de reprise après sinistre. Ces mesures sont essentielles pour restaurer rapidement les opérations en cas de cyberattaque, comme l'ont montré les récentes affaires COAXIS et OVH.

- **Limitation des accès aux données**

L'accès aux informations sensibles devra être strictement contrôlé, réservé aux seuls membres qualifiés du cabinet. Des délégations contrôlées seront mises en place pour garantir que seules les personnes autorisées puissent manipuler les données confidentielles.

- **Formation en cybersécurité :**

Chaque membre du cabinet sera formé pour comprendre les enjeux de la cybersécurité et adopter les meilleures pratiques, renforçant ainsi la vigilance collective face aux menaces.

- **Certification et conformité**

Les cabinets seront encouragés à obtenir un label de cybersécurité et à respecter les normes ISO en vigueur. Ces certifications renforceront leur crédibilité en matière de sécurité des systèmes d'information.

- **Contrôle technique annuel**

Un contrôle technique annuel sera instauré pour évaluer régulièrement la sécurité des cabinets, identifier les points faibles, et proposer des améliorations continues pour faire face aux nouvelles menaces de la cybercriminalité.

Ce dispositif permettra aux cabinets de renforcer la protection des données de leurs clients, d'affirmer leur professionnalisme dans le domaine numérique, et de se conformer aux standards les plus élevés en matière de cybersécurité.



# ÉVOLUTION DE LA PROFESSION D'EXPERT- COMPTABLE ET DE COMMISSAIRE AUX COMPTES

Groupe de travail CJEC



# ÉVOLUTION DE LA PROFESSION D'EXPERT-COMPTABLE ET DE COMMISSAIRE AUX COMPTES

---

Rapporteur : Jonathan **Sillam**

Coordinateur : Sébastien **Jeanne**

Composition du groupe de travail :

- Ludovic **Soubrie**
- Marie **Elgoyhen**
- Adrien **Vecten**
- Julien **Patry**
- Bayram **Kaya**
- Séverine **Witek**
- Thomas **Acosta**
- Kevin **Billay**
- Nicolas **Poussy**
- Emmanuelle **Kouame**
- Dina **Ranjamalala**
- Brian **Douce**
- Clément **Leboucher**
- Salimata **Chetima**

# ÉVOLUTION DE LA PROFESSION D'EXPERT-COMPTABLE ET DE COMMISSAIRE AUX COMPTES

---

## LE MOT DES RAPPORTEURS

---

Face à l'évolution des besoins des entreprises, aux avancées technologiques et aux attentes grandissantes des clients, il est impératif de repenser le cadre de notre profession et de saisir les opportunités qui se dessinent à l'horizon. Le monopole de l'expertise comptable, bien que traditionnellement défini, doit s'adapter pour permettre aux experts-comptables de relever les nouveaux défis et d'accompagner leurs clients de manière toujours plus efficace.

Avec ce groupe de travail, nous avons souhaité aborder les questions qui fâchent, celles qui nécessitent d'être réinterrogées et modernisées. Comment l'expertise comptable peut-elle évoluer face à la concurrence croissante des nouveaux acteurs du conseil ? Comment élargir nos missions sans dénaturer le cœur de notre métier ? Ces dix propositions concrètes visent non seulement à défendre la spécificité de l'expertise comptable mais également à ouvrir de nouvelles perspectives de diversification des missions.

L'enjeu est de taille : il ne s'agit pas simplement de défendre un monopole historique, mais de le transformer en véritable levier de développement. Que ce soit à travers la facilitation des Sociétés Pluri-professionnelles d'Exercice (SPE) pour répondre à la demande croissante de services intégrés, la systématisation de la présence de professionnels du chiffre dans les comités de financement publics pour garantir des décisions éclairées et transparentes, ou encore la mise en place de commissions communes entre l'Ordre et la CNCC pour préserver la complémentarité des deux professions, chaque proposition vise à assurer la pérennité et la pertinence de notre rôle dans un environnement économique en constante évolution.

Nous espérons que ces propositions résonneront auprès de vous, acteurs du Chiffre, et qu'elles constitueront une base solide pour préparer l'avenir de notre profession, avec la conviction que l'adaptation est la clé pour rester au cœur de la stratégie des entreprises et continuer d'apporter une réelle valeur ajoutée.



Jonathan **Sillam**  
*Rapporteur*



Sébastien **Jeanne**  
*Coordinateur*

# ÉVOLUTION DE LA PROFESSION D'EXPERT-COMPTABLE ET DE COMMISSAIRE AUX COMPTES

## MODIFICATION DES ARTICLES 2 ET 22 DE L'ORDONNANCE DE 1945 POUR UNE PLUS GRANDE FLEXIBILITÉ DANS L'EXERCICE DE LA PROFESSION D'EXPERT-COMPTABLE

L'ordonnance de 1945, fondatrice du cadre réglementaire de la profession d'expert-comptable, comporte des articles qui, malgré leur pertinence historique, ne répondent plus aux besoins actuels des professionnels. Les articles 2 et 22 imposent des restrictions rigides concernant la nature habituelle de l'activité comptable (article 2) et la proportion des activités accessoires (article 22). Ces limitations freinent les experts-comptables dans leur capacité à diversifier et à adapter leurs activités aux nouvelles attentes du marché.

Aujourd'hui, la profession est confrontée à la nécessité de s'adapter à une réalité en pleine mutation : l'avènement de nouvelles missions à forte valeur ajoutée, telles que la gestion patrimoniale, le conseil en ressources humaines, et des missions de type direction financière à temps partagé, rend les restrictions actuelles obsolètes. Pour rester compétitifs et pertinents, il est indispensable de repenser ce cadre légal, en le rendant plus flexible et adapté aux évolutions du marché.

### NOTRE PROPOSITION

Nous proposons la modification des articles 2 et 22 de l'ordonnance n°45-2138 du 19 septembre 1945 pour supprimer les restrictions liées à la nature "habituelle" (Article 2) ou à "l'objet principal" (Article 22) de l'activité comptable, tout en maintenant les exigences déontologiques pour les missions d'expertise comptable. L'objectif est de permettre aux experts-comptables de diversifier leurs activités sans contrainte de proportion entre activités traditionnelles et nouvelles missions, tout en maintenant les exigences déontologiques liées aux missions d'expertise comptable. Cette modernisation permettrait aux professionnels de répondre de manière plus agile et innovante aux besoins changeants des entreprises, tout en préservant la qualité et l'éthique de leur intervention.

### OBJECTIFS

- **Adapter le cadre légal à l'évolution de la profession** : moderniser la législation pour qu'elle reflète les transformations des missions et pratiques des cabinets d'expertise comptable.
- **Permettre la diversification des activités** : offrir aux experts-comptables la possibilité de développer de nouvelles missions sans contrainte de proportion ou de volume par rapport aux activités comptables traditionnelles.
- **Favoriser l'innovation et l'adaptation aux besoins du marché** : encourager la profession à élargir ses offres de services, pour répondre aux nouvelles attentes des clients et renforcer la compétitivité des cabinets.
- **Maintenir un haut niveau de déontologie** : garantir que les nouvelles missions des experts-comptables respectent les exigences d'indépendance et d'éthique propres aux missions d'expertise comptable.

# ÉVOLUTION DE LA PROFESSION D'EXPERT-COMPTABLE ET DE COMMISSAIRE AUX COMPTES

---

## PLUS D'INFOS

Notre proposition vise à moderniser le cadre légal de la profession d'expert-comptable pour refléter l'évolution des pratiques et des besoins du marché.

Actuellement, l'article 2 de l'ordonnance de 1945 définit l'expert-comptable comme celui qui fait de la comptabilité sa profession habituelle, tandis que l'article 22 permet à l'expert-comptable de proposer d'autres missions et/ou d'avoir une activité économique seulement si elles ne sont pas l'objet principal de son activité.

Ces définitions sont devenues trop restrictives face à l'évolution de la profession :

- De nombreux cabinets ont déjà une activité prépondérante autre que l'expertise comptable traditionnelle, telle que l'Article 2 de l'ordonnance de 1945 la définit telles que : le conseil en patrimoine, la gestion sociale, ou des missions de type DAF à temps partagé.
- D'une manière plus générale, la profession évolue vers un accompagnement plus large des clients, dépassant le cadre strict de la tenue de comptabilité. La rédaction des articles 2 et 22 contraignent les professionnels à s'adapter en exerçant leur activité au travers de plusieurs structures, et limitent les possibilités d'innovations.

L'expert-comptable qui développe ces nouvelles missions doit aujourd'hui se questionner : abandonner ces activités ou renoncer à son cabinet. Nous proposons donc de modifier ces articles pour offrir **une "troisième voie" qui permet aux experts-comptables d'exercer librement d'autres activités sans restriction** tout en respectant le code de déontologie pour leurs missions comptables.

Cette modernisation du cadre légal est essentielle pour assurer la pérennité et la pertinence de la profession d'expert-comptable dans un environnement économique en constante évolution.

# ÉVOLUTION DE LA PROFESSION D'EXPERT-COMPTABLE ET DE COMMISSAIRE AUX COMPTES

## PERMETTRE LA MISE EN PLACE DE RÉTRO-COMMISSIONS AFIN DE FACILITER LA GESTION DES CABINETS ET ÉVITER LA CRÉATION DE FILIALES DÉDIÉES À CES TYPOLOGIES D'ACTIVITÉS

Face à l'évolution rapide de l'environnement socio-économique et aux transformations du métier d'expert-comptable, il devient nécessaire de repenser les sources de revenus des cabinets. La digitalisation et l'automatisation croissante des missions traditionnelles réduisent les marges de manœuvre des experts-comptables, menaçant à terme la stabilité de leur chiffre d'affaires. En parallèle, d'autres acteurs du marché, tels que les intégrateurs de logiciels, bénéficient de rétro-commissions, ce qui les place en situation favorable pour proposer des services annexes. Pour rester compétitifs et saisir des opportunités de croissance, les experts-comptables doivent être en mesure de diversifier leurs activités tout en respectant les règles déontologiques de leur profession.

### NOTRE PROPOSITION

Nous proposons de modifier la législation en vigueur afin de permettre aux experts-comptables et commissaires aux comptes de bénéficier de rétro-commissions dans le cadre de leur activité, tout en respectant des principes d'indépendance et de transparence. Ces rétro-commissions, similaires à celles versées aux intégrateurs de logiciels, pourraient offrir une source de revenus supplémentaire et aider à renforcer la compétitivité des cabinets face aux nouvelles pratiques du marché. L'objectif est de rendre la profession plus attractive, de faciliter la gestion des cabinets, et d'éviter la nécessité de créer des filiales dédiées pour certaines activités spécifiques.

### OBJECTIFS

- **Faire évoluer le cadre légal et réglementaire** : adapter la législation pour mieux répondre aux transformations socio-économiques qui affectent la profession.
- **Diversifier les activités et les sources de revenu** : permettre aux experts-comptables de développer de nouvelles missions tout en conservant les principes d'indépendance.
- **Assurer la stabilité financière des cabinets** : compenser la diminution attendue des revenus issus des missions traditionnelles par la diversification et de nouvelles sources de revenus.
- **Renforcer la compétitivité des experts-comptables** : permettre aux cabinets de rivaliser avec d'autres acteurs du marché, tels que les intégrateurs de logiciels, sur les services de conseil et de mise en œuvre.

# ÉVOLUTION DE LA PROFESSION D'EXPERT-COMPTABLE ET DE COMMISSAIRE AUX COMPTES

---

## PLUS D'INFOS

L'évolution du cadre réglementaire de la profession d'expert-comptable doit tenir compte des pratiques existantes sur le marché, notamment en matière de rétro-commissions. Ces pratiques sont courantes pour les intégrateurs de logiciels et les conseillers en investissement financier, qui perçoivent des rétro-commissions pour leurs activités de mise en relation et d'implémentation de solutions. L'absence de rétro-commissions pour les experts-comptables place ces derniers dans une situation désavantageuse, notamment dans le cadre des missions d'intégration d'outils logiciels.

Comme un partenaire privilégié des entreprises, l'expert-comptable redirige fréquemment ses clients vers d'autres professionnels, tels que des assureurs, des conseillers en gestion de patrimoine ou des éditeurs de logiciels. **Cependant, il ne bénéficie actuellement d'aucune contrepartie financière pour ces mises en relation, contrairement à d'autres professions.**

Pour pallier cette lacune, nous proposons de permettre aux experts-comptables de bénéficier de rétro-commissions, sous certaines conditions réglementaires, afin de diversifier leurs revenus.

Pour encadrer cette pratique, des modifications législatives sont nécessaires :

- 1. Encadrer les restrictions sur les rétro-commissions :** modifier la législation pour permettre la mise en place de rétro-commissions, tout en imposant des limites strictes, comme la règle selon laquelle ces activités ne doivent pas représenter plus de 50 % du chiffre d'affaires d'un cabinet.
- 2. Mise en place de règles déontologiques :** élaborer des normes précises afin de garantir l'indépendance et la confidentialité des experts-comptables, conformément aux principes déontologiques de la profession.
- 3. Création d'accords avec les éditeurs de logiciels :** instaurer des accords-cadres permettant aux experts-comptables de bénéficier de rétro-commissions pour les solutions proposées par des éditeurs, tout en respectant la transparence et la protection des clients.

Les avantages attendus de cette évolution sont multiples :

- **Diversification des sources de revenus :** en autorisant la perception de rétro-commissions, les cabinets pourront générer des revenus complémentaires sur leur base de clients historique, favorisant ainsi une plus grande stabilité économique.
- **Renforcement de la compétitivité :** cette nouvelle source de revenu permettra aux experts-comptables de rivaliser avec d'autres acteurs, tels que les intégrateurs de logiciels, en proposant des tarifs attractifs et une expertise complémentaire.
- **Maintien de la déontologie professionnelle :** l'introduction de ces rétro-commissions sera encadrée par des règles déontologiques strictes, afin de garantir que la diversification des revenus ne compromette ni l'indépendance ni l'éthique des professionnels.

Bien que la mise en place de rétro-commissions puisse soulever des questions déontologiques, elle constitue un levier pertinent pour répondre aux défis actuels de la profession, notamment la réduction des revenus issus des missions traditionnelles. Lorsqu'elles sont utilisées de manière éthique et transparente, les rétro-commissions peuvent non seulement diversifier les revenus des cabinets mais aussi renforcer la qualité des services offerts et affirmer le rôle central de l'expert-comptable comme partenaire stratégique de l'entreprise.

# ÉVOLUTION DE LA PROFESSION D'EXPERT-COMPTABLE ET DE COMMISSAIRE AUX COMPTES

## PERMETTRE L'EXERCICE D'ACTIVITÉS COMMERCIALES EN PARALLÈLE DES ACTIVITÉS D'EXPERT-COMPTABLE ET DE COMMISSAIRE AUX COMPTES

L'évolution rapide de l'environnement économique et des technologies impose aux experts-comptables et commissaires aux comptes une adaptation constante pour répondre aux attentes de leurs clients et assurer la pérennité de leurs cabinets.

Actuellement, les activités des professionnels du chiffre sont principalement concentrées sur la conformité comptable et fiscale, ce qui inclut la tenue des comptes, l'attestation de leur régularité, ainsi que l'assistance dans les démarches fiscales. Or, l'arrivée de la facture électronique et l'automatisation croissante des missions traditionnelles réduisent le champ d'action des cabinets, limitant ainsi leur capacité à générer de la valeur ajoutée.

Cette évolution nécessite de repenser le cadre légal afin de permettre une diversification des services et une adaptation plus agile aux besoins du marché. Les restrictions actuelles, qui encadrent strictement les activités dites "accessoires", constituent une barrière à cette diversification et freinent l'innovation.

### NOTRE PROPOSITION

Pour permettre aux experts-comptables et commissaires aux comptes de mieux s'adapter aux nouvelles attentes du marché et aux avancées technologiques, nous proposons de modifier la législation afin de permettre l'exercice d'activités commerciales sans contrainte de proportion par rapport aux missions réglementées. L'objectif est de supprimer la notion d'activité "accessoire" pour autoriser l'exercice libre d'activités commerciales en parallèle des missions d'expertise comptable et de commissariat aux comptes, tout en respectant les exigences déontologiques et d'indépendance.

### OBJECTIFS

- **Adapter le cadre légal aux évolutions socio-économiques** : mettre à jour la législation pour aligner la profession avec les nouvelles réalités du marché et les besoins diversifiés des entreprises.
- **Permettre une diversification sans contrainte de volume** : autoriser les experts-comptables à développer des activités commerciales, sans être limités par le caractère "accessoire" de ces missions par rapport à leurs activités traditionnelles.
- **Assurer une stabilité du chiffre d'affaires** : contrebalancer la diminution des revenus provenant des missions comptables classiques, impactées par l'automatisation et la digitalisation, grâce à de nouvelles sources de revenus.
- **Stimuler l'innovation et l'adaptation au marché** : encourager le développement de nouveaux services répondant aux attentes actuelles et futures des entreprises.
- **Renforcer la compétitivité des cabinets** : permettre aux cabinets de se différencier et de se positionner comme des partenaires stratégiques en offrant un ensemble de services complets.

# ÉVOLUTION DE LA PROFESSION D'EXPERT-COMPTABLE ET DE COMMISSAIRE AUX COMPTES

---

## PLUS D'INFOS

Inspirée par les besoins évolutifs des entreprises et l'évolution technologique, nous proposons de permettre aux experts-comptables et commissaires aux comptes d'exercer des activités commerciales sans limitation quant à leur volume, à condition que les normes déontologiques et d'indépendance soient respectées.

Modifications législatives proposées :

1. **Suppression des restrictions sur l'accessoire** : modifier la législation pour permettre l'exercice de missions commerciales de manière non accessoire, c'est-à-dire sans qu'elles soient subordonnées aux missions principales de mise en conformité.
2. **Renforcement des règles déontologiques** : maintenir des normes strictes d'indépendance, de confidentialité, et d'absence de conflits d'intérêts pour toutes les missions, qu'elles soient comptables ou commerciales.
3. **Création de cadres de contrôle spécifiques** : instaurer des mécanismes de contrôle et de régulation pour superviser l'exercice des activités commerciales par les experts-comptables, afin d'assurer une transparence et une éthique professionnelle élevée.

Avantages attendus :

- **Diversification des services** : les cabinets pourront proposer une gamme plus large de services, adaptés aux besoins de leurs clients, renforçant ainsi leur rôle de partenaires stratégiques dans la gestion d'entreprise.
- **Stimulation de l'innovation** : en éliminant les restrictions, les experts-comptables pourront développer et offrir de nouvelles prestations, ce qui encourage l'innovation dans la profession.
- **Adaptation au marché** : en permettant l'exercice libre d'activités commerciales, la profession pourra mieux s'adapter aux évolutions du marché et répondre aux besoins des entreprises.
- **Renforcement de la compétitivité** : les cabinets pourront se différencier en offrant des services complets et en devenant des acteurs incontournables de l'écosystème économique.

Autoriser l'exercice d'activités commerciales en complément des missions d'expert-comptable et de commissaire aux comptes permettrait de répondre aux évolutions du marché et de garantir la stabilité du chiffre d'affaires des cabinets. Cette réforme facilitera la diversification et l'innovation, tout en maintenant des normes de déontologie et d'éthique professionnelle. En adaptant le cadre légal aux réalités économiques actuelles, la profession pourra non seulement mieux répondre aux besoins de ses clients, mais aussi jouer un rôle clé dans la croissance et le dynamisme économique.

# ÉVOLUTION DE LA PROFESSION D'EXPERT-COMPTABLE ET DE COMMISSAIRE AUX COMPTES

## NE PAS OBLIGER LES HOLDINGS DE DÉTENTION D'ÊTRE INSCRITES À L'ORDRE DES EXPERTS COMPTABLES ET À LA CNCC DÈS LORS QUE LES DROITS DE VOTE DE LA HOLDING SONT DÉTENUS À MINIMA À 2/3 PAR UN EXPERT-COMPTABLE INSCRIT À L'ORDRE

Aujourd'hui, la structuration des cabinets d'expertise comptable et de commissariat aux comptes, même ceux de taille humaine, se complexifie considérablement avec la multiplication des entités juridiques. Pour les professionnels souhaitant créer une holding de détention de participations, la législation actuelle impose des obligations d'inscription multiples à l'Ordre des experts-comptables (OEC) et à la Compagnie Nationale des Commissaires aux Comptes (CNCC). Ces obligations, bien qu'établies pour garantir le respect des normes déontologiques, entraînent des coûts administratifs récurrents ainsi que des tâches de gestion et de conformité non négligeables, qui alourdissent le fonctionnement des petits groupes sans nécessairement contribuer à l'amélioration de la qualité des prestations.

### NOTRE PROPOSITION

Afin de simplifier la structuration des cabinets de taille humaine et de favoriser une meilleure organisation de leurs activités, nous proposons de supprimer l'obligation d'inscription à l'OEC et à la CNCC pour les holdings de détention de titres de participation. Cette simplification serait possible à condition que la holding soit détenue, au moins à deux tiers des droits de vote, par un expert-comptable inscrit à l'Ordre. En permettant cette détention indirecte sans obligation d'inscription, cette mesure vise à alléger les contraintes administratives, financières et structurelles des cabinets, tout en maintenant une transparence sur les liens capitalistiques.

### OBJECTIFS

- **Simplifier la structuration des groupes d'expertise comptable et de commissariat aux comptes** : éviter la multiplication des inscriptions à l'OEC et à la CNCC, réduisant ainsi les coûts administratifs et la complexité de gestion.
- **Favoriser la création de holdings de détention** : encourager la structuration des cabinets par la mise en place de holdings, renforçant la clarté des liens capitalistiques et facilitant les investissements.
- **Améliorer la qualité des contrôles** : réduire les risques et simplifier les contrôles par la diminution du nombre de sociétés inscrites en nom propre, ce qui contribue à une meilleure supervision des entités concernées.

# ÉVOLUTION DE LA PROFESSION D'EXPERT-COMPTABLE ET DE COMMISSAIRE AUX COMPTES

---

## PLUS D'INFOS

Actuellement, les règles relatives à la création de holdings de détention dans le cadre des cabinets d'expertise comptable et de commissariat aux comptes imposent de nombreuses obligations d'inscription. Ces obligations concernent non seulement les entités mères (les holdings) mais aussi les entités filles, impliquant des inscriptions redondantes à l'OEC et à la CNCC et la nécessité de régler plusieurs cotisations annuelles pour chaque entité, qu'elles soient physiques ou morales.

Les obligations d'inscription au tableau de l'OEC pour les holdings, qui n'ont souvent comme seul objet que la détention de titres de participation, engendrent une complexité administrative qui se traduit par des coûts et des alourdissements inutiles des processus de gestion. En pratique, chaque société inscrite est soumise aux mêmes exigences déontologiques, normatives et légales, ce qui alourdit considérablement la gestion, sans valeur ajoutée directe sur la qualité de l'expertise comptable ou du commissariat aux comptes.

Nous proposons de supprimer l'obligation d'inscription à l'OEC et à la CNCC pour les holdings de détention dès lors que les droits de vote sont détenus à deux tiers minimum par un expert-comptable inscrit à l'Ordre. Cela permettrait de rationaliser les structures de petits groupes d'expertise comptable tout en assurant une clarté suffisante des liens capitalistiques.

La simplification ainsi obtenue permettrait aux cabinets :

- **De rationaliser les activités** : optimiser l'organisation et la structuration des entités détenues par un ou plusieurs associés, facilitant la fluidité des processus internes et rendant la gestion plus efficiente.
- **De faciliter les avantages liés à la création de holdings** : en supprimant les obligations d'inscription, les cabinets pourraient bénéficier plus tôt des avantages fiscaux et organisationnels liés aux structures de type holding, au régime société mère-fille et à l'intégration fiscale.
- **De réduire les coûts administratifs** : en supprimant les obligations d'inscription pour les holdings purement de détention, les cabinets allègent les charges financières liées aux cotisations à l'OEC et à la CNCC, rendant ainsi ces structures plus attractives.

En termes de supervision et de contrôle, cette simplification ne compromettrait pas la qualité de la gestion des groupes. En effet, les dispositifs actuels, tels que l'obligation de certification des comptes par un commissaire aux comptes dès certains seuils (bilan de 2M€, chiffre d'affaires de 4M€, 25 employés équivalent temps plein) et le contrôle qualité, resteraient en vigueur. Ainsi, les mécanismes de surveillance instaurés par la profession demeureront en place pour garantir le respect des normes et des règles de déontologie.

Cette réforme vise à offrir une meilleure clarté et simplification pour les petites structures, tout en maintenant un cadre de contrôle rigoureux. Elle permettra aux cabinets d'expertise comptable et de commissariat aux comptes de se structurer de manière plus flexible et de concentrer leurs efforts sur le développement de leur activité et la qualité de leurs services, plutôt que sur la gestion administrative des structures.

# ÉVOLUTION DE LA PROFESSION D'EXPERT-COMPTABLE ET DE COMMISSAIRE AUX COMPTES

## METTRE EN PLACE DES COMMISSIONS COMMUNES À L'ORDRE DES EXPERTS-COMPTABLES ET LA CNCC AFIN D'ÉVITER UNE SCISSION DES ACTIVITÉS D'EXPERT-COMPTABLE ET DE COMMISSAIRE AUX COMPTES

La profession d'expert-comptable et celle de commissaire aux comptes sont intimement liées par des missions complémentaires qui permettent un accompagnement global des entreprises. Toutefois, la spécialisation croissante des missions et l'évolution des besoins des entreprises risquent de provoquer une séparation nette entre ces deux professions. Une telle scission pourrait diminuer leur efficacité et réduire la qualité des services offerts. Face à ces enjeux, il est nécessaire de mettre en place des structures de coopération solides entre l'Ordre des Experts-Comptables (OEC) et la Compagnie Nationale des Commissaires aux Comptes (CNCC) afin de renforcer les synergies, d'harmoniser les pratiques, et de garantir une cohérence dans l'accompagnement des entreprises.

### NOTRE PROPOSITION

Nous proposons la création de commissions communes entre l'OEC et la CNCC pour répondre à ces enjeux. Ces commissions auront pour mission de préserver la complémentarité naturelle entre les métiers d'expert-comptable et de commissaire aux comptes en développant des actions concertées pour moderniser les pratiques, diversifier les missions, et harmoniser les cadres déontologiques. En promouvant la coopération entre les deux instances, il sera possible de protéger la complémentarité de ces métiers tout en garantissant leur indépendance et en offrant des services innovants aux entreprises.

### OBJECTIFS

- **Harmoniser les pratiques professionnelles** : mettre en place des normes communes pour assurer une réponse adaptée aux évolutions socio-économiques actuelles.
- **Préserver la complémentarité des métiers** : maintenir une coordination efficace entre experts-comptables et commissaires aux comptes tout en garantissant leur indépendance et leur impartialité.
- **Moderniser les pratiques et renforcer la collaboration** : faciliter l'adaptation des réglementations professionnelles aux défis contemporains en assurant une cohérence dans les pratiques des deux métiers.
- **Diversification des missions dans un cadre commun** : élaborer de nouvelles missions qui tirent parti des compétences des deux professions dans des domaines émergents comme la RSE, la gestion des risques, et la cybersécurité.

# ÉVOLUTION DE LA PROFESSION D'EXPERT-COMPTABLE ET DE COMMISSAIRE AUX COMPTES

---

## PLUS D'INFOS

Pour répondre aux défis d'une profession en constante mutation, la mise en place de commissions communes entre l'Ordre des experts-comptables et la Commission nationale des Commissaires aux comptes est essentielle pour renforcer la cohérence entre les pratiques des deux métiers, éviter une séparation et promouvoir une vision partagée de l'avenir.

Voici comment cette proposition se décline :

- **Création de commissions mixtes** : ces commissions seront composées de membres des deux instances (OEC et CNCC) et auront pour mission de moderniser les pratiques professionnelles et de mettre à jour les cadres déontologiques. Ces commissions serviront également à promouvoir la complémentarité des missions, permettant aux deux professions de travailler ensemble sur des projets communs, tels que les évolutions des normes ESG, la cybersécurité, ou la gestion des risques.
- **Harmonisation des normes professionnelles** : les commissions communes auront pour tâche d'élaborer des recommandations destinées à harmoniser les normes professionnelles applicables aux deux métiers. Cela permettra de mieux répondre aux besoins des entreprises et d'éviter une divergence des pratiques, tout en offrant une réponse plus cohérente aux évolutions du marché.
- **Diversification des missions** : en travaillant ensemble, l'OEC et la CNCC pourront concevoir et promouvoir des missions nouvelles qui répondent aux besoins émergents des entreprises. Ces missions pourront inclure des prestations innovantes dans la gestion des risques, l'accompagnement sur les critères de RSE, la conformité aux normes environnementales, ou encore des missions liées à la cybersécurité.

## Modifications législatives proposées

- **Cadre législatif commun pour les missions conjointes** : Adapter la législation pour offrir aux cabinets qui proposent à la fois des services d'expertise-comptable et de commissariat aux comptes un cadre harmonisé. Cela permettra de mieux structurer l'exercice des missions conjointes, en tenant compte des spécificités et des synergies entre les deux professions.
- **Mise en place de règles communes de déontologie** : Renforcer les exigences déontologiques partagées par les deux professions, tout en clarifiant les conditions d'indépendance requises dans le cadre de missions conjointes. Ces règles communes permettront de maintenir une rigueur professionnelle tout en facilitant la collaboration entre experts-comptables et commissaires aux comptes.
- **Renforcement du dialogue inter-institutions** : Mettre en place un dialogue régulier entre l'OEC et la CNCC au travers des commissions, afin d'adapter les réglementations aux évolutions du marché tout en maintenant une cohérence dans les pratiques professionnelles.

# ÉVOLUTION DE LA PROFESSION D'EXPERT-COMPTABLE ET DE COMMISSAIRE AUX COMPTES

Avantages attendus :

- **Préservation de la complémentarité des métiers** : en renforçant la coopération entre experts-comptables et commissaires aux comptes, cette proposition vise à maintenir un lien fort entre les deux professions, évitant ainsi une scission qui pourrait nuire à la qualité de l'accompagnement des entreprises.
- **Adaptation aux défis du marché** : la mutualisation des efforts des deux instances permettra de répondre de manière plus proactive aux défis posés par la digitalisation et l'évolution des attentes des entreprises, notamment dans les domaines de la RSE et de la conformité.
- **Renforcement de la légitimité des deux professions** : en unissant leurs forces, les experts-comptables et les commissaires aux comptes apparaîtront comme des acteurs incontournables du paysage économique, capables de proposer un service global de haute qualité et de rester au cœur de l'accompagnement des entreprises face aux enjeux actuels.

Cette réforme vise à éviter une dissociation progressive des métiers d'expert-comptable et de commissaire aux comptes, qui pourrait altérer l'efficacité de l'accompagnement des entreprises. Grâce à une coopération accrue et à une harmonisation des pratiques, la profession sera en mesure de relever les défis contemporains tout en préservant son indépendance, et en développant une offre de services cohérente, diversifiée et en phase avec les besoins des entreprises modernes.



# ÉVOLUTION DE LA PROFESSION D'EXPERT-COMPTABLE ET DE COMMISSAIRE AUX COMPTES

## MISE EN PLACE DE LA MISSION CSRD POUR LES CABINETS À TAILLE HUMAINE

La directive CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive), entrée en vigueur le 1er janvier 2024, introduit de nouvelles normes et obligations de reporting extra-financier pour les grandes entreprises et les PME cotées en bourse. Cette directive s'inscrit dans le cadre du plan d'action sur la finance durable visant à orienter les investissements vers un système économique stable, durable et inclusif, tout en prenant en compte les risques climatiques, environnementaux, et sociaux.

Pour les cabinets d'expertise comptable à taille humaine, se préparer à ces nouvelles obligations représente une opportunité de se positionner comme partenaires de référence en matière de responsabilité sociétale des entreprises (RSE) et de diversification des missions, anticipant l'élargissement des exigences de la CSRD à des entreprises de plus petite taille dans un avenir proche.

### NOTRE PROPOSITION

Notre proposition vise à accompagner les cabinets de taille humaine dans la mise en place de missions relatives à la directive CSRD, permettant ainsi d'élargir leur offre de services. En s'appropriant dès aujourd'hui les processus de reporting extra-financier exigés par la CSRD, les cabinets pourront approcher de nouveaux marchés, incluant les grands comptes actuellement concernés par l'obligation, et se préparer à répondre aux besoins des entreprises plus petites qui, elles aussi, pourraient être soumises à des exigences similaires à l'avenir. L'intégration de ces compétences en matière de durabilité permettra également aux cabinets de renforcer leur image en tant qu'acteurs responsables et innovants.

### OBJECTIFS

- **Accroître l'offre de services des cabinets :** permettre aux cabinets de taille humaine de proposer des missions de reporting extra-financier pour répondre aux obligations de la CSRD et anticiper de nouvelles opportunités de marché.
- **Positionner les cabinets sur les enjeux de la finance durable :** préparer les cabinets à jouer un rôle central dans l'accompagnement des entreprises face aux nouvelles exigences réglementaires en matière de RSE.
- **Renforcer la position concurrentielle des cabinets :** face aux cabinets de conseil et éditeurs de logiciels, capitaliser sur la centralisation des données financières et extra-financières pour offrir un service « full service » à leurs clients.
- **Valoriser l'anticipation et l'innovation :** se positionner en avance de phase par rapport à la réglementation pour saisir de nouvelles opportunités de mission et répondre aux enjeux sociétaux de manière proactive.

# ÉVOLUTION DE LA PROFESSION D'EXPERT-COMPTABLE ET DE COMMISSAIRE AUX COMPTES

---

## PLUS D'INFOS

L'objectif de notre proposition est de permettre aux cabinets d'expertise comptable et de commissariat aux comptes à taille humaine, de s'adresser à un nouveau marché et donc de faire évoluer leurs propres processus. Les cabinets sont garants de la donnée de leurs clients, et produisent des livrables à destination des décideurs, à portée obligatoire par des dispositions légales et réglementaires, mais également à portée stratégique.

Permettre aux dirigeants d'entreprise de s'approprier les données financières et extra-financières de leur activité, aux travers de reportings, de tableaux de bords et autres livrables de synthèse, est une proposition de création de valeur ajoutée qui ne devrait pas dépendre du caractère légal de la mission.

S'approprier les processus de réalisation des livrables demandés par la directive CSRD, aux grandes entreprises et PME cotées en bourse ne peut être que bénéfique pour un cabinet à taille humaine. Il se positionne en avance de phase lorsque l'obligation sera à destination d'entreprises de plus petites tailles, et il peut par cette directive, approcher un marché plus important.

Le reporting extra-financier en question porte sur les données ESG (Environnementaux, Sociaux et Gouvernance) de l'entreprise. Il s'agit :

- **des facteurs environnementaux** : atténuation et adaptation au changement climatique, biodiversité, utilisation des ressources, etc. ;
- **des facteurs sociaux** : égalité des chances, conditions de travail et respect des droits de l'homme et des libertés fondamentales, etc. ;
- **des facteurs de gouvernance** : rôle des organes d'administration, activités de lobbying, gestion des relations avec les partenaires commerciaux, etc.

La force des cabinets d'expertise comptable et de commissariat aux comptes sera toujours leur position dans le paysage économique. L'avantage compétitif de nos cabinets sur les cabinets de conseils et éditeurs de logiciels, est la centralisation de la donnée et donc de l'information financière et extra-financière de l'entreprise. Toutes les données nécessaires sont à la disposition du cabinet, ainsi un réajustement des processus du cabinet, pour traiter ces nouvelles données et réaliser les reportings demandés, permettra de renforcer l'étiquette « full service » du cabinet pour ses clients.

Voici les étapes clés à mettre en place par les cabinets :

- **Étape 1** : sensibiliser tous nos clients sur les enjeux (par exemple, demander au client : le recensement de ses activités, la nature des matériaux, la génération de gaz à effet de serre par activités etc.).
- **Étape 2** : se former nous-mêmes sur les outils à mettre en place, formations (par exemple, par la réalisation d'un benchmark des outils à adopter par les CAC et EC, par la formation de l'OEC sur la durabilité et la formation de la CNCC audit de durabilité qui octroie la possibilité de détenir des mandats d'audit RSE etc.).
- **Étape 3** : la formation et sensibilisation de nos équipes sur le sujet.
- **Étape 4** : capitaliser sur les retours d'expériences des missions d'audit RSE déjà réalisées par nos confrères.
- **Étape 5** : mettre en place des contrats de partenariats et de sous-traitance avec des experts du sujet.

# ÉVOLUTION DE LA PROFESSION D'EXPERT-COMPTABLE ET DE COMMISSAIRE AUX COMPTES

## FACILITER LA MISE EN PLACE DES SOCIÉTÉS PLURI-PROFESSIONNELLES D'EXERCICE (SPE) PAR UNE COLLABORATION RENFORCÉE AVEC LES INSTITUTIONS (NOTAIRES, AVOCATS, COMMISSAIRES DE JUSTICE, ETC.)

Depuis 1972, la législation française a envisagé la possibilité d'un exercice en commun pour les professions du droit et du chiffre. Toutefois, ce n'est qu'en 2017 que la création des Sociétés Pluri-professionnelles d'Exercice (SPE) a été officiellement autorisée, permettant ainsi aux professionnels du chiffre (comme les experts-comptables) et du droit (comme les notaires, avocats, commissaires de justice) de s'associer. Dans un monde qui évolue rapidement, les attentes des clients en matière de solutions intégrées et de guichet unique ne cessent de croître. Le modèle des SPE représente une réponse adaptée à ces besoins, mais des obstacles pratiques et déontologiques freinent encore la création de ces entités, expliquant leur nombre limité à ce jour en France.

### NOTRE PROPOSITION

Pour favoriser l'essor des SPE et répondre aux attentes des clients pour des services intégrés, nous proposons de renforcer la collaboration entre les instances représentatives des professions concernées et de simplifier les démarches de création de ces sociétés. En clarifiant les obligations déontologiques, en harmonisant les processus d'inscription et en éliminant les exigences administratives superflues, nous souhaitons faciliter la mise en place des SPE et encourager une approche pluri-professionnelle plus fluide et plus attractive pour les professionnels du chiffre et du droit.

### OBJECTIFS

- **Simplifier le cadre déontologique** : clarifier les obligations des différentes professions impliquées pour éviter toute confusion et simplifier l'accès à l'information sur ce qui est permis ou interdit.
- **Alléger les formalités administratives** : créer un dossier d'inscription commun pour toutes les professions représentées dans une SPE, afin de faciliter et d'harmoniser le processus d'inscription.
- **Éliminer les contraintes excessives** : interdire les exigences supplémentaires qui ne sont pas prévues par la loi, telles que l'obligation de disposer de locaux distincts ou de souscrire à des assurances spécifiques à la SPE, pour encourager les professionnels à se lancer.

# ÉVOLUTION DE LA PROFESSION D'EXPERT-COMPTABLE ET DE COMMISSAIRE AUX COMPTES

---

## **PLUS D'INFOS**

Pour encourager la création de Sociétés Pluri-professionnelles d'Exercice (SPE), il est impératif d'améliorer l'environnement réglementaire et administratif entourant ce modèle. Actuellement, plusieurs problématiques freinent les professionnels qui souhaitent s'engager dans ce type d'association.

Trois exemples illustrent les étapes auxquelles les professionnels se heurtent : certains n'ont aucune connaissance du concept de SPE, d'autres ne savent pas par où commencer, tandis que d'autres encore sont prêts à s'associer mais se trouvent confrontés à des obstacles administratifs et déontologiques.

### **Clarification des obligations déontologiques**

L'un des principaux freins à la création de SPE est la complexité des obligations déontologiques spécifiques à chaque profession. Ce qui est interdit par la déontologie d'une des professions représentées dans la SPE l'est également pour la société. Avant de se lancer dans un projet d'association pluri-professionnelle, il est essentiel de connaître les limites déontologiques de chaque profession. Nous proposons donc de mettre en place des formations dédiées pour aider les professionnels à mieux comprendre ces contraintes et à déterminer ce qui est faisable ou non dans le cadre d'une SPE.

### **Simplification de l'inscription**

Actuellement, chaque profession représentée dans une SPE nécessite de déposer un dossier d'inscription distinct auprès de son ordre respectif, ce qui alourdit le processus de création. Pour pallier cette lourdeur administrative, nous proposons de mettre en place un dossier d'inscription unique qui serait valide pour tous les ordres impliqués. Cela permettrait une harmonisation des procédures, rendant la création de SPE plus accessible et moins chronophage pour les professionnels du droit et du chiffre.

### **Élimination des exigences superflues**

Afin de rendre la création des SPE plus attractive, il est important de ne pas imposer de contraintes supplémentaires qui vont au-delà des exigences légales. Par exemple, des obligations telles que la nécessité de disposer de locaux distincts pour chaque profession ou de souscrire à une assurance "chapeau" spécifique à la SPE sont des freins majeurs pour les professionnels souhaitant se lancer. Ces exigences supplémentaires ne devraient pas pouvoir être imposées lors de la création d'une SPE, car elles dissuadent de nombreux professionnels potentiels.

Ces mesures visent à rendre le modèle des SPE plus attrayant et à lever les barrières qui freinent leur développement, permettant ainsi une meilleure adaptation aux attentes du marché pour des services intégrés et une offre de « guichet unique ».

# ÉVOLUTION DE LA PROFESSION D'EXPERT-COMPTABLE ET DE COMMISSAIRE AUX COMPTES

## FACILITER LA MISE EN RELATION RELATIVE À LA SOUS-TRAITANCE AU NIVEAU NATIONAL ET QUALIFIER LES ACTEURS INTERNATIONAUX QUI POURRAIENT INTERVENIR SUR CE TYPE DE MISSIONS

La sous-traitance est devenue un enjeu stratégique pour les cabinets d'expertise comptable cherchant à optimiser leur efficacité opérationnelle tout en restant compétitifs dans un marché en constante évolution. Actuellement, de nombreux cabinets éprouvent des difficultés à identifier des partenaires qualifiés pour des missions de sous-traitance, en particulier dans le cadre de la tenue des comptes et de la réalisation de déclarations. Le manque de centralisation et de standardisation des offres de sous-traitance crée une fragmentation du marché et ralentit les processus de sélection. Dans un contexte où la mondialisation et la numérisation modifient profondément les pratiques, il est essentiel de fournir aux professionnels un accès simplifié et sécurisé aux compétences nécessaires, qu'elles soient nationales ou internationales.

### NOTRE PROPOSITION

Notre proposition consiste à mettre en place une plateforme nationale de mise en relation dédiée à la sous-traitance des cabinets d'expertise comptable, inspirée des initiatives existantes comme B-Busy à Paris ou la bourse du CJEC. Cette plateforme centraliserait les offres de sous-traitance, tout en qualifiant les sous-traitants internationaux aptes à intervenir sur ces missions. Ce dispositif permettrait d'améliorer la fluidité des échanges et de garantir la fiabilité des sous-traitants grâce à des certifications validées par des tiers indépendants.

### OBJECTIFS

- **Optimiser les processus de sous-traitance** : renforcer les connexions entre professionnels et sous-traitants qualifiés, au niveau national et international.
- **Créer une plateforme centralisée** : améliorer l'efficacité des mises en relation entre donneurs d'ordre et sous-traitants, en s'inspirant de modèles existants.
- **Développer un réseau qualifié d'acteurs internationaux** : garantir la qualité des missions sous-traitées grâce à une certification rigoureuse et un cadre légal sécurisé.

# ÉVOLUTION DE LA PROFESSION D'EXPERT-COMPTABLE ET DE COMMISSAIRE AUX COMPTES

---

## PLUS D'INFOS

La sous-traitance est un levier essentiel pour les cabinets d'expertise comptable souhaitant externaliser certaines activités dans le but de réduire les coûts ou d'accéder à des expertises spécifiques. Toutefois, le manque de centralisation des offres et la fragmentation des acteurs créent un manque de fluidité dans les échanges entre donneurs d'ordre et sous-traitants. La proposition de création d'une plateforme nationale répond à ce besoin en centralisant les offres de sous-traitance et en facilitant la mise en relation entre les cabinets et des partenaires qualifiés.

Cette plateforme pourrait s'inspirer de solutions telles que B-Busy, qui a prouvé son efficacité pour la mise en relation entre experts-comptables au niveau régional. Au-delà du niveau national, il est également prévu de qualifier les sous-traitants internationaux par le biais de processus de certification rigoureux. Ces certifications garantiraient la conformité légale et la performance des sous-traitants, assurant ainsi un niveau de fiabilité élevé.

Pour les cabinets souhaitant s'ouvrir à des sous-traitants étrangers, la proposition inclut également la mise en place d'un cadre juridique simplifié ainsi que des outils de gestion des risques associés aux contrats internationaux. Cela permettrait aux cabinets de diversifier leurs activités tout en s'assurant que les missions externalisées respectent les standards de qualité et de conformité nécessaires.

### Modifications législatives proposées :

- **Accords bilatéraux** : mettre en place des accords entre la France et des pays tiers pour faciliter la collaboration internationale tout en garantissant des conditions de travail équitables.
- **Création de labels de qualité** : encourager la création de labels similaires aux certifications ISO pour garantir la fiabilité des sous-traitants.
- **Incitations fiscales** : créer des incitations pour les entreprises qui externalisent certaines activités vers des sous-traitants qualifiés, en particulier dans des secteurs où l'expertise nationale est limitée.

### Avantages attendus :

- **Amélioration de l'efficacité** : la centralisation des offres et la qualification des acteurs permettront aux cabinets de gagner du temps et de sécuriser leurs opérations.
- **Ouverture à l'international** : accès à un réseau international de sous-traitants qualifiés, permettant aux cabinets de développer des activités complémentaires.
- **Accès à une expertise renforcée** : diversification des offres de services avec un accès à des compétences spécifiques sans nécessité d'investir dans des structures coûteuses.

Faciliter la mise en relation entre les cabinets d'expertise comptable et des sous-traitants qualifiés, que ce soit au niveau national ou international, représente un levier stratégique pour renforcer la compétitivité des cabinets. La création d'une plateforme dédiée, ainsi que la mise en place d'un cadre réglementaire adapté, contribueront à fluidifier les échanges et à offrir de nouvelles opportunités de croissance aux cabinets, tout en leur permettant de rester des acteurs incontournables au sein de l'écosystème économique.

# ÉVOLUTION DE LA PROFESSION D'EXPERT-COMPTABLE ET DE COMMISSAIRE AUX COMPTES

## METTRE EN PLACE UN MANDAT TYPE « MANDAT IMPLICITE » VIS-À-VIS DES BANQUES ET DES ASSUREURS POUR FACILITER LES DÉMARCHES DES EXPERTS-COMPTABLES AUPRÈS DE CES INTERLOCUTEURS

Les experts-comptables jouent un rôle clé dans la gestion financière et administrative des entreprises, intervenant régulièrement en tant qu'intermédiaires avec les banques et les assureurs. Actuellement, chaque demande adressée par un expert-comptable à ces établissements pour le compte de ses clients nécessite une autorisation explicite, entraînant des délais et une complexité administrative qui freinent les processus. Cette situation complique le quotidien des cabinets d'expertise comptable et peut ralentir l'accompagnement des clients dans leurs démarches. Il devient crucial de trouver une solution simplifiant les échanges avec ces acteurs essentiels du secteur financier.

### NOTRE PROPOSITION

Pour fluidifier ces interactions et renforcer la coopération entre experts-comptables, banques et assureurs, nous proposons la mise en place d'un mandat implicite, calqué sur le modèle déjà en place pour l'administration fiscale et l'URSSAF. Ce dispositif permettrait aux experts-comptables de représenter leurs clients auprès des banques et des assureurs sans qu'il soit nécessaire d'obtenir une autorisation explicite pour chaque demande. Une telle simplification administrative apporterait davantage de réactivité, tout en assurant le respect des normes déontologiques en vigueur.

### OBJECTIFS

- **Simplifier les démarches administratives** : réduire les formalités nécessaires, rendant les échanges plus fluides entre experts-comptables, banques et assureurs.
- **Accélérer les processus** : permettre un gain de temps substantiel en supprimant la nécessité de demander une autorisation explicite à chaque intervention.
- **Renforcer la coopération entre acteurs** : améliorer la collaboration entre experts-comptables, banques et assureurs pour un traitement plus efficace des dossiers.
- **Stimuler l'activité économique** : réduire les obstacles administratifs pour les entreprises, contribuant à une meilleure réactivité des experts-comptables dans l'accompagnement des dirigeants.

# ÉVOLUTION DE LA PROFESSION D'EXPERT-COMPTABLE ET DE COMMISSAIRE AUX COMPTES

---

## PLUS D'INFOS

Les experts-comptables doivent régulièrement intervenir auprès des banques et des assureurs pour le compte de leurs clients, que ce soit pour obtenir des informations ou réaliser des démarches spécifiques. Cependant, chaque demande requiert actuellement une autorisation explicite, ce qui alourdit les processus et nuit à la réactivité du cabinet. Cette situation entraîne une augmentation des délais de traitement des dossiers, ce qui peut devenir un frein majeur dans un contexte de plus en plus compétitif.

Problèmes rencontrés :

1. **Complexité administrative** : les experts-comptables sont souvent confrontés à des formalités complexes qui diffèrent d'un établissement bancaire ou assurantiel à l'autre, créant des obstacles à la fluidité des démarches.
2. **Délais de traitement rallongés** : les demandes multiples d'autorisation explicite ralentissent les processus, ce qui impacte directement l'efficacité des cabinets dans la gestion des dossiers clients.
3. **Efficacité diminuée** : l'obligation d'obtenir des autorisations explicites pour chaque intervention réduit considérablement la capacité des experts-comptables à traiter rapidement les demandes de leurs clients.

Pour pallier ces difficultés, nous proposons de mettre en place un dispositif de mandat implicite pour les démarches effectuées par les experts-comptables auprès des banques et des assureurs, inspiré du modèle déjà en vigueur pour l'administration fiscale et l'URSSAF. Grâce à ce mandat, les experts-comptables seraient autorisés à agir pour le compte de leurs clients sans avoir à solliciter une autorisation explicite pour chaque demande.

- Soit la lettre de mission ou l'avenant contient un mandat d'agir auprès des banques et des assureurs (l'ensemble devra être produit en cas de demande), soit un mandat spécifique signé figure en annexe de la lettre de mission.
- Si ces organismes ont un doute sur l'existence de celui-ci, dans le cas par exemple où un autre cabinet ferait des démarches au nom du client, ils pourront demander au cabinet de rapporter la preuve de l'existence du mandat.

La mise en place d'un mandat implicite pour les experts-comptables vis-à-vis des banques et des assureurs permet de moderniser la profession et l'adapter aux besoins actuels du marché. Cette modification simplifiera les démarches administratives, améliorera l'efficacité des échanges et renforcera la collaboration entre les différentes parties. La simplification des processus et le gain de temps généré seront des moteurs pour nos clients, favorisant ainsi la performance des entreprises et stimulant l'économie de manière générale.

# ÉVOLUTION DE LA PROFESSION D'EXPERT-COMPTABLE ET DE COMMISSAIRE AUX COMPTES

## SYSTÉMATISER LA PRÉSENCE D'UN PROFESSIONNEL DU CHIFFRE DANS LES COMITÉS DE FINANCEMENT PUBLIQUES (BPI, RÉGION, CCI, ETC.)

Dans un contexte où l'efficacité et la transparence de l'allocation des fonds publics sont des enjeux cruciaux, la présence d'une expertise financière indépendante est indispensable. Les comités de financement publics (tels que ceux de BPI France, des Régions, ou des Chambres de Commerce et d'Industrie) jouent un rôle déterminant dans l'octroi de financements aux entreprises, mais leur composition ne garantit pas toujours une analyse financière exhaustive et impartiale des dossiers. Les experts-comptables et commissaires aux comptes disposent d'une expertise unique qui pourrait grandement contribuer à une évaluation rigoureuse et neutre des projets, et ainsi à une meilleure répartition des ressources publiques.

### NOTRE PROPOSITION

Nous proposons de systématiser la présence d'un professionnel du chiffre (expert-comptable ou commissaire aux comptes) au sein des comités de financement publics. Cette présence serait formalisée dans la réglementation interne de chaque comité et garantirait que chaque dossier soumis soit évalué sous un angle financier par un expert qualifié. En renforçant ainsi les compétences financières au sein de ces comités, il serait possible d'assurer une meilleure analyse des risques, d'améliorer la viabilité des projets financés et de renforcer la transparence dans la prise de décision.

### OBJECTIFS

- **Garantir une expertise financière de haut niveau** : assurer la présence d'un expert en analyse financière dans les comités de financement afin de maximiser la qualité de l'évaluation des projets.
- **Renforcer la transparence et l'objectivité des décisions** : permettre une évaluation rigoureuse et indépendante des dossiers, minimisant ainsi les risques de biais dans les décisions d'octroi des financements.
- **Optimiser l'allocation des ressources publiques** : utiliser l'expertise des professionnels du chiffre pour assurer une gestion plus efficace et rationnelle des fonds publics disponibles.
- **Valoriser la profession comptable** : accroître la reconnaissance du rôle des experts-comptables et des commissaires aux comptes en tant qu'acteurs incontournables du développement économique.

# ÉVOLUTION DE LA PROFESSION D'EXPERT-COMPTABLE ET DE COMMISSAIRE AUX COMPTES

---

## PLUS D'INFOS

Aujourd'hui, les comités de financement publics, comme ceux de BPI France, des Régions ou des CCI, manquent parfois d'une expertise financière spécialisée lors de l'examen des dossiers. Cette absence peut entraîner des prises de décision basées sur des évaluations incomplètes ou subjectives, et des risques accrus de mauvais ciblage des fonds publics. Pour pallier ces carences, nous proposons d'intégrer systématiquement un professionnel du chiffre dans ces comités.

Les experts-comptables et commissaires aux comptes sont les mieux placés pour évaluer la viabilité des business plans, analyser les ratios financiers, et détecter les risques éventuels. Leur formation et leur expérience leur permettent d'apporter une perspective unique sur la solidité financière des projets, garantissant une utilisation plus rationnelle des ressources publiques. Cela renforcerait non seulement la crédibilité des décisions des comités, mais contribuerait également à un meilleur accompagnement des entreprises bénéficiaires.

La proposition inclut des modifications législatives visant à rendre obligatoire la présence d'un professionnel du chiffre au sein de ces comités. Il s'agirait également de clarifier le rôle de ces professionnels dans la législation, notamment en ce qui concerne l'analyse financière, les recommandations sur les dossiers, et l'indépendance requise pour ces missions. En parallèle, des formations pourraient être mises en place pour les membres des comités, afin de sensibiliser ces derniers à l'importance et à la méthodologie de l'analyse financière.

### Modifications législatives proposées :

- 1. Rendre obligatoire la présence d'un professionnel du Chiffre :** modifier les textes régissant les comités de financement publics pour y intégrer l'obligation d'avoir un expert-comptable ou un commissaire aux comptes dans leur composition.
- 2. Définir le rôle et les responsabilités :** clarifier dans la législation le rôle précis de ces professionnels au sein des comités, notamment en matière d'analyse financière des projets, de recommandations et d'avis sur la viabilité économique.
- 3. Créer des dispositifs de collaboration avec les Ordres professionnels :** formaliser des partenariats avec l'Ordre des experts-comptables et la Compagnie nationale des commissaires aux comptes pour assurer une mobilisation efficace des professionnels.

Avantages attendus :

- **Amélioration de la qualité des décisions :** les comités de financement bénéficieront d'une expertise spécialisée permettant de mieux évaluer la viabilité des projets, de réduire les risques financiers et d'optimiser l'utilisation des fonds publics.
- **Renforcement de la transparence :** la présence d'un expert indépendant favorise des décisions plus transparentes et objectives, réduisant les risques de favoritisme ou d'opacité dans l'allocation des financements.
- **Valorisation de la profession comptable :** cette mesure renforcerait le rôle des experts-comptables et des commissaires aux comptes en tant qu'acteurs clés du développement économique, tout en diversifiant leurs missions.

L'intégration systématique de professionnels du chiffre dans les comités de financement publics représente une opportunité majeure d'améliorer l'efficacité et la transparence de l'octroi des financements publics. En apportant une expertise financière rigoureuse, ces professionnels contribueraient à une meilleure allocation des ressources, tout en renforçant la légitimité et la crédibilité des décisions des comités.

# ÉVOLUTION DE LA PROFESSION D'EXPERT-COMPTABLE ET DE COMMISSAIRE AUX COMPTES

## EXTERNALISATION DE CERTAINS DES SERVICES ADMINISTRATIFS DE NOS CLIENTS

Dans un contexte où les entreprises, en particulier les PME et TPE, cherchent à optimiser leur efficacité tout en réduisant leurs coûts, l'externalisation des tâches administratives apparaît alors comme un levier stratégique. Les cabinets d'expertise comptable, en tant que conseillers de confiance, sont idéalement positionnés pour offrir ces services externalisés. Cela leur permet non seulement de diversifier leurs missions, mais aussi de renforcer leur rôle de partenaires stratégiques dans la gestion quotidienne des entreprises.

### NOTRE PROPOSITION

Notre proposition consiste à encourager les cabinets comptables à offrir un service complet d'externalisation des tâches administratives pour leurs clients. Ce service engloberait la gestion des relances clients, le recouvrement des créances, le paiement des fournisseurs, et même des missions d'infogérance pour la gestion informatique. En proposant ce type de service, les cabinets se positionneraient comme des acteurs incontournables dans la digitalisation et l'optimisation des processus administratifs de leurs clients.

### OBJECTIFS

- **Améliorer l'efficacité opérationnelle des clients** en externalisant leurs tâches administratives et en offrant un service complet.
- **Transformer les missions du cabinet** en utilisant la data pour détecter et proposer de nouvelles missions, augmentant ainsi la valeur des services offerts.
- **Renforcer la relation client-cabinet en devenant un partenaire stratégique incontournable** dans la gestion administrative et la transformation digitale.

### PLUS D'INFOS

Cette proposition repose sur la transformation du rôle traditionnel des cabinets comptables en intégrateurs de solutions complètes pour la gestion administrative. En s'appuyant sur des modèles de digitalisation éprouvés, les cabinets pourraient offrir à leurs clients la possibilité d'externaliser des tâches essentielles mais chronophages, telles que la gestion des relances clients, le recouvrement, et le paiement des fournisseurs.

L'intégration de missions d'infogérance pour la gestion des systèmes informatiques permettrait aux cabinets de se positionner en tant que véritables partenaires technologiques. En analysant les données comptables et administratives, les cabinets pourraient identifier des opportunités de nouvelles missions, comme la gestion de la prévoyance ou des assurances pour les gérants de SARL, en se basant sur des indicateurs tels que les comptes comptables.

Cette approche viserait également à sensibiliser les chefs d'entreprise à l'importance de la digitalisation. En leur démontrant les avantages d'une gestion externalisée et digitalisée de leurs processus administratifs, les cabinets renforceraient la fidélité de leurs clients tout en augmentant leur propre valeur ajoutée.

# REMERCIEMENTS

Ce rapport marque une étape importante : celle de l'implication directe des jeunes de la profession, à travers l'ANECS et le CJEC, dans la définition des orientations stratégiques de la profession. La présentation de ces propositions à l'occasion du Congrès de l'Ordre des experts-comptables à Marseille n'est pas un aboutissement mais bien un commencement. Pour la première fois de leur histoire, l'ANECS et le CJEC se positionnent ensemble pour prendre part aux débats sur l'avenir de la profession et contribuer à façonner l'avenir du métier.

Nous sommes convaincus que cette dynamique que nous avons engagée doit se poursuivre dans les mois et les années qui viennent.

Ce projet n'aurait jamais pu voir le jour sans l'engagement et la mobilisation des adhérents de l'ANECS et du CJEC. Nous tenons à remercier chaleureusement toutes celles et ceux qui ont contribué au projet Impulsion. Nous avons montré qu'en tant que futurs et jeunes experts-comptables et commissaires aux comptes, nous ne sommes pas seulement les acteurs de demain mais déjà les moteurs de la réflexion et de la transformation de la profession. Votre énergie, vos idées et votre enthousiasme sont la preuve que l'avenir de l'expertise comptable se construit dès aujourd'hui.

Nous exprimons également notre profonde gratitude aux instances de la profession, et tout particulièrement à Cécile de Saint Michel, Présidente du Conseil national de l'Ordre des experts-comptables, pour sa confiance et son soutien dans ce projet.

Nous tenons également à remercier les syndicats et mouvements de la profession dont nous savons qu'ils prêtent une oreille attentive à nos propositions.

Merci à toutes et à tous pour votre contribution, votre passion et votre engagement. Ensemble, nous construisons le futur de notre profession !

**Wahib Dahmani**  
Président du CJEC

**Matthieu Dintras**  
Président de l'ANECS

# PROJET IMPULSION

**28 propositions** pour transformer  
la profession d'**expert-comptable**

anecs || cjec