

L'impact des nouvelles technologies sur les métiers de l'expertise-comptable

L'avis des acteurs



TABLE DES MATIERES

LES EVOLUTIONS NUMERIQUES DU SECTEUR	4
• <i>La déclaration sociale numérique (DSN)</i>	
• <i>L'automatisation de la tenue comptable</i>	
IMPACT SUR LES METIERS	4
• <i>Une segmentation plus prononcée des fonctions</i>	
• <i>Un développement du télétravail</i>	
• <i>Importance grandissante des fonctions de conseil</i>	
• <i>Les enjeux de formation</i>	
• <i>Le risque de remise en cause des seuils de recours obligatoire aux Commissaires aux Comptes</i>	
LA PROBLEMATIQUE DE LA TAILLE	6
QUELLES EVOLUTIONS ?	7
• <i>Le comptable à l'ancienne, s'est terminé</i>	
• <i>Un impact réel sur les conditions de travail</i>	
• <i>L'évolution de la réglementation constitue un autre facteur d'évolution à ne pas négliger</i>	
UNE HECATOMBE EN TERMES D'EMPLOI ?	9
L'OPCA DE BRANCHE : AGEFOS PME	9
• <i>Présentation succincte de l'OPCA</i>	
• <i>L'EDEC Numérique</i>	
• <i>La branche couvre 145 000 salariés et 20 000 experts</i>	
• <i>L'impact sur les métiers de l'expertise-comptable</i>	
COMPETENCES ET FORMATION A L'ERE DU NUMERIQUE	13
• <i>Nature des évolutions les plus impactantes</i>	
• <i>Les conséquences sur l'évolution des compétences</i>	
• <i>L'enjeu de la formation initiale et continue</i>	
CONCLUSION	16
QUELQUES PORTRAITS DE COLLABORATEURS COMPTABLES	16
• <i>Secrétaire comptable dans un petit cabinet de 2 personnes en Normandie</i>	
• <i>Une collaboratrice confirmée, au sein d'un cabinet de 8 personnes en région parisienne</i>	
• <i>Une jeune manager d'équipe dans un cabinet de 20 personnes en PACA</i>	
• <i>Un responsable informatique d'un cabinet de taille importante en région Ouest</i>	
• <i>Une assistante comptable dans un petit cabinet en Bretagne</i>	

LES EVOLUTIONS NUMERIQUES DU SECTEUR

La déclaration sociale numérique (DSN)

Obligatoire depuis janvier 2017 dès le 1er salarié, elle a considérablement simplifié l'ensemble des déclarations sociales (*Urssaf, caisses de retraite, mutuelle...*).

Dans un premier temps le nouveau système a entraîné une grosse surcharge de travail dans les cabinets, car il a fallu :

- Paramétrer les logiciels de paie avec les nouvelles codifications de la DSN. Les logiciels permettent par exemple de sortir une DSN type par convention collective, à laquelle il faut rajouter des accords d'entreprise spécifiques éventuels ;
- Se former et former les équipes mais aussi les clients : nécessité de faire évoluer sa culture, ses pratiques, ...

Avec la DSN, on est passé à une véritable industrialisation de la paie : possibilité de faire 500 paies en 2 heures.

Au niveau de l'emploi, cette industrialisation a été compensée par un mouvement d'externalisation de la gestion de la paie et de la comptabilité par un nombre toujours plus grand d'entreprises.

L'automatisation de la tenue comptable

C'est la prochaine étape. Dès maintenant existe des systèmes de lecture de factures envoyées en format PDF, des logiciels de traitement des notes de frais qui s'imputent directement en comptabilité, etc...

IMPACT SUR LES METIERS

Une segmentation plus prononcée des fonctions

Avec l'industrialisation du métier est allée de pair une taylorisation. Avant, le même collaborateur effectuait la saisie des données chez le client et le conseil à ce dernier, conseil basé sur la connaissance intégrale du dossier et sur les visites effectuées. Dorénavant, ce n'est plus le cas et seuls les responsables de dossiers assurent cette fonction de conseil.

Risque : si on intègre des factures sans réfléchir, absence d'anticipation des problèmes de trésorerie par exemple.

Un développement du télétravail

Avec la progression du recours au Cloud, plus sécurisé que les serveurs locaux, le salarié peut avoir accès à ses fichiers de n'importe où. Une forte demande pour du télétravail est en train de monter (*il n'existe pas d'accord sur ce sujet au sein de la branche actuellement*). Risque de ne jamais pouvoir se déconnecter.

Importance grandissante des fonctions de conseil

Avec l'automatisation des tâches de pure comptabilité, les prestations de conseils vont prendre de plus en plus d'importance : fiscalité (*y compris fiscalité personnelle des dirigeants, retraite, social...*). La complexification des réglementations entraîne un besoin de conseil accrue. Si la majorité des cabinets partagent cette vision d'accompagnement et de conseil aux clients, tous les salariés ne sont pas formés à évoluer sur ces fonctions.

Les enjeux de formation

Ils sont particulièrement bien pris en compte au niveau de la branche, notamment par l'Ordre. Les diplômes prennent bien en compte les nouveaux besoins des professionnels.

Mais il est vrai qu'il existe des réticences de certains salariés vis-à-vis des nouvelles technologies, car chaque changement de logiciel et même de version de logiciel, demande de nouveaux paramétrages, de nouvelles codifications, dont l'appropriation vient se rajouter aux tâches quotidiennes. Or il est important que tout le monde soit bien formé aux nouveautés, car il faut pouvoir être très réactif (*notamment en paie, tout est toujours urgent*).

Le risque de remise en cause des seuils de recours obligatoire aux Commissaires aux Comptes

C'est le projet actuel du gouvernement, contre lequel syndicats de salariés (CGT et FO) et d'employeurs sont vent debout, avec un risque à la clef de 12 000 pertes d'emplois notamment dans les zones les plus sensibles.

Après les CAC, le gouvernement ne risque-t-il pas de s'attaquer aux experts-comptables ? Par exemple en en confiant les missions à des prestataires de services (*non réglementés*).



LA PROBLEMATIQUE DE LA TAILLE

Le contenu des services offert aux entreprises par les cabinets d'expertise-comptable va évoluer vers plus de valeur ajoutée, d'où un besoin de compétences intellectuelles plus élevées chez les collaborateurs.

Vis-à-vis de ce mouvement, les cabinets ne sont pas tous égaux selon leur taille.

Chez les Big 4 comme Ernst&Young, les tâches jugées automatisables ont depuis plusieurs années été délocalisées dans des pays à bas coûts de main d'œuvre : c'est le cas des opérateurs de saisie en Inde pour EY par exemple (*qui a centralisé aussi leurs services informatiques en Allemagne et leur support informatique en Pologne*).

Les nouvelles technologies vont toucher toutes les entreprises, avec un impact potentiel dans les cabinets et dans les services comptables des entreprises évalué à 200 000 emplois en moins.

Ce mouvement prendra sûrement plus de temps pour les artisans, sauf si le gouvernement opte, dans le cadre de la simplification des démarches, vers une taxation forfaitaire (*au chiffre d'affaires*). D'où une forte pression à la concentration du secteur : le cabinet à taille humaine est voué à disparaître.

Il y a de fait beaucoup d'anxiété parmi les personnels car on ne leur donne pas toutes les informations. EY a mis en place des groupes de travail mais qui s'apparentent plus à un accompagnement à l'acceptation des choses sans capacité d'adaptation et de perspectives professionnelles.

Dans les petits cabinets, l'existence de relations interprofessionnelles plus fortes peut peut-être permettre un traitement social plus humain.

Particulièrement pessimiste sur l'évolution de la profession, du fait des tests qui sont actuellement réalisés dans les gros cabinets : mêmes les analyses de données et une partie des réponses aux clients pourront être prises en charge par des Intelligences Artificielles.

QUELLES EVOLUTIONS ?

Le comptable à l'ancienne, s'est terminé

Si la fin de la tenue de comptes est annoncée depuis plus de 30 ans, il est à présent certain qu'elle n'existera plus d'ici trois ou quatre ans. La raison en est notamment le fait que de nombreux prestataires, et notamment les banques, ont généralisé le traitement de fichiers préenregistrés.

Au sein de gros cabinets comme par exemple KPMG, il n'y a pas eu de mouvement d'externalisation/délocalisation de ces fonctions car les cabinets n'en font simplement pas, ou peu. Ils sont plus tournés vers l'audit et le contrôle et l'établissement des comptes annuels.

Concernant le conseil, il n'est pas certain que les gros cabinets soient les mieux placés pour accompagner les petites ou moyennes entreprises : l'expert-comptable en petit cabinet est plus polyvalent, plus apte à faire ce type de conseil qu'un associé de KPMG, qui va être spécialisé (*en fiscal, social ou patrimoine...*).

Le progrès technologique détruit tous les métiers dits « à faible valeur ajoutée » mais qui permettaient aussi à certaines personnes de tout simplement travailler, et jouaient un rôle d'ascenseur social.

Un impact réel sur les conditions de travail

Au sein des gros cabinets, il n'y a pas d'enjeux de niveau d'emplois ou d'évolutions sensibles des compétences à court et moyen terme (*à long terme, l'utilisation de l'intelligence artificielle est encore trop incertaine pour en deviner les potentialités*). En revanche, l'impact sur les conditions de travail est sensible, et pas forcément positif, au contraire.

Les nouvelles technologies ont induit une complète transformation des méthodes de travail, basées dorénavant sur le « *zéro courrier* », le mail comme moyen principal de communication, ainsi que l'utilisation de la visioconférence. **Elles sous-tendent surtout une culture de l'immédiateté** ; les demandes sont toujours pour tout de suite ; on ne sait plus anticiper. On ne travaille que sous pression, et on en a besoin pour avancer.

Le droit à la déconnexion qui a été négocié au niveau de la branche (*puis dans chaque cabinet*) s'apparente pour beaucoup à un leurre : chez KPMG, le personnel a une moyenne d'âge de 32 ans et les jeunes ne savent pas ne pas répondre à un message.

L'évolution de la réglementation constitue un autre facteur d'évolution à ne pas négliger

La volonté de verrouiller et de ne pas faire évoluer la profession des CAC et experts-comptables risque de faire éclater le système.

Le relèvement du seuil de recours obligatoire à un CAC en est un des exemples : on parle de ce relèvement depuis 15 ans. Tout le monde sait que la valeur ajoutée du CAC dans les petites entreprises familiales est limitée, mais ce type de missions fait vivre un nombre important de cabinets. Il aurait fallu, il y a longtemps, mettre au point une méthode de contrôle allégé des petites structures mais la profession s'est arc-boutée au crédo « *en CAC, il n'y a pas de petites structures* ». La hausse des normes après les scandales des années 2000 a conduit à une inflation de contrôles qui se sont aussi appliqués aux TPE, ce qui est absurde.

De même, la profession des experts-comptables finira par être déréglementée : une telle réglementation n'existe dans aucun autre pays européen.

UNE HECATOMBE EN TERMES D'EMPLOI ?

La numérisation et la simplification administrative va entraîner d'ici trois ans une hécatombe au sein des petits cabinets d'expertise-comptable, La population salariée de ces cabinets en région est constituée à 98% de femmes, qui ne pourront pas se reclasser dans des métiers équivalents ou proches car il n'y en a pas en province et elles ne sont pas mobiles. En plus, les nouvelles technologies impacteront de la même façon les emplois dans les entreprises et les banques.

Il faut donc préparer leur reconversion dans d'autres métiers, au sein d'un plan de sauvegarde de l'emploi négocié et financé par la branche.

Les partenaires sociaux se voilent la face en refusant de discuter clairement de la situation. Du coup, on se refuse à afficher auprès des jeunes que les métiers de la comptabilité ne sont plus des métiers d'avenir et ils continuent à s'inscrire dans des parcours voués à l'échec.



L'OPCA DE BRANCHE : AGEFOS PME

Présentation succincte de l'OPCA

Les AGEFOS représentent 52 branches professionnelles, dont beaucoup de tertiaire : Services particuliers / services aux entreprises dont celles des Experts-comptables et des call center, quelques branches de tourisme, soit 340 000 entreprises adhérentes et 6 millions de salariés couverts.

L'OPCA accompagne 40 branches sur des observatoires prospectifs des compétences et des formations, ce qui incluse l'internalisation de certaines recherches et de l'ingénierie de certification : inventaires et blocs de compétences.

Concernant l'expertise-comptable, on n'accompagne pas les grands cabinets. Ils sont outillés pour ça en interne et ont un « *chef digital officier* » qui prend de plus en plus de responsabilité. C'est lui qui dicte la stratégie digitale, de façon transverse.

Dans les petits et moyens cabinets, la principale préoccupation est de faire du CA et pas du numérique.

1ère conclusion : étape de sensibilisation avant mise en œuvre ; informer de manière efficace.

L'EDEC Numérique

L'EDEC numérique vise au développement des emplois et des compétences dans un contexte d'évolution des techniques de numérisation, et représente une enveloppe financière assez conséquente de l'Etat avec appel à projets.

Exemples d'actions :

- Création d'un référentiel manager 4.0 sur l'imprimerie
- Découpage en blocs de compétences sur thématique numérique
- Création d'un outil de sensibilisation sur la promotion immobilière
- Création d'un « *serious game* » pour les saisonniers

La transformation digitale a été étudiée au sein de 13 branches, avec un focus sur quelques métiers. Les thèmes abordés ont notamment concerné :

- Evolution vers le conseil : quid de sa valorisation ?
- Renforcement des relations entre les différentes professions réglementées.
- Effet de ré-internalisation des fonctions comptables depuis la diffusion des nouveaux outils comptables.
- Ateliers d'échanges sur les métiers : effectués de façon intersectorielle pour voir les trajectoires de manière transversale (*en cours, un cabinet va traiter ensuite les données*).

L'étape suivante consistera à regarder l'appareil de formation et son adéquation avec les enjeux qui se dessinent.

Actuellement, les experts-comptables ont l'obligation de se former tous les ans mais ce n'est pas vrai pour tous les collaborateurs des cabinets. A noter : Deux-tiers de femmes dans les collaboratrices de cabinet mais une grande majorité d'experts-comptables sont masculins (*existence d'un certain paternalisme*).

Les formations sollicitées restent concentrées sur le cœur de métier comptable + un peu d'informatique / logiciels.

Dans le cadre de la réforme de la formation, on attend un travail plus collaboratif entre les branches et l'éducation nationale / analyse des évolutions + renforcement de l'alternance.

Du point de vue méthodologique, l'OPCA a beaucoup de mal à atteindre directement les salariés des cabinets d'expertise comptable, qui répondent très peu directement aux sollicitations par Internet, et restent globalement difficile à joindre (*faible taux de réponse aux enquêtes*).

La branche couvre 145 000 salariés et 20 000 experts.

Une profession marquée par un double mouvement

La profession d'experts-comptables vit continuellement de multiples changements qui sont de nature diverse :

- Technologique : après la numérisation de la paie avec la généralisation de la déclaration sociale numérique (*DSN*), se profile la robotisation de la tenue de compte, au travers de la facture électronique.
- Réglementaire : inflation des règlements, évolution incessante des réglementations... demandent à la fois une adaptation des cabinets en interne et un accompagnement des clients vers ces changements (*exemple de la RGDP*). La simplification administrative n'est qu'un fantasme des gouvernements successifs...
- Concurrentielle : tendance à l'externalisation croissante de la fonction comptable de la part des entreprises.

De fait, les gains de productivité générés par la numérisation et la robotisation sont plus que compensés, en termes d'emplois, par l'augmentation de l'éventail de tâches à accomplir.

Ces évolutions ont été constantes depuis ½ siècle, il n'y a pas de rupture à proprement parlé. Les experts-comptables doivent évoluer en interne et, dans le même temps, accompagner leurs clients.

Les cabinets qui refusent les évolutions technologiques disparaissent rapidement.

L'impact sur les métiers de l'expertise-comptable

L'expert-comptable est historiquement le conseiller privilégié du chef d'entreprise, notamment dans les TPE et PME qui constituent la grande majorité du tissu économique français. Ce statut va de pair avec la confiance et les garanties données par l'expert à son client d'être en conformité avec la réglementation et ses évolutions.

Cette fonction de conseil ne pourra pas être robotisée. Au contraire, elle se complexifie et s'étend à des sujets qui vont bien au-delà de la comptabilité au sens strict pour toucher tous les aspects de la gestion.

En revanche, la production de données sera automatisée : on va passer de la production au contrôle des données, qui sont de plus en plus nombreuses et qu'il va falloir gérer.

Deux grands métiers dans le cabinet du futur (*futur proche...*) :

- « *Coaching client* »
- « *Data contrôleur* »

Ces évolutions ne vont pas de soi car les collaborateurs sont très attachés au déclaratif, qui reste leur souci premier. Ils n'évolueront que si les associés comprennent et assument leur rôle de manager, tout en ayant en tête l'importance d'être toujours au fait des évolutions technologiques.

De plus, si l'accompagnement du client est laissé de côté, le risque est grand de voir certains acteurs s'emparer au moindre coût de la fonction de tenue de comptes automatisée, par exemple les banques.

Nécessité d'avoir un référent sur les sujets technologiques et de travailler sur les solidarités intergénérationnelles.



Ces évolutions vont de pair avec une taylorisation du métier : le temps où le même collaborateur allait chez le client pour à la fois saisir les données, les traiter et le conseiller n'est plus.

Les passerelles entre ces deux métiers ne sont pas évidentes : les compétences pour être contrôleur de données et celles de l'accompagnement au client sont trop différentes. Les jeunes qui entrent en cabinet actuellement avec un BTS pourront cependant, en fonction de leurs appétences, évoluer vers l'un ou l'autre, même si en tant

que junior, ils sont positionnés à leur entrée sur le contrôle de données.

COMPETENCES ET FORMATION A L'ERE DU NUMERIQUE

Les métiers impactés par les nouvelles technologies au sein de l'expertise-comptable sont principalement le comptable et l'opérateur de saisie.

Nature des évolutions les plus impactantes

Deux techniques influent directement sur l'automatisation du traitement des données :

- La récupération des données bancaires, qui existe depuis une vingtaine d'années mais n'est encore pas utilisée par tous les cabinets (*rappel : 60% des cabinets comptent moins de 7 salariés et représentent 30% des effectifs de la branche*)
- La récupération électronique des factures : cette technologie n'est pas encore au point, mais lorsqu'elle le sera, la révision comptable pourra être entièrement automatisée. L'outil intermédiaire actuellement en vigueur est la facture scannée. L'obligation d'utiliser la facture dématérialisée pour toute transaction avec les collectivités publiques va toucher les petites entreprises (*qui sont les*

clients des cabinets d'expertises-comptables) entre 2019 et 2020 (selon leur taille). Les outils vont devoir y répondre.

- A plus long terme, la technologie de blockchain est susceptible de dispenser les entreprises de tenir une comptabilité.

Qu'est-ce que la Blockchain ?

La blockchain est une technologie de stockage et de transmission d'informations, transparente, sécurisée, et fonctionnant sans organe central de contrôle (définition de Blockchain France). Par extension, une blockchain constitue une base de données qui contient l'historique de tous les échanges effectués entre ses utilisateurs depuis sa création. Cette base de données est sécurisée et distribuée : elle est partagée par ses différents utilisateurs, sans intermédiaire, ce qui permet à chacun de vérifier la validité de la chaîne.

Il existe des blockchains publiques, ouvertes à tous, et des blockchains privées, dont l'accès et l'utilisation sont limités à un certain nombre d'acteurs.

Une blockchain publique peut donc être assimilée à un grand livre comptable public, anonyme et infalsifiable. Comme l'écrit le mathématicien Jean-Paul Delahaye, il faut s'imaginer « un très grand cahier, que tout le monde peut lire librement et gratuitement, sur lequel tout le monde peut écrire, mais qui est impossible à effacer et indestructible. »

Source : Blockchainfrance.net

Les gains de productivité réalisés jusqu'à présent par l'extension des nouvelles technologies a été compensée jusqu'à présent par l'important mouvement d'externalisation des tâches des entreprises vers les cabinets. L'arrivée du prélèvement à la source a conduit notamment à une nouvelle vague d'externalisation de la paie. Cela a permis de limiter les pertes d'emplois dans la profession, mais les marges des cabinets se détériorent car les clients finaux ne sont pas prêts à payer ces contraintes supplémentaires.

Les conséquences sur l'évolution des compétences

Les collaborateurs doivent dans l'avenir traiter plus de dossiers et aller vers des tâches autres. Il s'agira en effet pour les cabinets d'accompagner les clients et dans des délais de plus en plus courts. Or, les collaborateurs ont majoritairement des profils comptables ; ils aiment faire des écritures, ce qui est tout à fait différent du conseil qu'on va leur demander dans le futur. Le passage, incontournable, de la production de données au contrôle de données générées automatiquement induit une perte d'emplois drastique, de l'ordre de 90%.

Le comptable va devoir se transformer en ce qui s'apparente plus à contrôleur de gestion. Les clients demandent effectivement de plus en plus un accompagnement dans des domaines divers tels que :

- La veille juridique et sociale
- Le pilotage et le calcul des coûts
- La gestion de patrimoine
- La gestion de trésorerie
- La protection des données

Les dirigeants des cabinets sont aussi concernés par ces évolutions, qui demandent d'aller plus systématiquement chez le client, ce que ne font pas tous les experts-comptables. Parallèlement, la préparation des changements à l'œuvre au sein de la profession demande un saut qualitatif des associés en matière de management : tous ne sont pas égaux en matière de vision managériale et prospective.

L'enjeu de la formation initiale et continue

Le DSCG a incorporé une partie « systèmes d'informations » ainsi que certains des nouveaux domaines nécessaires pour couvrir ces nouvelles activités de conseil. Les jeunes diplômés sont censés avoir les bases leur permettant de développer ces compétences en cabinet. En revanche, les BTS n'ont pas d'avenir à moyen terme dans la profession et seuls les plus brillants seront capables d'évoluer vers une licence professionnelle. Globalement, l'image traditionnelle de la profession attire des « gens de dossier » qui ne sont pas naturellement à l'aise avec le contact client.

Compte-tenu de l'importance de l'acquisition de compétences de terrain et d'expérience, l'arrêt des périodes de professionnalisation est jugé comme très handicapant par la profession. En revanche, les cabinets sous-utilisent les contrats d'apprentissage. Cela est d'autant plus important que, même si le Conseil Supérieur est très investi dans les commissions de l'éducation nationale pour faire évoluer le contenu des diplômes, il s'agit de démarches particulièrement longues qui n'assurent pas une réactivité adéquate compte-tenu de la rapidité de transformation des outils, des technologies, et donc des métiers.



CONCLUSION

Les choses évoluent et n'ont jamais évolué aussi vite que maintenant. 90% des tâches actuelles des cabinets d'expertises-comptables seront faites automatiquement dans 10 ans. (*Le panel de compétences que devra couvrir un cabinet sera beaucoup plus varié, allant jusqu'à des analystes de données et des informaticiens*). Il faut préparer dès maintenant la relation privilégiée des experts-comptables avec leurs clients sur ces nouveaux domaines pour conserver ce qui est le meilleur taux de pénétration à l'heure actuelle.

Nous tenons à remercier l'ensemble des personnes représentant leurs associations et leurs organisations pour avoir donné un peu de leur temps pour répondre à nos interrogations sur nombre d'aspects qualitatifs.

ECF – Monsieur André VINCENT

CFDT-F3C – Monsieur Dominique TOUATI

IFEC – Monsieur Dominique HUBERT

CFTC – Monsieur Alexandre PICAUD

Conseil Supérieur de l'Ordre des Experts-Comptables – Madame Nicole CALVINHAC et Monsieur Dominique JOURDE

CGC – Monsieur Bernard LEMAN

FEC-FO – Monsieur Denis BILLMAN

OPCA Agefos-PME – Monsieur Stéphane PHAN

QUELQUES PORTRAITS DE COLLABORATEURS COMPTABLES

1. Secrétaire comptable dans un petit cabinet de 2 personnes en Normandie

Son cabinet compte l'expert-comptable et elle-même, qui est secrétaire comptable. Le cabinet a recours à des prestataires extérieurs pour faire face aux pics d'activité.

La clientèle est constituée de grosses et moyennes entreprises industrielles.

Après un Bac comptabilité-gestion elle a intégré ce cabinet au sein duquel elle a fait toute sa carrière (*elle a 37 ans et 12 ans d'ancienneté*).

Son travail consiste principalement en des tâches de secrétariat administratif mais elle s'occupe de la comptabilité de quelques petits dossiers.

La récupération des données auprès des clients est entièrement automatisée, de même pour toute l'activité de commissariat aux comptes.

Cette automatisation et l'utilisation des logiciels comptables a grandement faciliter son travail. Cela ne s'est pas traduit par une augmentation du nombre de dossiers qu'on lui a demandé de traiter.

Dans le cadre de ses tâches administratives, elle scanne les documents plutôt que de les photocopier.

La base de données est stockée sur un serveur externe et fait l'objet de plusieurs sauvegardes. Un informaticien externe gère tout le système.

Son activité est soumise à un fort pic d'intensité, qui dure de janvier à juillet.

Sa principale inquiétude concernant l'avenir porte sur l'abaissement des seuils de recours obligatoire au CAC, qui va faire perdre plusieurs dossiers au cabinet, allié au départ à la retraite prochain de l'expert-comptable.

2. Une collaboratrice confirmée, au sein d'un cabinet de 8 personnes en région parisienne

Elle a 45 ans et est depuis 15 ans collaboratrice confirmée au sein du même cabinet. Elle a passé tout d'abord un BTS puis a continué par un DECF puis un DESCF, qu'elle n'a pas validé.

Avec 8 personnes, son cabinet se situe dans la moyenne statistique de la profession (*dont on sait qu'elle recouvre des disparités très importantes*). Sa clientèle est variée : tous secteurs et toutes tailles d'entreprises.

Certains clients – parmi les plus jeunes – utilisent préférentiellement le mail comme moyen de communication avec le cabinet, mais la plupart continue de privilégier les envois papier. Aucune utilisation de la facture électronique au sein du cabinet.

Ses missions couvrent tous les aspects du métier, mais elle fait beaucoup de déclarations sociales.

La plupart des dossiers sont couverts par deux salariés, mais pas toujours.

Comme ses homologues, son activité est intense : le pic existe toute l'année, avec un « super-pic » au premier semestre.

Elle emporte souvent du travail à la maison (*qui n'est pas comptabilisé comme temps de travail officiel*). Le télétravail est bien accepté : « *on a le droit de se connecter à distance si on a un enfant malade, ou bien si on est malade soi-même (rires)* ».

Son métier a connu de nombreuses évolutions sur les trois dernières années.

Concernant la gestion sociale, cela a concerné notamment la mise en œuvre de la Déclaration Sociale Nominative (DSN). Il s'agit d'un fichier mensuel produit à partir de la paie destiné à communiquer les informations nécessaires à la gestion de la protection sociale des salariés aux organismes et administrations concernées permettant de **remplacer l'ensemble des déclarations périodiques ou événementielles et diverses formalités administratives** adressées jusqu'à aujourd'hui par les employeurs à une diversité d'acteurs (*CPAM, Urssaf, AGIRC ARRCO, Organismes complémentaires, Pôle emploi, Centre des impôts, Caisses régimes spéciaux, etc.*). Elle repose sur **la transmission unique, mensuelle et dématérialisée des données issues de la paie** et sur des **signalements d'événements**.

La mise en place de la DSN a été très compliquée, et la simplification qu'elle était censée induire ne s'est pas traduite dans les faits pour notre comptable : tous les 15 du mois, il faut envoyer des fichiers, vérifier les anomalies – qui sont difficiles à corriger – résoudre les bugs divers du système, informer le client de ses prélèvements (*certain ne le font pas, mais elle considère que cela fait partie de son rôle*). En fait, de son point de vue, la DSN a généré beaucoup de travail supplémentaire, ce qui est transparent pour les clients. Aucun gain de productivité n'a été engendré par cette automatisation.

En matière fiscale, l'utilisation du fichier FEC (***document informatique qui contient l'ensemble des enregistrements du système comptable d'une entreprise***) implique de **préciser, rationaliser et homogénéiser l'ensemble des écritures comptables**. Cela **génère aussi du travail supplémentaire**.

La gestion de l'informatique est confiée à un prestataire extérieur, et « *ça marche plutôt bien* ». La formation continue n'est pas systématique, mais quand des demandes de formation sont faites, elles sont généralement acceptées.

Notons un fort soutien professionnel de la part des collègues et de l'expert-comptable en titre. Sa position au sein du cabinet la conduit à encadrer des jeunes collaborateurs, stagiaires ou non. Ils sont très différents selon leurs profils personnels, même s'ils sont globalement rétifs à tout ce qui touche au classement. Les tâches de saisie sont confiées aux titulaires d'un Bac (*pas aux Bac +2*).

Son inquiétude principale concernant son avenir professionnel n'est pas liée aux évolutions technologiques mais bien à la responsabilité grandissante de l'expert-comptable vis-à-vis des écritures passées, ce qui la conduit à envisager une reconversion professionnelle.

3. Une jeune manager d'équipe dans un cabinet de 20 personnes en PACA

Sa vocation date de son stage de 3ème dans un établissement bancaire, au cours duquel elle a pu observer l'intervention d'un Commissaire aux Comptes. Forte en math, notre manager a suivi le cursus complet de l'expertise-comptable : après son Bac, elle a passé un DCG, puis a fait un Master CCA (*comptabilité, contrôle, audit*). En parallèle d'un stage dans un des BIG 4, elle a passé son DSCG et s'est inscrite en stage de DEC (*en juillet 2018*). Ne souhaitant pas forcément s'établir à son compte, elle ne sait pas encore si elle ira au bout de la démarche. Après quelques années chez un des Big 4, elle manage une équipe de 4 personnes au sein d'un cabinet d'une vingtaine de salariés en région PACA.

De son point de vue, les comptables se répartissent en deux types, les commerciaux et les puristes. Elle se définit elle-même comme une « *puriste* » de la comptabilité, peu intéressée par la démarche de recherche de nouveaux clients.

Ainsi, si elle tient à la « *belle écriture comptable* », ce sont les contacts avec les clients qu'elle apprécie le plus, à la fois dans le suivi régulier de leur dossier et dans la recherche des réponses aux questions plus ou moins pointues qu'ils peuvent lui poser.

Elle confirme la disparition prochaine des tâches de saisie, tout en insistant sur sa confiance dans le fait que l'expert-comptable va rester un conseil irremplaçable pour les chefs d'entreprise... même si ces derniers ne valorisent pour l'instant pas toujours entièrement cet apport. Sur ces deux points :

➤ La fin de la saisie des données :

Elle découle logiquement de l'informatisation qui s'est accélérée sur les cinq dernières années, allant de pair avec une dématérialisation des échanges d'informations. Toutes les factures sont scannées, soit directement chez le client à qui le cabinet loue le matériel, soit au cabinet si le client refuse cette location. Les documents sont ainsi basculés directement dans l'espace Cloud. Le logiciel est localisé sur un serveur, ce qui permet de ne pas dépendre d'Internet (*d'où moins de bugs liés à la faiblesse de la bande passante*). Un prestataire informatique externe en assure la maintenance. Actuellement, une partie des tâches de son équipe est encore dédiée à la saisie des données directement dans le logiciel, mais cette étape va tendre à disparaître.

➤ **L'importance du conseil au client :**

La loi ne cesse de se complexifier, malgré les volontés affichées de simplification. Même si l'échange se dématérialiser, cela demande des tableaux, des calculs supplémentaires... De plus, la communication de l'administration fiscale est loin d'être parfaite : c'est à l'expert-comptable d'être en veille sur les nouvelles demandes, afin de garantir la conformité des dossiers des clients. Pour notre responsable comptable, ces tendances demandent à se spécialiser et à affiner toujours plus ses connaissances.



L'utilisation raisonnée des outils de digitalisation ainsi que cette complexité croissante de l'environnement réglementaire font que la fin de la saisie ne va pas de pair avec une baisse du nombre de tâches à effectuer mais bien à une modification de ces dernières. Moins de saisie, beaucoup plus de contrôles, moins d'écritures, plus de conseil. Pour notre interlocutrice, cela va de pair avec une montée en charge des tâches à valeur ajoutée et à une amélioration des conditions de travail.

Ces effets positifs de l'évolution technologique du métier dépendent aussi cependant de la qualité des outils. A ce propos, elle a pu vivre deux expériences différentes :

Dans son premier emploi au sein d'un des Big4, le logiciel développé en interne par une équipe d'informaticiens s'est révélé être une véritable usine à gaz, génératrice de stress, d'erreurs et de conditions de travail dégradées (*explosion du nombre d'heures consacrées à chaque dossier*).

Actuellement, son cabinet a fait le choix d'un logiciel du marché, qui fonctionne très bien et permet de travailler à la fois de manière efficace et sereine.

De son point de vue, la différence entre les deux situations s'explique par l'absence de connaissance comptable de la part de l'équipe d'informaticiens sollicitée par le grand cabinet.

4. Un responsable informatique d'un cabinet de taille importante en région Ouest

Dans le cadre de son master CCA, notre interlocuteur a effectué un stage sur la problématique d'informatisation des cabinets d'expertise-comptable, à la fois sur la gestion des données et la communication au sens large (*les tiers ayant des relations clients, dossiers partagés pour la tenue comptable et la supervision dans les domaines social, fiscal, juridique*).

Il a ensuite travaillé pour un cabinet d'expertise-comptable en ligne, avec un quart de temps consacré spécifiquement au développement d'un outil de communication avec les clients.

Actuellement, il est en poste dans un gros cabinet présent sur l'Ouest de la France, trois-quarts de son temps étant consacré à l'informatique. L'objectif est de développer différents outils internes, et notamment autour de l'automatisation de la révision comptable.

Il est chargé de la formation à ces nouveaux outils et note de fortes réticences à leur utilisation. Moins qu'une réticence aux outils eux-mêmes, qui sont basés sur des technologies relativement simples, c'est bien de profonds changements de méthodes et d'organisation qui font l'objet des plus fortes résistances. Le passage à une gestion électronique des données n'est en effet pas neutre dans ces domaines. Il note que ces réticences au changement ne dépendent que peu de l'âge des collaborateurs.

A moyen terme, le développement de la facture électronique et les technologies de blockchain vont entièrement automatiser la tenue et la révision comptable, y compris dans leurs dimensions de contrôle. Ces nouvelles technologies vont recentrer beaucoup de tâches chez le client et les missions de l'expert-comptable sont appelées à s'orienter vers du paramétrage, de la formalisation des processus internes, en

parallèle du conseil « *historique* » dans les domaines fiscal, social et juridique. D'après notre interlocuteur, ces évolutions sont certaines mais la profession dispose encore de quelques années pour s'y adapter, la généralisation effective de la facture électronique étant anticipée d'ici à une dizaine d'années.

La préparation à cette nouvelle configuration des tâches et des métiers passe à la fois par la formation des collaborateurs mais aussi par des changements dans le profil des nouveaux recrutés. Ainsi, dans le cabinet de notre interlocuteur, on recrute moins d'assistants comptables et ceux qui le sont viennent d'horizon très divers, choisis plutôt pour leur appétence à l'informatique que pour leur qualification en comptabilité.

5. Une assistante comptable dans un petit cabinet en Bretagne

Ce cabinet d'expertise comptable est implanté sur trois sites en Bretagne, dont l'un est celui où travaille notre assistante, avec 9 autres collaborateurs. Notamment par sa participation aux congrès des experts comptables, le responsable du cabinet est sensibilisé aux enjeux qui vont concerner la profession avec le développement de la numérisation et de l'automatisation des écritures comptables et des rapprochements bancaires. Un informaticien travaille pour le cabinet et participe au déploiement de scanners chez les clients, leur permettant une dématérialisation de leurs factures. Les écritures comptables se font automatiquement une fois que le paramétrage a été effectué chez le client. Pour l'instant, tout ne fonctionne pas de manière fluide, et les comptables ont une tâche importante de vérification (*scan pas lisibles, erreurs dans les comptes*) qui se révèle un travail fastidieux. Si les clients ont plutôt joué le jeu de ce nouveau process, il n'en demeure pas moins que les comptables doivent aussi faire un travail de pédagogie pour accompagner ces évolutions et les inévitables bugs qui les accompagnent. Il leur faut en particulier participer au paramétrage indispensable au fonctionnement. Il s'agit donc d'une transformation qui en est à ses prémices, qui va se déployer de manière progressive. Sans doute faudra-t-il une dizaine d'années pour qu'il soit généralisé.



Fédération CGT des Sociétés d'Études

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