

**IMPACT DU NUMERIQUE
DANS LA PROFESSION DE L'EXPERTISE-COMPTABLE**

GUIDE A L'USAGE DES SALARIE.E.S

Décembre 2018



Ce projet est cofinancé par le Fonds social européen dans le cadre du programme opérationnel national 2014-2020
« Accompagner les branches et les filières dans la réussite de la transition numérique de leurs entreprises et de leurs salariés »

Table des matières

<i>En guise d'introduction</i>	4
<i>Un guide pourquoi ?.....</i>	6
<i>L'Expertise-Comptable, un secteur stable... en apparence seulement</i>	6
<i>Un guide pour qui ?.....</i>	8
<i>Les conséquences attendues sur l'emploi et les métiers des grandes tendances d'évolution du secteur de l'Expertise-comptable</i>	8
<i>Cas des petits cabinets ou TPE : une priorité.....</i>	8
<i>Pour les entreprises de taille moyenne.....</i>	9
<i>Se sensibiliser en se posant les bonnes questions</i>	11
<i>Faire le point sur sa pratique professionnelle au regard des mutations technologiques</i>	13
<i>Être accompagné dans sa démarche de formation et choisir une modalité de formation.....</i>	14
<i>Choisir sa formation professionnelle</i>	16

En guise d'introduction

La branche de l'expertise-comptable est traversée par différents changements face auxquels tous les acteurs ne sont pas exposés de la même manière. Mais pour les Très Petites Entreprises (TPE), qui concentrent 31% de l'emploi, ces changements se combinent entre eux et ont de fortes répercussions :

a) Des évolutions réglementaires : avec Le Règlement général sur la protection des données et la Directive sur les services de paiements (DSP2), la DSN, la simplification administrative, le relèvement des seuils du CAC ou encore les discussions actuelles à Bruxelles sur le monopole des Experts comptables et des commissaires aux comptes ;

b) Les évolutions technologiques, avec le numérique, qui transforment certains champs : arrivée des plateformes, c'est-à-dire d'outils qui modifient le modèle économique pour nombre de petits cabinets exposés à cette concurrence, développement des besoins en compétences de gestion de données, développement d'outils SI permettant une automatisation des traitements et une gestion des flux de données facilitées.

Une partie des activités jusque lors externalisées pourraient être de nouveau réinternalisées par les entreprises. Concrètement, les activités à faible valeur ajoutée sont ainsi soit externalisées à l'étranger ou transférées au client, via les nouveaux outils.

c) Des évolutions concurrentielles liées aux attentes des clients, de plus en plus demandeurs de services et de prestations juridiques, de conseil en plus des activités comptables strictes, dans le cadre, parallèlement, d'un mouvement de concentration dans le secteur, même si globalement, à date, celui-ci reste limité.

L'ensemble de la profession semble donc s'accorder sur le fait que la survie du secteur de l'expertise passe inévitablement par une évolution du cœur de métier.

Un examen rapide du secteur montre des évolutions différenciées selon les différentes activités du secteur.

Les premières observations ont montré des cas de figure très différents selon la taille de l'entreprise et les activités : la volumétrie des emplois autour des activités de paie et de saisie sont particulièrement exposés et ont déjà commencé à reculer, à la faveur pour le moment de l'offshorisation des activités.

Face à ces évolutions, un autre enjeu est important et se combine avec ce qui précède : la durée des études pour obtenir un Diplôme d'expert-comptable est de 8 années.

Ainsi, les éventuelles réformes du cursus de l'expertise-comptable, permettant de passer rapidement de la « *profession du chiffre* » à celle du « *conseil en d'expertise sociale, économique, et numérique* » capables de produire et d'analyser des informations non financières, ne portera ses fruits que dans une dizaine d'années.

En conséquence, l'enjeu, de ce point de vue, pour les cabinets d'expertise-comptable, à brève échéance, est de recruter des consultants professionnels, ce qui implique de leur garantir des conditions de travail et de rémunérations attractives comparés à ce que proposent les cabinets spécialisés dans le conseil aux entreprises.

Les transformations que rencontrent le secteur de l'expertise-comptable auront des répercussions sur l'emploi ou du moins sa répartition, et sur les métiers à relativement brève échéance. Les progrès annoncés à travers les innovations développées sur l'Intelligence Artificielle accélèrent encore ces processus. Il devient urgent de mettre en œuvre les dispositifs et les mesures qui vont permettre aux salarié.e.s d'évoluer dans ce contexte.



Un guide pourquoi ?

L'Expertise-Comptable, un secteur stable... en apparence seulement

En apparence stable, le secteur de l'expertise comptable est pourtant confronté, comme les autres, aux profondes évolutions qu'entraînent les mutations technologiques et la digitalisation de l'économie.

De profonds bouleversements traversent les professions de la comptabilité, perturbées par l'émergence de deux types de concurrences :

- ✓ La concurrence provenant du développement du numérique sur le secteur, c'est-à-dire issue de la création de plateformes sur lesquelles les « clients » sont de plus en plus acteurs voire se voient mis à disposition. Concrètement, ce sont des modèles de comptabilité en ligne gratuits destinés aux TPE/PME, sur lesquels les acteurs se rémunèrent par la vente des données de leurs clients.
- ✓ La concurrence que les professions de la comptabilité porteront vers l'extérieur, faisant évoluer le cœur de métier, intégrant les dimensions de conseil que d'autres acteurs peuvent investir également.

Parallèlement, l'accélération des outils de digitalisation, qui permettent de réaliser à distance, sans limite temporelle, de nombreuses opérations a ouvert aux cabinets d'expert-comptable la possibilité de mettre au point une offre 100% en ligne.

Si bien que de nombreuses tâches sont réalisées par le client lui-même, l'autonomisant dans sa démarche et lui donnant la possibilité de ré-internaliser sa tenue de compte une fois l'outil en ligne. Tenue de compte qui représente aujourd'hui 54 % du CA des TPE d'expertise.

Les grands cabinets d'experts comptables y voient une opportunité de se débarrasser des activités à faible valeur ajoutée pour se consacrer à des activités plus lucratives et à forte valeur ajoutée.

Mais dans un contexte où la numérisation amoindrit l'argument de la proximité géographique, c'est la disparition de nombreux petits cabinets qui peut dans ces conditions devenir une réalité.

Enfin, la profession dispose encore d'un monopole de plus en plus remis en cause par les pouvoirs publics, au niveau français comme européen, qui initient ce qui s'apparente à une libéralisation du secteur.

Ce sont autant d'évolutions en cours, déjà actuelles sur lesquelles les salarié.e.s du secteur ont finalement peu été informés alors que les échéances se rapprochent à grands pas. Pourtant, les conséquences attendues recèlent d'enjeux importants sur l'emploi et les métiers.

- ✓ Les enjeux sur l'emploi, plus qu'importants, n'ont pas la même portée selon la taille du cabinet, les grands cabinets étant depuis longtemps positionnés sur le conseil, avec de fortes spécialisations là où les petits cabinets ont encore en portefeuille de nombreuses prestations strictement comptables. Or ces petits cabinets représentent aujourd'hui 31% de l'emploi de la profession.

- ✓ Les enjeux sur les métiers et l'évolution des compétences sont également importants et ce, à brève échéance : nombre d'évolutions réglementaires, susceptibles d'avoir un impact important sur le chiffre d'affaires des petits cabinets, imposeront une évolution des prestations / produits proposés par les cabinets, intégrant des services et du conseil sur lesquels les salarié.e.s devront être formés et accompagnés.

Au-delà d'informer sur les tendances d'évolution connues de l'emploi et des métiers dans le secteur à date, ce guide vise à faire le point sur les possibilités offertes aux salarié.e.s de se projeter et sur les dispositifs et modalités d'accompagnement, plus particulièrement à travers la formation professionnelle.



Un guide pour qui ?

Les conséquences attendues sur l'emploi et les métiers des grandes tendances d'évolution du secteur de l'Expertise-comptable

Les enjeux précédemment exposés n'ont pas la même portée selon la taille du cabinet, les grands cabinets étant depuis longtemps positionnés sur le conseil, avec de fortes spécialisations là où les petits cabinets ont encore en portefeuille de nombreuses prestations strictement comptables. Or ces petits cabinets représentent aujourd'hui 31% de l'emploi de la profession.

Les grandes tendances d'évolution d'emploi et des métiers diffèrent selon le type de poste et la taille du cabinet. Toutefois, le travail de recensement des emplois et des évolutions attendues à brève échéance mené par l'Observatoire des Métiers de L'Expertise Comptable, du Commissariat aux Comptes et de l'Audit (OMECA) ¹ montre des tendances transverses liées à la digitalisation : tous les salarié.e.s doivent développer des compétences sur les Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication (NTIC), les flux d'informations automatisés et la gestion de base de données voire mobiliser de plus en plus les techniques liées au Big data & Analytics.

Cas des petits cabinets ou TPE : une priorité

Parallèlement à la digitalisation de l'économie et des pratiques, les évolutions de l'activité et du secteur de l'Expertise-Comptable entraînent un besoin de renforcement identifié des compétences sur la relation client d'une part et un possible besoin de spécialisation et de montée en compétences et en technicité selon les métiers :

- ✓ Pour les **collaborateurs sociaux et secrétaires** : les travaux montrent des attentes sur l'amélioration de la qualité de la relation client orientée vers le conseil et l'accueil. Si d'un côté les évolutions technologiques peuvent tendre vers une baisse de l'emploi, le développement du conseil devrait pouvoir compenser cette tendance. De plus en plus, sont envisagés des transferts d'activité (*aide aux collaborateurs comptables via les tâches bureautiques pour les secrétaires par exemple, demandant pour certains salarié.e.s des formations destinées à accompagner l'évolution de leurs postes*).
Le niveau de base des **collaborateurs sociaux**, c'est-à-dire le niveau de la formation initiale, s'accroît avec le conseil impliquant nécessairement des formations aux salarié.e.s en poste pour maintenir leur employabilité face à l'évolution attendue de leurs postes de travail.
- ✓ Sur les **collaborateurs audit** plus spécifiquement, une élévation du niveau attendu est envisagée, élévation qui passe notamment par la formation initiale, comme pour les collaborateurs sociaux, et dont l'accompagnement est d'autant plus stratégique que ce métier pourrait voir ses effectifs reculer sur la période.
- ✓ Les **collaborateurs comptables**, pour lesquels le niveau des effectifs devrait être relativement stable, seront confrontés à relativement brève échéance à une évolution des profils attendus : selon la stratégie, il s'agira de renforcer les compétences informatiques et / ou d'assurer la montée en compétences de ce métier.

¹ OMECA, Les fiches métiers de l'observatoire, METIERS-COMPTABILITE.FR, 31/10/2018

- ✓ Les **experts-comptables comme les analystes financiers** sont quant à eux exposés à des besoins de renforcement des compétences de gestion de projet et des compétences commerciales et managériales.



Ainsi, quel que soit le métier, dans les TPE, toutes les perspectives d'évolution s'inscrivent dans une montée nécessaire en compétences, nécessitant de revoir les niveaux de la formation initiale à la hausse. L'employabilité de salarié.e.s positionnés sur certaines professions devient un enjeu important pour ces populations, à relativement brève échéance, tant les changements liés à la digitalisation des pratiques et de l'économie accélèrent les mutations en cours.

Pour les entreprises de taille moyenne

Les compétences informatiques, la technicité des différents métiers, notamment à travers le niveau de la formation initiale et la relation client sont au cœur des préoccupations.

- ✓ **Tout d'abord, les tendances à la baisse potentielle d'activité et d'emploi sont attendues pour les métiers suivants :**
 - ❖ **Techniciens paie**
 - ❖ **Assistants audit hors client**
 - ❖ **Assistants comptables**

Pour ces métiers, comme **pour les assistants audit et les assistants juridiques, le contenu du poste évolue également**, vers une plus forte technicité attendue, qui passe par d'une part un plus haut niveau de la formation initiale et d'autre part par une part accrue de la relation client dans leurs tâches.

En outre, cette montée en compétences et en technicité accompagne un mouvement de fond visant un positionnement plus important des activités sur l'analyse et moins sur le contrôle. Sur ce sujet, les auditeurs, hors client, sont également concernés.

- ✓ Ensuite, nombre de métiers se transforment : par exemple, pour les secrétaires, les tâches évoluent vers plus de support à la production des missions et plus de compétences de coordination.
- ✓ Mais les grandes tendances d'évolution découlent aussi des choix stratégiques de chaque cabinet. Selon que la stratégie choisie par le cabinet s'inscrit dans le traitement de masse ou dans la spécialisation, les enjeux ne seront pas les mêmes :
 - ❖ Pour les **chargés de mission expertise comptable** : si dans le premier cas, des compétences d'encadrement et informatiques renforcées sont attendues, dans le second, l'évolution tend vers un changement vers le métier de chargé de clientèle, avec des compétences de relation client. De manière générale toutefois, il est à préciser que le niveau attendu des compétences est plus élevé, tout particulièrement concernant

l'expertise liée à la spécialisation, introduisant de nouveaux profils et en conséquence, des formations importantes des salarié.e.s en poste pour maintenir leur employabilité et leur permettre d'évoluer.

- ❖ Pour les **chefs de projet**, l'activité de conseil se développe et entraîne des besoins concernant les compétences sur la relation client mais également des compétences managériales. C'est également le cas des consultants qui sont de surcroît confrontés, selon la taille du cabinet à des besoins de compétences et d'expertises plus techniques encore et selon la stratégie du cabinet, plus spécialisées.

Concrètement, doivent se développer des connaissances sur la technique de l'analyse financière, la gestion – dont la gestion de trésorerie –, et la comptabilité analytique, ainsi que les compétences techniques liées au conseil. En outre, les **responsables de clientèle Expertise-comptable** doivent accroître leurs compétences managériales et de gestion de projet.

- ❖ Les **responsables juridiques et sociaux** font eux-aussi face à une élévation du niveau attendu de leurs compétences et notamment des compétences sur la relation client
- ❖ Alors que les **managers d'audit** doivent développer leurs compétences managériales, de planification et d'organisation.
- ❖ Les **directeurs d'audit** sont quant à eux plutôt confrontés aux problématiques de mise en concurrence, à chaque fin de mandat, et à leur capacité à gérer le risque.
- ❖ Selon la stratégie choisie par le cabinet, les **directeurs de bureau Expertise - comptable** ne sont pas en reste : ils deviennent soit des chefs d'entreprise et doivent donc développer des compétences « générales » (*développement, commercial, management, pilotage économique de l'activité*), soit des experts plus spécialisés (*développement commercial et plus grande expertise sur le secteur, le type de client, et / ou le type de problématique*).
- ❖ Les **techniciens informatiques** doivent également évoluer vers plus de technicité / technique / outil certes mais également en intégrant des compétences sur la relation client.

Les acteurs de la branche œuvrent actuellement sur ces sujets en prenant en compte les thématiques précédemment citées dans la définition de l'offre de formation, dans les dispositifs et modalités d'accès aux formations. L'OPCO ATLAS déploiera un axe sur ce secteur et plus particulièrement sur ces évolutions. La digitalisation recèle de gains de productivité potentiels mais aussi de nouvelles tâches pas encore définies. Pour autant, nombre sont les métiers pour lesquels une hausse du niveau attendu des compétences techniques et de relation client sont attendues. Les entreprises répondent en partie à ces enjeux via le recrutement externe. Il est donc incontournable d'offrir aux salarié.e.s un accompagnement leur permettant non seulement le maintien dans l'emploi mais également une évolution professionnelle.

Les salarié.e.s du secteur ont finalement été peu informés de ces changements alors que les échéances se rapprochent à grands pas.

Se sensibiliser en se posant les bonnes questions



Face à ces évolutions attendues et à celles non encore évoquées liées aux outils et aux organisations de travail tels que le télétravail ou l'ensemble des outils de travail à distance, il s'agit d'aider les salarié.e.s à se positionner dans le secteur, le marché de l'emploi et à développer leur employabilité, à travers la formation professionnelle certes, mais également dans les étapes qui précèdent l'entrée en formation.

Dans un premier temps, il s'agit, pour les salarié.e.s d'identifier les transformations en cours dans leur entreprise et dans le secteur d'activité.

Au niveau de l'entreprise, certaines questions sont incontournables pour évaluer les grandes évolutions à brève échéance de se poser les questions fondamentales :

- ✓ Quelles sont les **orientations stratégiques** de mon entreprise ?
 - ❖ L'activité est-elle orientée vers le traitement de masse, qui demande des compétences de gestion de base de données par exemple ou de gestion de flux d'informations accrues ?
 - ❖ Ou bien l'entreprise s'engage-t-elle vers une plus forte spécialisation, exigeant un plus haut niveau de technicité, selon l'expertise des salarié.e.s, et des compétences concernant la relation client et le conseil ?
- ✓ **Suis-je informé.e des évolutions attendues de l'emploi sur mon métier et les métiers présents dans l'entreprise :**
 - ❖ Quels sont les besoins futurs envisagés par l'entreprise en termes d'emploi et de compétences ?
 - ❖ Comment sont traitées les questions que les transformations entraînent sur l'emploi et sur les métiers ?
- ✓ L'estimation de l'évolution du nombre de postes selon les métiers, du fait de l'automatisation, des évolutions technologiques, de l'évolution de l'activité – introduction du conseil - a-t-elle été réalisée et présentée aux salarié.e.s ?
- ✓ Comment sont traitées les questions que les transformations entraînent sur l'emploi – évolution des effectifs en lien avec l'évolution des technologies, de l'activité – ou encore sur les métiers et de leurs contraintes – par exemple, le respect de la confidentialité des

données qui incombe à l'Expert-Comptable doit être maintenu même dans le cadre de l'externalisation du traitement de bases de données ?

- ✓ Quel est l'impact des évolutions potentielles de l'organisation du travail avec le développement du télétravail par exemple ou encore l'introduction de méthodes dites « Agile » qui ont bien souvent comme conséquences la transformation des périmètres de responsabilité ?
- ✓ **Est-ce que je connais la cartographie des métiers de mon entreprise ? Les passerelles possibles entre les différents métiers ? Les conditions d'accès à ces passerelles ?**

Les questions posées ci-dessus visent à évaluer « l'employabilité » des salarié.e.s en poste, dans le cadre des évolutions en cours inhérentes à la digitalisation de l'ensemble de l'économie et ses conséquences sur la profession.

A partir de ces questions, les salarié.e.s doivent pouvoir identifier :

- ✓ S'ils sont positionnés sur des postes dont le niveau d'emploi recule, stagne ou au contraire progresse.
- ✓ Les évolutions des métiers et les montées en compétences nécessaires pour se maintenir sur le poste : il s'agit d'identifier les compétences à acquérir ou encore les approfondissements à réaliser via la formation professionnelle.

Au-delà de l'entreprise, la question des perspectives d'évolution de l'emploi et des compétences s'inscrit dans le cadre économique du secteur d'activité. Ces mêmes questions ont été posées au niveau de la branche et les premières réponses apportées figurent dans le chapitre précédent. L'accélération des évolutions liées aux transformations digitales devrait avoir des conséquences non encore maîtrisées. En effet, il est difficile à date d'appréhender quels seront les nouvelles tâches à réaliser par les salarié.e.s, tâches qui leur faudra toutefois réaliser.

Aussi, ce premier diagnostic devra faire l'objet d'un suivi régulier, à travers les publications des études réalisées au niveau de la branche des Experts-Comptables par l'observatoire des métiers de la comptabilité, l'OMECA qui devrait travailler en 2019 de manière bien plus importante sur ce sujet.

Mais un autre outil paritaire peut également contribuer à fournir aux salarié.e.s les informations importantes pour se positionner dans le cadre des évolutions sectorielles et définir des perspectives d'évolution : l'observatoire des métiers du numérique, l'OPIIEC et enfin, sur le site de la fédération des sociétés d'étude :

- ✓ OMECA: <http://www.metierscomptabilite.fr/la-branche/etudes-et-publications/>
- ✓ OPIIEC: <http://observatoire-metiers.opiiec.fr/>
- ✓ CGT, fédération des sociétés d'études : <https://www.soc-etudes.cgt.fr/>

Enfin, les salarié.e.s ont également leurs propres perspectives, désirs d'évolution professionnelle. En ce sens, une bonne compréhension des enjeux du secteur, des transformations des métiers, des passerelles possibles entre les différents métiers ou encore des parcours d'évolution professionnelle possibles sont autant d'informations qu'il est nécessaire d'apporter aux salarié.e.s pour leur permettre d'envisager de manière éclairée son devenir professionnel. Pour ce faire, les salarié.e.s peuvent également disposer de l'aide de l'OPCO ATLAS.

La réforme de la formation professionnelle a conduit à revoir l'architecture de l'organisation de la formation professionnelle et plus particulièrement à transformer et regrouper les organismes collecteurs paritaires qui finançaient la formation professionnelle en Opérateurs de compétences qui organisent la formation professionnelle dans les branches. La branche des Experts-Comptables et commissaires aux comptes ont voté unanimement pour le processus de co-construction d'un OPCO des services financiers et du Conseil, l'OPCO désormais nommé ATLAS, issu d'une co-construction avec les branches de l'assurance, du courtage et des bureaux d'études. ATLAS pourra donc s'appuyer sur les structures du FAFIEC² et de l'OPCABAIA.

Faire le point sur sa pratique professionnelle au regard des mutations technologiques

Après s'être posé les questions relevant des grandes tendances d'évolution du secteur et des métiers, afin de pouvoir s'inscrire dans un projet d'évolution professionnelle et / ou d'acquisition des compétences permettant d'une part d'assurer l'employabilité des salarié.e.s sur leur poste, un état des lieux des compétences détenues et de celles qu'il faut acquérir doit être réalisé, par les salarié.e.s eux-mêmes et autant que faire se peut, avec un accompagnement adapté, inscrivant la démarche dans le cadre des métiers du secteur, leur cartographie et passerelles possibles.

A partir de la situation existante, il s'agit de s'interroger :

- ✓ Sur la transformation digitale prévue dans l'entreprise et sur les écarts de niveau de compétences notamment informatiques pour déployer et travailler à travers ces outils
- ✓ Sur la transformation digitale prévue dans l'entreprise et sur les écarts de niveau de compétences notamment informatiques pour développer de nouveaux produits et de nouvelles prestations : gestion de bases de données, de flux d'information etc.
- ✓ Sur l'évolution de l'activité au regard des mutations technologiques : développement du conseil et du conseil en matière de gestion de trésorerie avec le déploiement de la facture dématérialisée...

A partir de ces questions, il s'agit de dresser un état des lieux pour mesurer les futurs besoins de l'organisation et les compétences que les salarié.e.s, même déjà en poste auront besoin de détenir pour se maintenir dans leur emploi.

Une question importante ici est de mesurer la « marche » que veut franchir l'entreprise et celle qu'auront en conséquence à passer les salarié.e.s. Cette question est d'autant moins neutre que selon la culture, l'activité de l'entreprise, la transformation peut être soit très importante, touchant le cœur d'activité, soit consister à introduire de nouveaux outils sur lesquels les salarié.e.s devront quoiqu'il en soit être également formés.

De ce point de vue, les moyens alloués en interne pour accompagner les salarié.e.s constitueront également un enjeu important : l'accompagnement ne saurait être le même selon que l'entreprise déploie des plans de formation conséquents ou que les salarié.e.s doivent être complètement acteurs de leur formation.

² FAFIEC : <https://www.fafiec.fr/>

De ce point de vue, les salarié.e.s pourront avoir recours à l'OPCO ATLAS au sein duquel ont été créés des commissions paritaires transversales dont une sera relative à la prospective et à la *transformation des métiers* ». A travers cette commission, pourront être construites des actions de formation spécifiques, liées à la digitalisation de l'activité et des pratiques de la profession, créées de nouvelles certifications et transformées des certifications existantes en intégrant la dimension digitale.

La plateforme FAFIECertif, outil de l'OPCA FAFIEC sur lequel s'appuie le nouvel OPCO, pourra être un point d'appui important. Nous aborderons ce point plus avant dans la partie suivante.

Être accompagné dans sa démarche de formation et choisir une modalité de formation



En fonction des réponses apportées aux questions précédemment posées, des besoins en formation seront définis par rapport auxquels la réponse apportée devra combiner différents dispositifs, différentes actions de formation.

Selon que le ou la salarié.e est formé ou non en interne, dans l'entreprise, le dispositif à mettre en œuvre pour l'accompagner dans la construction de son parcours professionnel sera différent : des formations aux outils à des formations proches d'actions de reconversion, le spectre est large et la réponse à apporter, autant en termes de moyens que de modalités devra s'adapter.

Une première étape consistera à faire le point avec le ou la salarié.e en mobilisant les moyens dévolus pour le Conseil en Evolution Professionnelle. Le conseil en évolution professionnelle (CEP) est un dispositif d'accompagnement gratuit et personnalisé proposé à toute personne souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle et, s'il y a lieu, établir un projet d'évolution professionnelle (*reconversion, reprise ou création d'activité...*) (cf. <https://www.service-public.fr/>)

Il est assuré par des conseillers d'organismes habilités qui sont jusqu'à présent : pôle emploi, l'APEC, les missions locales et l'Opacif et CAP emploi. De ce point de vue, l'OPCO devra intégrer le travail d'accueil et de conseil auparavant dévolu à Opacif. Et à ce sujet, tel qu'il est mis en place, l'OPCO ATLAS pourra s'appuyer sur la plateforme FafieCertif. A la base, cette plateforme en ligne d'évaluation et de certification offre deux possibilités :

- ✓ Attester la maîtrise de ses compétences
- ✓ Identifier les compétences acquises et celles nécessitant d'être renforcées. FafieCertif recommande des thématiques de formation adaptées, selon les besoins.

Mais au-delà de la dimension institutionnelle, deux grands axes, encore en construction du fait de la réforme récente de la formation professionnelle doivent être appréhendés :

1) D'une part les moyens accordés aux salarié.e.s.

Il s'agit concrètement d'abonder autant que faire se peut le Compte Personnel de formation, d'élargir et de définir rapidement, grâce au travail mené notamment en collaboration avec l'OMECA les actions de formation considérées comme certifiantes. En effet, la réforme de la formation, prévoit certes une monétisation du dispositif et des heures figurant dans les comptes personnels des salarié.e.s mais également d'élargir les actions de formation éligibles.

En outre, une application numérique pour smartphones annoncée à l'automne 2019 doit être déployée pour permettre aux titulaires des comptes de consulter leurs droits, rechercher une formation et s'inscrire.

De même, le projet de transition professionnel constitue un cadre sur lequel la réforme de la formation professionnelle a engagé un certain nombre d'évolutions : la loi « *pour la liberté de choisir son avenir professionnel* » a instauré le **CPF de transition, qui se substitue au congé individuel de Formation (CIF)**. Le projet de transition professionnelle donnera la possibilité de financer une formation certifiante.

Pendant toute la durée de son projet de transition professionnelle, le ou la salarié.e sera sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle. La loi prévoit un accès au projet de transition professionnelle pour les salarié.e.s démissionnaires, ainsi que la possibilité pour eux de bénéficier de l'assurance chômage. Plusieurs conditions : avoir une ancienneté spécifique, avoir un projet de reconversion professionnelle nécessitant le suivi d'une formation ou de création/reprise d'entreprise.

De ce point de vue et dans l'attente de cette application, le conseiller en évolution professionnelle demeure un interlocuteur fondamental pour accompagner le ou la salarié.e dans sa démarche et ses choix.

2) Un travail de création de formations professionnelles et de certifications doit être mis en œuvre et une refonte des certifications existantes, lorsque cela est nécessaire, devra avoir lieu.

Aussi, sur ce point, une consultation régulière de l'offre de formation ne peut qu'être fortement suggérée et ce, d'autant que l'un des projets importants pour faire face à ce contexte est de concevoir des actions nationales spécifiques propres à la branche, actions de formation prises en charge à 100% par la branche, à travers des Organismes de Formation choisis agréés par l'OPCO, formations élaborées sur mesure. Les actions de formation pourront être décomposées en modules en fonction des pré-requis, du profil initial des participants, des objectifs de la formation et des moyens pédagogiques.

Des répercussions fortes sont attendues sur le métier à travers la digitalisation de l'activité et des pratiques qui se combine avec l'évolution réglementaire telle que la DSN ou la facture électronique et appelleront des solutions mobilisant le niveau interprofessionnel.

L'accompagnement par des conseillers en évolution professionnelle est donc important et ce d'autant plus que selon le cas de figure, la réponse qui devra être apportée au ou à la salarié.e concerné.e par une évolution de son poste par exemple peut être complexe.

Certaines évolutions de l'activité concernent tout autant une montée en niveau sur l'expertise du ou de la salarié.e et dans le même temps, un besoin de renforcement important des compétences informatiques, sans que cela ne soit nécessairement prévu en interne par l'entreprise, plus particulièrement pour les petites entreprises pour lesquelles le financement de la formation peut être un enjeu difficile à surmonter et surtout, le fait de permettre les formations sur le temps de travail.

C'est la raison pour laquelle afin d'assurer la faisabilité de cet accompagnement, les formations pourront être déployées en combinant des modules en e-learning, d'autres via des MOOC, et enfin des formations en présentiel. Cette combinaison peut permettre de lever certaines barrières à des formations longues et de permettre la planification d'un parcours de formation validant à chaque étape la maîtrise des compétences acquises.

Là encore, la conception d'un tel parcours peut s'appuyer sur les dispositifs existants certes, mais doit être coordonné : le conseiller en Evolution professionnelle ainsi que les éléments mis à disposition par l'OPCO sont autant d'éléments de nature à aider le ou la salarié.e et qui reste encore un droit, gratuit, pour l'ensemble des salarié.e.s.

Selon les moyens accessibles aux salarié.e.s volontaires à une formation professionnelle, aux efforts déployés dans l'entreprise de rattachement et aux droits acquis par les salarié.e.s, les modalités de formation peuvent ainsi être adaptées.

Choisir sa formation professionnelle

Après avoir réalisé un état des lieux de ses compétences, mesuré les écarts avec les besoins futurs des entreprises, envisagé sa propre évolution professionnelle et les moyens matériels à sa disposition, le ou la salarié.e peut s'inscrire dans le cadre d'un parcours de formation.

En fonction des perspectives d'évolution des salarié.e.s et de leur niveau initial, il s'agit de prévoir, étape par étape, un parcours de formation réaliste, porteur en termes de renforcement des compétences stratégiques pour le ou la salarié.e. En effet, avant d'entrer en formation et de construire son parcours de formation, plusieurs questions se posent :



- a) La formation doit dépendre du profil initial des salarié.e.s et si nécessaire prévoir une phase de mise à niveau.
- b) Puis, au regard du parcours professionnel recherché par le ou la salarié.e, un parcours de formation doit être défini : il est tout à fait envisageable que l'évolution professionnelle recherchée nécessite plusieurs actions de formation mises en œuvre dans le temps pour permettre aux salarié.e.s l'acquisition et la maîtrise des compétences nécessaires à son projet.
- c) Si les salarié.e.s sont encouragés à être acteurs de leur évolution professionnelle, elle s'inscrit dans le contexte économique de la profession et doit permettre aux salarié.e.s de se positionner sur des métiers porteurs en termes d'emploi, d'accroître l'employabilité des salarié.e.s et non de les enfermer dans des métiers sans perspective d'avenir.
- d) Enfin, du choix de la formation dépendront les perspectives d'évolution professionnelle. Certains métiers offrent la possibilité de définir un parcours d'évolution professionnel par étape plus porteurs que d'autres, pour lesquels les carrières sont plus limitées.

Ainsi, au-delà des choix personnels, la formation doit permettre le maintien dans l'emploi, le développement de compétences porteuses d'évolution professionnelle.

Comme exposé précédemment, deux grands axes, « *tendances* » stratégiques se dessinent dans la profession :

- ✓ **La montée en compétence et en expertise sur le conseil** notamment, appelle des **formations « techniques »** sur le champ d'expertise (*gestion de trésorerie, comptabilité etc.*) et sur la relation client, formations sur lesquelles de nombreux organismes de formation sont d'ores et déjà positionnés.

En plus de l'OMECA, l'observatoire des métiers du numérique notamment (*OPIIEC*) a publié de nombreuses études sur le conseil qui alimentent régulièrement les travaux de la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et de la Formation Professionnelle permettant de valider et d'inscrire à l'inventaire des formations prenant en compte les évolutions nécessaires des formations. Ces évolutions figurent sur le site de l'OPCO.

Il peut s'agir de développer des formations spécifiques en développement (*formations d'initiation à la comptabilité et d'approfondissement pour les populations des assistant.e.s par exemple*), d'étendre l'accès de certaines formations à d'autres profils, ou encore d'intégrer dans les formations déjà existantes des modules portant sur le conseil et la relation client.

Ce travail est également mené par l'Ordre des Experts-Comptables qui alimentera ainsi l'OPCO de ses études et propositions en matière de formation³

- ✓ Une autre grande famille d'orientation stratégique envisagée dans la branche est le **développement du traitement d'informations et de flux de données**. Sur ce sujet, trois

³ <https://www.experts-comptables.fr/>

grands champs d'action sur la formation professionnelle sont à l'étude notamment au niveau des OPCO :

- ❖ Concernant les TPE plus particulièrement, un axe important est attendu sur l'automatisation des activités à valeur ajoutée réduite (*gestion des administrations, gestion des processus c'est-à-dire gestion des documents, de la comptabilité et gestion des stocks*).
- ❖ Mais c'est aussi le cas sur l'utilisation de la donnée client, afin de personnaliser le service ou le produit, ce qui rejoint en partie les orientations liées au conseil.
- ❖ Enfin, l'organisation de la collecte des données, de l'hébergement de l'information et des données client, de manière sécurisée est également un sujet fort pour nombre de cabinets.

La formation dépend aussi des accès des salarié.e.s aux différents dispositifs et du temps à leur disposition pour les suivre. Les actions de formation pourront être décomposées en modules en fonction :

- ✓ De la définition de parcours de formation visant à soutenir l'acquisition des compétences des nécessaires aux évolutions professionnelles
- ✓ Du profil initial des participants et de leur besoin potentiel de suivre un module de mise à niveau
- ✓ Des prérequis selon les thématiques,
- ✓ Des modules de formation permettant de distinguer des niveaux au sein de chaque formation, et de valider étape par étape l'acquisition de blocs de compétences selon les thématiques et domaines de formation (*technique, métier, relation client etc.*)
- ✓ Des objectifs de la formation
- ✓ Des moyens pédagogiques
- ✓ Des modalités de formation : une partie des modules peut être dispensée en e-learning, d'autres en MOOC ou SPOC en enfin certains en présentiel. Le travail sur les modalités doit permettre d'améliorer l'accès aux formations : le déplacement peut être un frein – cas salarié.e.s parents ne pouvant s'absenter – comme la durée des formations – dans les TPE, une trop longue absence sur le poste de travail peut constituer un sérieux frein.

L'offre de formation destinée aux salarié.e.s évolue dans ce contexte, en fonction des orientations stratégiques des entreprises, par rapport auxquelles un travail est en cours pour intégrer les évolutions identifiées. Nous encourageons donc une consultation régulière du site de l'OPCO.



Fédération CGT des Sociétés d'Etudes

Case 421 – 263, rue de Paris – 93514 MONTREUIL Cedex –

Tél : 01 55 82 89 41 – Fax : 01 55 82 89 42

E-Mail : fsetud@cgt.fr – Site Internet : www.soc-etudes.cgt.fr