

DOSSIER :

TÉLÉTRAVAIL, QVT ET PERFORMANCE GLOBALE : LES DÉFIS DU CABINET DE DEMAIN !





**Créé par des experts.
Approuvé par vos pairs.**

 **jedeclare.com**

 **jesignexpert.com**

 **jefacture.com**

 **conformexpert.com**

 **jedataviz.com**

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



SUIVEZ-NOUS

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

 **ECMA**

DOSSIER SPÉCIAL

TÉLÉTRAVAIL, QVT ET PERFORMANCE GLOBALE : LES DÉFIS DU CABINET DE DEMAIN !



SOMMAIRE

IFEC MAG

est édité par
l'**Institut Français
des Experts-
Comptables
et des Commissaires
aux Comptes**

139, rue du Faubourg
Saint-Honoré 75008
Paris.

Tél. : 01 42 56 49 67
E-mail : ifec@ifec.fr
www.ifec.fr

Directeur de
la publication
Christophe Priem

Rédacteur en chef
Grégory Blin

Responsable
des publications
Florence Davoust

Conception
et réalisation
Gaëlle Tissier

Photos :
IFEC
Freepik
Aurélié Coudière
Jean-Christophe
Marmara

Impression
Groupe Morault
ISSN N° 2109-196X

Merci à l'ensemble
des contributeurs
de ce numéro.



PROTÉGER
DÉFENDRE



LIBERTÉ
DYNAMISME
AUTONOMIE



REPRÉSENTER
SERVIR



EQUITÉ



LE MOT DU PRÉSIDENT /5

Christophe PRIEM,
Président National de l'IFEC.

SALON RH ET MANAGEMENT 2022 /6

NOUVELLE IDENTITÉ VISUELLE DE L'IFEC /9

LE CONGRÈS IFEC 2022 TÉMOIGNAGES /10

LE REGARD D'UN PARTENAIRE /16

jefacure.com par **Jessica POUSSARD**,
chef de produit.

DES OUTILS AU SERVICE DE LA PROFESSION /17

ACTUALITÉS

La vie des sections /20

Échanger et accompagner les jeunes par
Olivier CERF, Président de la section IFEC
Paris Ile-de-France.

Dans la continuité par **Florent SABIN**,
Président de la section IFEC Nantes-
Atlantique.

NOS INSTANCES EN RÉGIONS CRO Bourgogne /22

Le rôle citoyen de toute une profession par
Éric CORRET, Président du CRO Bourgogne
Franche-Comté.

NOS INSTANCES EN RÉGIONS CRCC Toulouse /23

La CRCC de Toulouse au coeur
de la communication par **Laure MULIN**,
Présidente de la CRCC de Toulouse.

LA PAROLE AUX COMMISSIONS CONSEIL PATRIMONIAL /24

Divorce : Comment aider votre client
à protéger son entreprise par **Frédéric
ESPIRAT**, Expert-comptable patrimonial,
Président de la Commission Conseil
Patrimonial de l'IFEC.

Interview de Pierre-Yves DITLOT, Fondateur
de la plateforme crypto patrimoniale
LEDGITY.

Des événements majeurs à venir...

Les Groupements Fonciers Viticoles ont
de nouveau la cote par **Frédéric ESPIRAT**,
Expert-comptable patrimonial, Président de
la Commission Conseil Patrimonial de l'IFEC.

LE REGARD D'UN PARTENAIRE /30

Le PER, un levier puissant de fidélisation de
vos salariés par **Aésio**.

LE REGARD D'UN PARTENAIRE /31

Sup'Expertise, l'école de toute la profession
comptable francilienne par **Ugo LOPEZ**,
Directeur Général.

CAS PRATIQUE JURIDIQUE /32

Les principales mesures de la loi sur le Pouvoir
d'Achat par **Medhi CAUSSANEL-HAJI**, Avocat
Associé Cabinet Barthélémy Avocats et **Landry
DUMAS**, Responsable Juridique et des Affaires
Sociales IFEC.

FORMATION /35

Protections et valorisations des patrimoines
privés et professionnels par **Christine BERGERON**,
Experte en patrimoine protection sociale.

L'ÉCHO DE LA CAVEC /36

La Cavec change de peau.

PROFESSION D'AVENIR /38

En route vers la profession de demain !
par **Jean-Pascal CHARPENTIER**,
Président Anecs.

De l'avant ! par **François MERLET**,
Président CJEC.

UNE ENTREPRISE RESPONSABLE /40

La RSE et la qualité de vie au travail par
Orianne CHAMPON, Associée chez Figures.

PROTECTION SOCIALE RETRAITE ÉPARGNE DE L'ENTREPRENEUR

“

Avec le conseil de
votre expert-comptable.

”

(aprei

AGISSONS POUR L'ENTREPRENEURIAT INDIVIDUEL

Créée en 1994 par la Profession Comptable, l'association compte plus de 12 000 adhérents. Elle a pour vocation de promouvoir l'entrepreneuriat individuel et de mettre en oeuvre des solutions de protection sociale et de placements, en faveur du chef d'entreprise, conseillées par les experts-comptables.

Pour toute information : contact@aprei.fr - Tél : 01 42 56 83 07
APREI - 139, rue du Faubourg Saint Honoré - 75008 PARIS

LE MOT DU PRÉSIDENT



CHRISTOPHE PRIEM
Président National de l'IFEC

Nous arrivons au terme d'une année riche en événements pour la profession et pour notre syndicat. De salons en webinaires, nous avons fait le plein **d'échanges et d'avancement** dans les domaines qui nous préoccupent tels que la digitalisation, l'attractivité, la RSE, la facture électronique, le conseil patrimonial dont les prochaines Rencontres auront lieu le 8 décembre.

Par ailleurs, l'IFEC s'est paré, en 2022, d'une **nouvelle identité visuelle** et d'un **nouveau site web**, dévoilés à l'occasion des **60 ans de l'IFEC au Congrès de Saint-Malo** qui fut un véritable succès.

Je peux d'ores et déjà vous révéler que l'IFEC **organisera un Congrès en 2023 à Lyon** où nous aurons le plaisir de vous accueillir, mais gardons encore un peu la surprise concernant les contenus qui fédéreront les professionnels du chiffre.

En attendant, je vous invite à lire ce dernier numéro IFEC MAG de l'année pour découvrir à la fois nos actualités, de nouveaux outils pour la profession, des interviews et un dossier consacré à l'impact du télétravail sur la qualité de vie au travail.

Je profite de cette tribune pour remercier de leur fidélité et de leur attention les membres du Bureau national, du Conseil syndical, des commissions IFEC, de la délégation patronale, les Présidents de nos sections, et bien sûr tous nos adhérents.

L'année 2023 nous réserve bien des débats que nous ne manquerons pas de partager avec vous.

Je vous souhaite d'excellentes fêtes de fin d'année.

LE SALON RH & MANAGEMENT 2022

S'engager sur une nouvelle voie RH.

Une nouvelle voie dans la façon de communiquer, de se relier, nous avons dû la suivre pour aller à la rencontre de notre public en décidant de faire ce salon en ligne plutôt qu'en présentiel, répondant ainsi aux attentes de nos consœurs et confrères, leur économisant du temps précieux de déplacement.

Une nouvelle voie aussi dans la gestion de cet événement dont nous avons fait un moment d'interactivité et d'échange autour de questions de management RH pour débattre des pratiques et problématiques autour des enjeux RH qui nous paraissent essentiels aujourd'hui dans la Profession.

Le schéma habituel de nos salons a été respecté, en vous proposant en ouverture une conférence technique sur l'actualité sociale des cabinets avant l'habituelle conférence « management » qui a pour ambition de donner le ton et d'ouvrir à la réflexion.

Son thème cette année a été la découverte de l'Ikigai, un terme qui exprime l'idée d'être en vie, en mouvement, mais dans la recherche de sens. Sophie PICAND, coach professionnelle, nous a détaillé les intérêts de cette approche qui permet de trouver, grâce au sens, la motivation et l'élan professionnel pour ceux qui l'utilisent. Le cadre méthodologique proposé permet de poser les questions qui nous amènent à mieux nous connaître, à agir selon ce que nous sommes, à poser ce que nous aimons et qui nous donne de l'énergie, à formuler ce que nous savons faire et quelles sont nos forces, à réfléchir à ce qui est important et a du sens pour nous, à ce qui est concret et réaliste et qui nous permet d'en vivre. Les résultats qu'elle a pu mesurer dans sa pratique dans l'utilisation de ce support vont dans le sens de ce que nous recherchons : des équipes adaptées, engagées, cohérentes et fières, des relations riches et fluides, des collaborateurs à leur bonne place en phase avec leur raison d'être, l'occasion de réfléchir à la raison d'être de nos cabinets.

Le schéma de l'Ikigai :



Nos **Trophées RH** cette année ont été comme d'habitude d'une grande richesse. Au-delà de récompenser de belles initiatives, les Trophées RH de notre salon RH ont pour objectif de faire connaître des actions inspirantes, accessibles, concrètes et réussies.

Cette année, le **Trophée RH** a été accordé au cabinet Fifty Bees pour les actions menées à la suite de la crise sanitaire qui a fait émerger de nouvelles aspirations de nouvelles formes de travail hybride, prenant en compte les avantages du télétravail, l'encadrant dans sa répartition présence-distance, et construisant de nouvelles pratiques et de nouveaux lieux destinés à favoriser le fonctionnement global, l'épanouissement de tous, donc la productivité et la réussite du cabinet.



Ainsi, de nouveaux espaces de travail ont été aménagés dans le cabinet pour faciliter les échanges lors de la présence des collaborateurs, de nouveaux outils ont été choisis et attribués afin de faciliter le nomadisme que représente le travail à distance.

De nouvelles structures internes ont vu le jour, la « Bees Academy » qui propose des formations tout sauf techniques, et l'Association « Bees for Good » destinée à permettre à chacun de choisir de soutenir des actions qui ont du sens à travers un mécénat de compétences. De nouveaux événements internes récurrents ont été mis en place, événements festifs, mais aussi des organisations de parcours « Vis ma Vie » pour faire découvrir à chacun les particularités de son poste.

Une évaluation a été réalisée des résultats de ces actions, et l'enquête a fait ressortir 91,7% de collaborateurs et collaboratrices répondant positivement à la question autour des nouveaux modes de travail dans le cabinet.

Le prix spécial a été attribué au cabinet In Extenso pour ses actions issues d'informations recueillies à travers l'exploitation du baromètre RH. Des attentes ont été exprimées autour de l'amélioration des feedbacks des managers et des associés, et sur un meilleur accompagnement des managers opérationnels dans leur pratique.

Afin de répondre à ces attentes, il a été construit un parcours de formation managérial, de 5 jours pour tout nouveau manager, de 2 jours pour les managers en poste sur les fondamentaux.

Au delà de ces formations, des événements internes ont été aussi mis en place, comme les « cafés du management » qui sont l'occasion, trimestriellement, d'échanger sur une thématique choisie afin de partager au mieux les réflexions et les pratiques.

En complément de ce parcours, le cabinet s'est également doté d'un outil d'Evaluation 360° qui a vocation à être exploité à tous les niveaux du cabinet. Cet outil a permis de faire progresser chacun de manière individuelle, mais avec un retour fort au niveau du collectif, d'améliorer le niveau de communication entre les personnes et les services, d'identifier les besoins de formation.

Ces pratiques doivent nous inspirer, le Comité de pilotage du Salon a été heureux de découvrir à cette occasion que les préconisations de formation au management que nous développons dans nos précédents salons, ont trouvé quelques échos, et prouvent leur bien-fondé.

Enfin, **une mention spéciale** a été attribuée à BDC, cabinet d'une dizaine de personnes situé en Guyane, pour la mise en place d'un intéressement au profit de ses collaborateurs et collaboratrices. A travers cette reconnaissance, nous avons souhaité montrer l'étendue des possibilités qui s'offrent à tous les cabinets afin de favoriser attractivité et fidélisation.

L'après-midi a été le moment d'échanges très attendus avec nos participants autour de quatre questions :

Quelles collaboratrices et quels collaborateurs pour quelle vision du métier ? Les métiers évoluent, les profils aussi...

Les échanges ont validé la prise en compte de l'évolution du métier et la nécessité d'avoir des collaborateurs et collaboratrices disposant d'une bonne adaptabilité relationnelle. La question de l'embauche de non comptables a même été évoquée, ce qui a amené à poser la question de l'inadéquation actuelle entre le cursus scolaire et les besoins des cabinets...

La problématique apparaît donc comme collective plus qu'individuelle, mais la démarche de prendre plus largement en compte les soft skills lors de l'embauche a été totalement confortée.

Enfin, au-delà des compétences techniques, les qualités attendues aujourd'hui pour les nouveaux entrants dans les cabinets ont fait l'objet d'un consensus : la curiosité, la prise de hauteur, et l'intérêt pour le client qui s'exprime plus encore à travers la notion essentielle dans notre métier d'accompagnement qui est l'écoute et l'empathie.

Pourquoi mes collaborateurs et collaboratrices s'en vont ?

Après avoir fait le tour des expériences de chacun, il est ressorti des préconisations afin de les faire rester: la formation et l'accompagnement dans leur évolution, une recherche d'un bon équilibre entre vie pro et vie perso notamment avec l'arrivée du télétravail qui permet de nouvelles organisations, une véritable écoute active et une communication de qualité, et enfin une rémunération cohérente et équitable.

Quelle organisation au service de l'épanouissement et de la performance ?

Les échanges ont fait ressortir **3 thèmes forts** :

- **Renforcer la notion de « Vie d'équipe »** : encourager le travail d'équipe, la réussite collective et éviter l'isolement, revisiter la qualité du management.
- **Mieux manager** : le bon manager n'est plus celui qui détient « l'expertise technique », mais celui qui fédère, met en relation. Il lui est demandé d'inspirer et de mettre en lien ses équipes.
- **Mettre en œuvre** des pratiques RH encourageant l'épanouissement et redonnant du sens au travail.

Faut-il sélectionner ses clients dans une vision RH ? La stratégie de l'attrape tout a-t-elle montré ses limites ?

Les méthodes d'évaluation des clients ont été évoquées comme réflexion préalable. Le critère qui est apparu en première ligne est le manque de respect par le client des équipes au-delà du non respect des engagements et de délais.

Les freins potentiels à cette sélection résultent de notre tendance à raisonner avant tout en chiffre d'affaires, quelle que soit sa « qualité ».

La pratique montre qu'au contraire, cette sélection permet de passer plus de temps sur les dossiers sains et rémunérateurs et a des conséquences positives sur le développement du cabinet. Le résultat le plus significatif est la meilleure adhésion de l'équipe au projet du cabinet, une confiance plus forte des équipes dans le management, donc des résultats en terme de fidélisation et d'attractivité.

Vous pouvez bien sûr retrouver plus en détail le déroulé de ce salon sur Expertlab si vous n'avez pu y assister en direct !

Encore un beau Salon RH en 2022 pour célébrer la richesse humaine de nos cabinets !





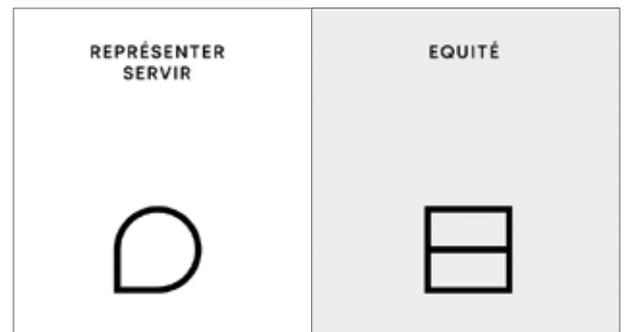
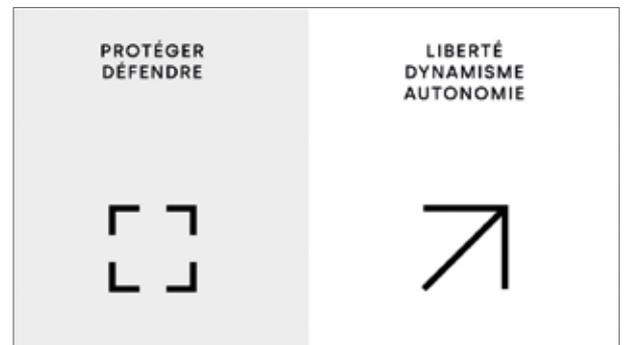
NOUVELLE IDENTITÉ VISUELLE DE L'IFEC

A l'occasion de son Congrès 2022, les 30 juin et 1^{er} juillet à Saint-Malo, l'IFEC a dévoilé sa nouvelle identité visuelle et son nouveau logo.

Le logotype prend des formes rectangulaires et s'inscrit dans une écriture blanche sur un fond noir.

L'identité visuelle adopte un nouveau spectre de couleurs : le crème, l'orange, le bleu ciel et le bleu marine. Elle est accompagnée d'une typographie fluide et de pictogrammes s'inscrivant dans des modules carrés représentant les missions du syndicat.

L'IFEC a d'ores et déjà lancé un nouveau site web -IFEC.FR- intégrant cette nouvelle identité visuelle !





LE CONGRÈS IFEC 2022 TÉMOIGNAGES...

C'est sous le signe de la convivialité et du partage que s'est tenu le Congrès IFEC les 30 juin et 1^{er} juillet derniers à Saint Malo : 11 ateliers sur des sujets d'actualité et deux soirées de fête pour illuminer les 60 ans de l'institut, dont une soirée au son de Martin Solveig !



Max PEUVRIER :
« un congrès innovant et très concret ».



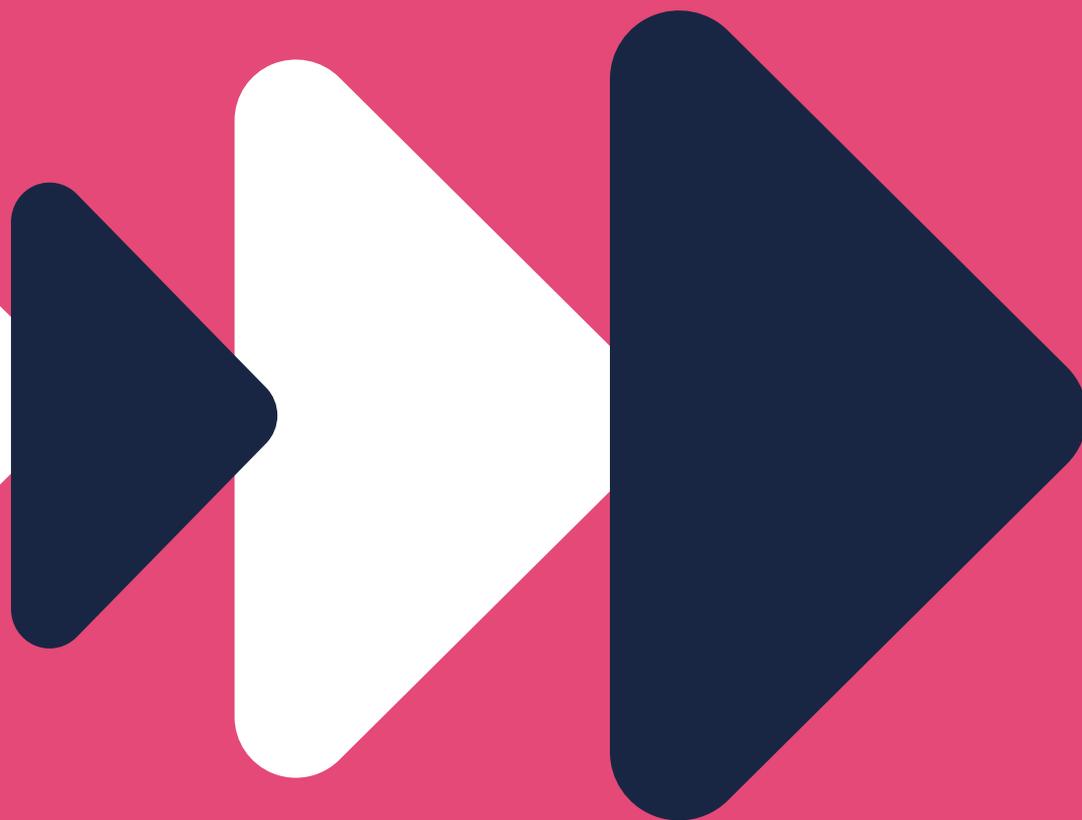
Ouest France :
 « En Congrès à Saint Malo (Ille-et-Vilaine),
 les experts-comptables et commissaires
 aux comptes du syndicat majoritaire IFEC
 avancent des propositions pour libérer du
 pouvoir d'achat ».



Timothée LEMAITRE :
 « C'était un Congrès chaleureux,
 et inspirant, notamment au moment
 du témoignage de Stéphanie Barneix ».



Une caisse à l'image de la profession



active

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

Cavec

Chakib HAFIANI :

« De la réflexion stratégique, des outils opérationnels innovants et 100 % pratique, le tout dans la convivialité et des soirées inoubliables. Merci pour ce super Congrès ».



Le Journal Spécial des Sociétés :
« Durant deux jours, la cité corsaire a été le témoin de l'effervescence de la profession comptable ».



Véronique DUCLOS :
« L'organisation était au top ; ce Congrès a permis de faire de belles rencontres ! »





“
Rémy RISSO :
« Un Congrès inspirant ».
”





Stéphane DUFRESNE :

« De Saint Malo, Jacques Cartier découvre le Québec. A Saint Malo, Martin Solveig découvre le Congrès IFEC.

Résultat : partenaires et congressistes heureux et au sec ! »



Orianne CHAMPON :

« Un Congrès IFEC très riche, traitant des enjeux de notre profession comme l'attractivité et les compétences des jeunes, de la facture électronique et de son impact ou encore des enjeux de la Responsabilité Sociétale des Entreprises ! Très heureuse d'avoir pu intervenir en apport d'un éclairage sur ce dernier sujet ».



Experts-comptables & facture électronique : quel est votre rôle ?

Par Jessica **POUSSART**, Chef de produit jefacture.com



L'obligation de facture électronique entrera en vigueur au 1er juillet 2024. Elle imposera à toutes les entreprises assujetties à la TVA opérant en BtoB de passer par des plateformes pour s'échanger leurs factures. Cette nouvelle réglementation représente une véritable transition numérique et un bouleversement pour vos clients. Choix de la plateforme, accompagnement, quel rôle avez-vous à jouer en tant qu'expert-comptable ?

Quels sont les enjeux de la mise en place de la facture électronique pour les cabinets d'expertise comptable ?

Avec l'obligation de facture électronique, de nouveaux acteurs vont émerger, en particulier les Plateformes de Dématérialisation Partenaires (PDP), seules avec le Portail Public de Facturation (PPF) à pouvoir échanger les factures.

Pour rester au cœur des flux de facturation de vos clients et éviter le risque de désintermédiation, il est nécessaire de vous emparer du sujet dès aujourd'hui. Vous devez vous interroger sur la plateforme qui répond le mieux à vos besoins et à ceux de vos clients. Vos collaborateurs vont également être concernés par ce changement. Certaines de leurs tâches vont être amenées à évoluer, voire à disparaître, d'où l'intérêt de les sensibiliser et de les rassurer sur l'avenir de leurs missions.

C'est aussi pour vous, l'opportunité de repenser l'organisation de votre cabinet en développant de nouvelles missions : facturation, relance et recouvrement des factures pour compte de tiers....

Comment accompagner vos clients dans cette transformation ?

La mise en place de la facture électronique va impacter vos clients, notamment ceux les moins digitalisés. En tant qu'expert-comptable, vous êtes en capacité d'identifier

les forces et les faiblesses au sein des structures que vous accompagnez, vous pourrez ainsi leur préconiser la plateforme adaptée. Pour opérer cette transition sereinement, il est nécessaire d'aborder le sujet en amont en anticipant l'échéance de 2024.

Quels sont les bénéfices à mettre en avant auprès de vos clients ?

Comme tout changement, l'arrivée de la facture électronique peut faire naître des craintes. Mais elle représente avant tout de réels avantages pour les entreprises. Premièrement : **la réduction des délais de règlement**. En effet, les factures sont créées, traitées et transmises plus rapidement et de manière plus sécurisée. Votre client est assuré de la réception du document par son destinataire en temps et en heure.

Deuxième bénéfice : **la diminution significative des coûts et des tâches administratives**. Certains coûts de traitement comme l'achat du papier, des timbres et le coût de stockage vont être réduits considérablement. Enfin, la facture électronique permet de simplifier la création et le suivi des factures en supprimant le risque de perte de documents et d'erreurs de saisie.

Quels sont les critères à prendre en compte lors du choix de votre plateforme ?

Le choix de votre plateforme est stratégique car toutes vos factures y seront centralisées. Vous devrez être attentif à :

- sa conformité aux exigences réglementaires,
- sa compatibilité avec vos outils existants,
- sa richesse fonctionnelle.

Concernant la plateforme de vos clients, il est important de vous assurer qu'ils choisissent un outil qui va fluidifier et simplifier la récupération des factures par votre cabinet et non la complexifier.

Créée par des experts-comptables, jefacture.com est la plateforme de gestion des factures électroniques dédiée aux cabinets d'expertise comptable et à leurs clients.

DES OUTILS AU SERVICE DE LA PROFESSION...

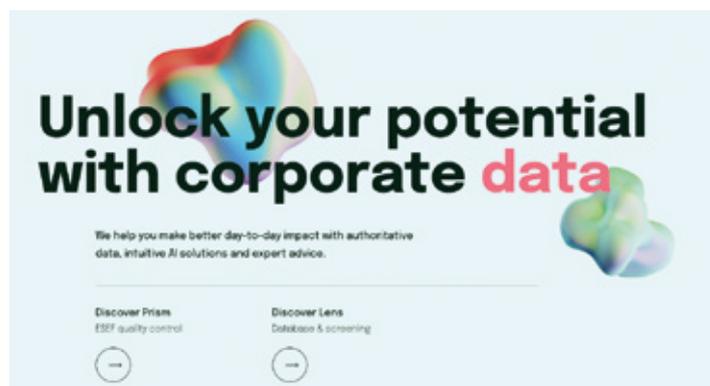
L'IFEC développe des outils ou s'associe avec des partenaires pour proposer aux cabinets des outils dynamiques et des aides précieuses au développement des différentes activités.

CORPORATINGS

En juin 2022, l'IFEC et Corporatings ont signé un partenariat avec un objectif majeur : faire des nouvelles technologies une opportunité de développement pour tous les cabinets. Il s'agit pour l'IFEC et Corporatings de mettre l'innovation au service des enjeux de toute la profession par l'intermédiaire d'une offre de services adaptée et notamment des outils d'audit et d'analyse des données des sociétés. La proximité de Corporatings avec les commissaires aux comptes et les directions financières ainsi que son implication dans les associations professionnelles lui confèrent une véritable expertise dans la digitalisation des procédures de validation des comptes annuels.

Les deux partenaires souhaitent notamment accompagner tous les cabinets dans la transformation du métier de commissaire aux comptes. En effet, la mise en place du format de reporting électronique européen ESEF (European Single Electronic Format) fait évoluer le processus de contrôle des Entités d'Intérêt Public (EIP). L'utilisation d'une solution d'audit fiable permet d'optimiser la réalisation des contrôles réglementaires dans le respect des règles d'éthique et d'indépendance. Ainsi, en partageant leurs valeurs et expertises, l'IFEC et Corporatings souhaitent faire des innovations technologiques une opportunité supplémentaire pour les cabinets et leurs clients de développer leur relation.
Contact : cmanssens@corporatings.com

Pour en savoir plus : corporatings.com



Finrêka!

Question Financement ? Réponse Finrêka !

Fort de son expertise accumulée depuis 2013, le cabinet BPA a lancé en septembre 2020, la solution digitale Finrêka destinée exclusivement au financement institutionnel. La solution comprend deux niveaux de services distincts. Un premier niveau de service gratuit (et sans prise de donnée utilisateurs), qui permet à n'importe quelle entreprise de rechercher les aides financières éligibles parmi plus de 2 000 dispositifs mis à jour et enrichis quotidiennement. Un second niveau de service payant qui vise à accompagner le dirigeant dans l'atteinte de ses objectifs de financements.

Les services digitaux comprennent :

- Un moteur de recherche, gratuit (sans création de compte) pour faciliter les recherches d'aides financières entreprises,
- Une offre Feuille de Route pour accompagner le porteur de projet à identifier les dispositifs pertinents et organiser son parcours de financement,
- Une offre Coaching du Dirigeant pour accompagner dans la durée créateurs et porteurs de projets et les assister dans leurs démarches de demandes d'aides.

Finrêka s'adresse à tous les entrepreneurs quel que soit le stade de développement de leur projet.

Pour en savoir plus : finreka.fr

Les différenciateurs

- Solution technologique intégrée Saas permettant l'émancipation de l'entrepreneur dans l'élaboration de ses plans d'affaires, résumé opérationnel...
- Expérience client : un service unique pour gérer l'ensemble de ses demandes de financement,
- Digitalisation de l'expérience métier au service des entrepreneurs,
- Outils intelligents : devenir l'acteur digital référent dans l'univers du conseil aux entreprises.

SKIFEC

L'IFEC regroupe plus de 4 000 adhérents. Une des missions de l'IFEC est d'informer ses membres sur l'évolution du domaine de l'expertise comptable. Le contexte particulier de ces dernières années, la 4^{ème} révolution industrielle en route, le départ en retraite des baby-boomers et l'arrivée sur le marché de l'emploi de la génération Z sont des éléments qui risquent de modifier fortement le domaine de l'expertise comptable.

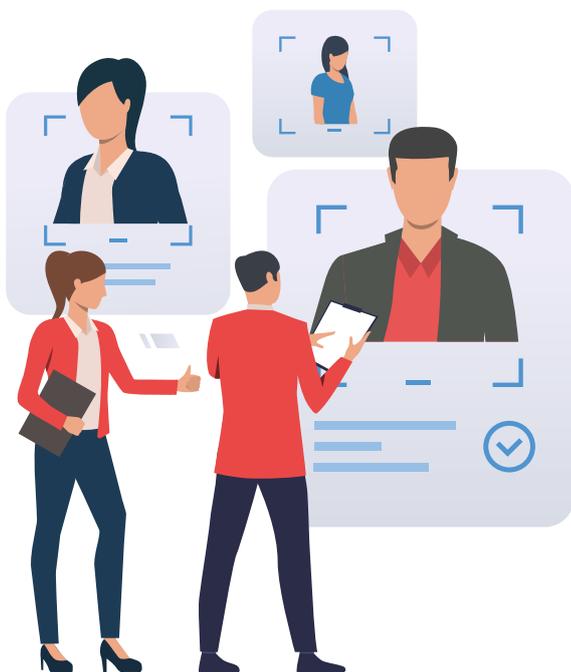
L'IFEC souhaite soutenir activement ses membres face à ces changements en mettant en place une plateforme de compétences, ouverte à tous les membres et à tous les talents désireux d'évoluer dans ce domaine.

La mise en place d'une telle plateforme permettra :

- La création d'un vivier de candidats potentiels pour des postes au sein de cabinets et la diffusion d'annonces (rôles) de recrutement,
- Une ouverture vers des cabinets partenaires leur permettant de créer eux-mêmes leurs annonces (rôles) dans ce vivier unique IFEC.

SKIFEC sera la première plateforme de recrutement intégrant les « soft skills » !

Changez de dimension pour vos recrutements !



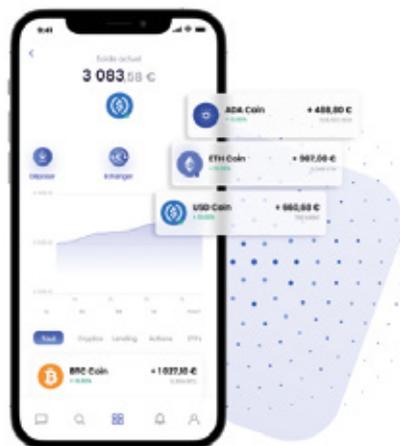
L'IFEC est aujourd'hui partenaire d'une solution facilitatrice dédiée aux conseillers financiers.

Ledgity, application multi-services, est la solution digitale qui facilite l'exercice du métier des conseillers financiers et synchronise plusieurs outils métier en une seule plateforme sécurisée.

Ledgity est la première plateforme crypto patrimoniale adaptée à l'exercice des conseillers financiers et de leurs clients. La proposition de valeur est d'offrir une solution simple pour investir en crypto-actifs et gérer son patrimoine. À travers Ledgity Pro nos partenaires peuvent accompagner leurs clients sur cette nouvelle classe d'actifs et suivre l'évolution de leur patrimoine.

Ledgity, outil complet et intuitif, permet de réaliser une prospection sans coût, d'accéder à des process administratifs et réglementaires automatisés, à une sélection exclusive d'offres d'investissement, à une connaissance approfondie des clients, à une messagerie instantanée et sécurisée.

Pour en savoir plus : [Ledgity.com](https://www.ledgity.com)





Diag n'Grow

Grâce à son expertise de l'analyse des actifs immatériels, Diag n'Grow apporte une vision nouvelle des forces et faiblesses des entreprises en mettant en lumière la contribution de ces actifs dans la création de valeur.

Ses outils permettent de "soulever le capot" des entreprises pour permettre aux professionnels du chiffre d'accéder à toutes les informations internes et stratégiques de l'entreprise, mais également d'en identifier simplement les forces, les faiblesses et les risques majeurs sur 6 verticales, couvrant l'intégralité de l'entreprise :

- la technologie et l'innovation,
- le système d'information,
- la marque et la notoriété,
- l'humain et l'organisation,
- les relations avec les clients, partenaires et fournisseurs,
- l'impact et les valeurs.

Diag n'Grow a pour vocation de fournir des **solutions innovantes d'analyse de l'immatériel** à tous les professionnels du chiffre - de la Fusion Acquisition, à l'expertise comptable - en leur permettant d'intégrer rapidement une vision complémentaire dans leurs offres.

En effet, **utiliser Diag n'Grow, c'est se doter d'outils permettant d'identifier précisément, rapidement et simplement, les axes d'amélioration d'une entreprise cliente, de justifier une valorisation, ... en allant au-delà des seuls indicateurs financiers.**

Pour en savoir plus : diagngrow.com

Un regard neuf sur les entreprises innovantes

La vocation de Diag n'Grow est d'accompagner l'écosystème de l'innovation Européen vers une valorisation juste et pertinente des entreprises innovantes.

.I forekasts

La plateforme **Forekasts** facilite la préparation de **prévisionnels financiers** à toutes les étapes clés de la vie de l'entreprise : **création, développement, financement, investissement, reprise...**, et **automatise le pilotage budgétaire sur la base des données comptables** (connexion au logiciel de production ou import de FEC) : tableaux de bord réalisé vs. prévisionnel, recalcul et ajustement du budget.

Grâce à son **modèle SaaS** et ses **fonctions collaboratives**, l'expert-comptable peut à tout moment associer son client à la construction de ses hypothèses et scénarios d'activité, et lui offrir de la visibilité sur ses chiffres prévisionnels dans une application intuitive et accessible. Forekasts permet ainsi aux cabinets de se démarquer en proposant un accompagnement plus interactif, digitalisé, pro-actif et à forte valeur ajoutée.

Forekasts a **reçu le prix du public au concours Eureka 2022**, a été accéléré par l'INNEST, est membre de Comptalab, et partenaire de l'IFEC.

Pour en savoir plus :

<https://forekasts.fr/expert-comptable>



OLIVIER CERF

Président de la section IFEC Paris Ile-de-France, présente sa section, ses actions et ses objectifs.



Échanger et accompagner les jeunes

C'est un grand honneur pour moi, mais aussi une lourde responsabilité que de présider la section IFEC Paris Ile-de-France, forte de ses 1 400 adhérents issus de tous type de cabinets et d'exercice.

J'ai la chance d'être accompagné dans cette importante mission, au sein de mon bureau, par **Florence HAUDUCOEUR, Isabelle SAPET, Jérôme REBISCOUL, Magalie POIET, Mathieu VIALLEY, Vincent MOLINIE, Cyril RECLUS, Fabrice VIDAL et Charif BENADADA.**

Ces membres du bureau sont issus de petits, moyens et gros cabinets, voire de jeunes consœurs et confrères qui viennent de s'installer ex-nihilo, pour certains CAC et d'autres EC. Un bureau qui incarne l'ADN de l'IFEC, dans lequel tous les modes d'exercice sont représentés. Un bureau qui compte également d'anciens Présidents ANECS et CJEC qui ont légitimé notre syndicat pour continuer d'aider et d'accompagner les jeunes consœurs et confrères dans leur phase post-installation.

Notre section est également représentée par le biais de ses membres élus au nombre de 6 au CNOEC, 10 au CROEC, 5 à la CRCC de Paris et 19 à la CRCC de Versailles.

Depuis le début de ma mandature, il a été difficile d'organiser des événements en présentiel du fait de la crise COVID. Nous avons pour autant continué d'échanger avec ou sans nos partenaires sur les sujets techniques et d'actualité grâce à la visioconférence.

Je suis très heureux que depuis ce début d'année, nous puissions nous retrouver à nouveau en présentiel, à l'occasion des mardis de l'IFEC ou d'autres manifestations à destination de nos adhérents et notamment des jeunes. Pour ces derniers, la rencontre est indispensable afin de tisser les liens confraternels et amicaux qui permettent plus tard d'échanger sur des problématiques techniques, de vie du cabinet, de dossiers, de sous ou de co-traitance...

J'ai toujours considéré que notre métier ne pouvait pas s'exercer en solitaire et je regrette que nombre de

confrères se replient sur eux-mêmes et ne consacrent pas suffisamment de temps à l'échange. Le développement personnel et celui du cabinet ne peuvent se faire seuls et c'est dans cet échange que la confraternité prend tout son sens et se renforce.

Lors de notre événement sur l'installation Ex-Nihilo, choix que font la majorité de nos jeunes inscrits, les consœurs et confrères présents ont posé de nombreuses questions démontrant l'inquiétude et le besoin d'échange d'expérience nécessaire à une installation réussie.

De plus, le climat anxigène véhiculé par certains qui prédisent une fin de notre métier à 5 ans du fait de l'arrivée de l'IA ne peut que décourager nos nouveaux diplômés de s'installer.

Je suis persuadé que la place de l'expert-comptable au côté du chef d'entreprise a encore de beaux jours devant elle si nous maintenons le service de qualité et de proximité auquel nos clients ont droit.

Cela passe forcément par un diplôme qui ne doit pas être dégradé comme certains le demandent et une profession qui doit rester réglementée, non pas pour défendre un monopole ou un privilège, mais pour protéger le consommateur.

Nous tenons également à accompagner nos jeunes consœurs et confrères dans leur installation en commissariat aux comptes en les mettant en relation avec des seniors qui comptent arrêter cette profession à court terme. La loi Pacte ne doit pas les décourager d'exercer cette belle profession de CAC.

Enfin, nous comptons réitérer l'organisation d'événements conviviaux et festifs tel que « l'atelier cocktail » qui a eu lieu en juin ainsi que les « apéros Pacioli », autant d'occasions de se retrouver, d'échanger et de créer du lien.

Espérant vous retrouver nombreux rapidement. En attendant, vous pouvez suivre notre actualité sur notre site Paris-Ile de France - IFEC et sur notre page LINKEDIN IFEC Paris – Ile de France ».

FLORENT SABIN

Président de la section IFEC Nantes-Atlantique



Dans la continuité !

Le syndicat IFEC est dans l'ADN de BAC AUDIT CONSEIL. Eric BOURON, fondateur du cabinet BAC AUDIT CONSEIL a œuvré pour notre syndicat et a été très investi pour la profession en étant élu sous les couleurs du syndicat.

Il a été Président du CRO Pays de la Loire et Président de la commission transmission au Conseil national de l'ordre des experts-comptables. Alexandra SABIN-BRASSET et Alexandre VIAU, deux de mes associés sont eux-mêmes élus sous les couleurs de l'IFEC respectivement dans le CRO Pays de la Loire et le CRO de la région Centre-Val de Loire. C'est donc assez naturel que je m'investisse dans cette continuité afin d'œuvrer pour le syndicat et la profession.

L'objectif de ma Présidence IFEC est de continuer le travail fait par Cyrille PINEAU au sein de notre section IFEC. Il s'agit donc de conserver le dynamisme de la section avec ses nombreux membres et de continuer à en accueillir des nouveaux.

Des moments de partage

Au niveau local, je souhaite que nos réunions régulières et nos conviviales soient des moments de rencontres, d'échanges, de partages et génératrices de réseaux professionnels. Je pense par exemple aux confrères qui s'installent ex nihilo et qui sont parfois isolés. Ils peuvent trouver au sein de la section des moments d'échanges et ainsi se rendre compte que nous avons tous les mêmes problématiques. Ils peuvent également rencontrer des confrères afin de développer du réseau professionnel. C'est aussi l'occasion de sortir de nos cabinets.

Sur l'animation au sein de la section et les réunions mensuelles, le choix des sujets traités est fait de manière à ne pas créer de doublon sur des thématiques déjà proposées par ailleurs.

Aujourd'hui, il y a de nombreux webinaires disponibles sur nos actualités (facture électronique, examen de conformité fiscale, etc...). C'est pourquoi nous avons décidé d'aborder lors de nos mardis de l'IFEC des thèmes tels que les nouvelles garanties faisant suite à la réforme des sûretés et les régimes matrimoniaux et le PACS. Ces réunions sont aussi l'occasion de rencontrer des professionnels locaux, avocats, notaires, consultants, etc... avec qui nous pouvons créer des relations interprofessionnelles.

Une dynamique au service des élections

Enfin, l'objectif est aussi de préparer les prochaines élections. A la fois au niveau régional en continuant à accueillir de nouveaux membres au sein de la section pour construire une liste avec nos élus actuels. Mais c'est aussi et surtout pour préparer l'élection nationale, en soutenant notre prochain candidat et son programme. Notre section locale doit se montrer dynamique, au service de la profession et de l'IFEC afin de démontrer que nous sommes le syndicat qui représente le mieux notre profession.

Il faut continuer de défendre notre profession et de créer les conditions de la pérennité de nos métiers.

ÉRIC CORRET

Président du Conseil Régional de l'Ordre des experts-comptables de Bourgogne Franche-Comté

Le rôle citoyen
de toute une profession

Par solidarité pour les étudiants durant la crise sanitaire difficile à surmonter, l'Ordre régional des experts-comptables de Bourgogne – Franche-Comté a mis en place une distribution de paniers alimentaires et d'hygiène aux profits des étudiants des Universités de Dijon, Besançon et Nevers. 240 paniers de première nécessité ont été distribués à Dijon, 280 à Besançon et 20 à Nevers.



32 500 € de dons, auprès des experts-comptables et de leurs clients, ont été récoltés.

Nous avons ainsi créé la marque Experts et Solidaires. Après le succès de cette mobilisation, nous avons choisi de nous engager à nouveau aux côtés du Secours populaire français en soutenant l'action et la collecte des « Pères Noël verts », en faveur des enfants, des familles, des étudiants et des personnes en difficulté dans les huit départements de notre région.



Plus de 11 000 euros ont été récoltés grâce aux dons pour soutenir les plus démunis.

Ce sont plus de 300 familles, venant de Bourgogne – Franche-Comté, qui ont reçu des présents pour Noël.

Enfin, le 25 septembre 2022, nous avons organisé une course caritative dont l'intégralité des bénéfices ont été reversés, le 14 octobre 2022, lors de notre Congrès régional, à deux associations caritatives locales : «Les bébés de la chouette» et «Solidarité femmes 21». Ce sont 7 000 euros qui ont été récoltés. Plus de 500 personnes ont participé à cette manifestation.

Ces actions s'inscrivent dans le cadre d'un rôle citoyen de notre profession et son objectif d'attractivité auprès des jeunes, axe prioritaire de la mandature.



LAURE MULIN

Présidente de la Compagnie Régionale des Commissaires aux Comptes de Toulouse



La CRCC de Toulouse au cœur de la communication

Outre les services que nous assurons aux commissaires aux comptes, notre action au quotidien se traduit principalement par de la communication, sous différents formats.

Nous poursuivons **les rencontres de nos parties prenantes** que nous avons initiées dès le début de notre mandat afin de renouer des relations qui s'étaient distendues du fait de la Loi PACTE, de la réforme institutionnelle et de la crise sanitaire. Ces rencontres visaient aussi à impulser une dynamique de rénovation de notre image et de faire connaître nos nouveaux champs d'intervention.

Nous avons aussi développé **les relations médias, communiqués de presse et retombées presse** en lien avec l'actualité de la CRCC ou les temps de communication de la CNCC. La CRCC de Toulouse est désormais bien identifiée par les médias économiques régionaux ; ce qui nous permet de maintenir une communication régulière et de qualité sur le métier de commissaire aux comptes. Nous avons notamment relayé dans la presse locale, papier et digitale, **la campagne de communication de la CNCC**.

Vous savez, cette campagne qui reprend à son compte certains préjugés attachés à la profession, avec humour, pour mieux interpeler les dirigeants d'entreprise et leur porter un message résolument positif !

De façon générale, grâce au développement de ces relations, la CRCC de Toulouse a de plus en plus de visibilité auprès des acteurs économiques et partenaires au niveau régional, ce qui se traduit notamment par des invitations et des **occasions de prise de parole** plus nombreuses. C'est ainsi que le Medef Haute-Garonne nous a sollicités pour intervenir lors de deux colloques, l'un en mai 2022 sur la **Prévention des difficultés des entreprises**, l'autre en octobre 2022

sur la **transmission d'entreprise** avec une intervention de notre part autour des enjeux de l'évaluation en lien avec la mission de certification des comptes.

Également, nous présenterons les **missions du commissaire aux comptes dans le cadre de la RSE** (diagnostic RSE et vérification des données extra-financières) en novembre 2022 lors d'un webinaire proposé par le Medef Occitanie.

Un projet qui nous tient à cœur et nous a mobilisés ces dernières semaines est l'événement « **Toulouse pour le bien commun** » organisé par la Fondation de France dont nous sommes partenaires. Cet événement aura lieu le 12 décembre 2022 au théâtre du Capitole à Toulouse. Il a vocation à permettre la rencontre entre ceux qui portent des projets, les associations de nos territoires, et ceux qui peuvent aider à leur financement, les donateurs. Notre conseil régional a souhaité participer à cette action qui témoigne notre attachement à œuvrer pour le bien commun, dans l'intérêt général de notre environnement.

Au-delà des actions et missions menées au quotidien, nous œuvrons dans la prospective, la **préparation de l'avenir de notre profession**. Dans cette optique, nous orientons nos actions pour **renforcer l'attractivité de notre profession**.

Entre autres, nous avons récemment adhéré avec la CRCC de Montpellier-Nîmes au Club Ecole Entreprise de la région académique d'Occitanie. Réunissant entreprises, représentants d'organisations professionnelles, d'associations, chefs d'établissements scolaires, présidences de l'enseignement supérieur et de la recherche, il permet les échanges et la construction de projets au bénéfice des élèves et du développement social et économique du territoire.

FRÉDÉRIC ESPIRAT

Expert-comptable patrimonial

Président de la Commission Conseil Patrimonial de l'IFEC



Divorce : Comment aider votre client à protéger son entreprise ?

L'année dernière, 46 %⁽¹⁾ des mariages français se sont terminés par un divorce. Statistiquement un nombre significatif de nos clients dirigeants d'entreprise se retrouvent un jour confrontés à cette situation délicate. En cas de manque d'anticipation d'une telle issue à la création de l'entreprise, sa pérennité en ressort systématiquement défiée. Il est de notre rôle d'accompagnateur d'informer et d'aider notre client à prévoir cette éventualité.

Les conséquences du choix du régime matrimonial

La première précaution à prendre réside dans le choix du régime matrimonial et la rédaction de dispositions matrimoniales au moment du mariage (ou postérieurement). On entend souvent que le régime matrimonial le plus adapté au chef d'entreprise est celui de la séparation de biens, mais en réalité, il est important de nuancer ce propos. Le régime matrimonial adéquat pour votre client est celui qui correspond à sa vie de couple et à ses habitudes de gestion.

Si votre client désire partager ses revenus avec son conjoint, partager ses dépenses sur un compte commun et financer les biens immobiliers du foyer sans tenir compte de la capacité de chacun, un régime communautaire lui correspondra mieux. Si au contraire il souhaite gérer individuellement ses revenus et en tenir compte pour le financement du patrimoine commun, le régime séparatiste sera plus adapté.

En choisissant un régime ne corrélant pas aux envies du couple, votre client risque de rencontrer des problèmes de gestion dus à l'incompréhension de la nature même du régime choisi. L'entreprise ne doit pas dicter le choix du régime matrimonial, qui englobe l'intégralité du patrimoine des époux. Il convient simplement d'adapter le régime via des dispositions et clauses afin de protéger l'entreprise.

En se mariant sous le régime légal sans contrat (le régime de la communauté réduite aux acquêts), le dirigeant d'entreprise s'expose à trois risques majeurs :

- Son conjoint qui ne fait pas partie de l'entreprise a la possibilité de revendiquer la qualité d'associé sur la moitié de ses parts, et ce même pendant la procédure de divorce. Cela signifie qu'il peut, s'il le souhaite, exiger les droits de vote correspondants et ainsi paralyser les organes sociaux ;
- Le dirigeant n'a pas le droit de céder ses parts sociales sans l'accord de son conjoint, quand bien même elles sont à son nom ;
- En cas de divorce, il sera nécessaire pour le conjoint associé de racheter à l'autre la moitié des parts. Il n'est pas rare de constater que ce rachat est source de conflit et nécessite un endettement.

Afin de pallier ces éventuelles difficultés, il convient de les anticiper en amont et de prévoir les dispositions adéquates.

Si votre client a opté pour un régime communautaire, vous pouvez à titre d'illustration lui conseiller de rédiger une clause d'exclusion des biens professionnels de l'actif de communauté. Celle-ci lui permettra, en cas de divorce, de rester intégralement propriétaire de sa société et de pouvoir continuer à l'exploiter sans se charger de comptes à rendre à sa/son futur(e) ex-époux/se. Par ailleurs, les revenus et salaires que tireront votre client intégreront l'actif de communauté, faisant ainsi de cette solution un compromis idéal pour le dirigeant souhaitant partager le fruit de son travail avec son conjoint s'occupant souvent plus de la gestion du quotidien.

(1) INSEE



Par ailleurs, vous pourrez l'accompagner dans l'ajout d'une clause d'agrément dans la rédaction des statuts de l'entreprise, au sein de laquelle le conjoint renonce a priori à la revendication de la qualité d'associé.

Les conséquences du choix de la structure juridique de la société

Dans tous les cas, une forme sociétaire sera préférable à une auto-entreprise en cas de divorce. Dans cette dernière forme, les patrimoines personnels et professionnels sont amalgamés, ce qui signifie que le conjoint peut prétendre à la moitié des actifs de l'entreprise, mais est également redevable pour moitié de ses dettes en cas d'insolvabilité, situation pouvant rendre compliqués des divorces qui ne l'étaient pourtant pas.

Les sociétés à responsabilité limitée demeurent ainsi un choix plus sécuritaire. En cas de divorce, le calcul du partage se fait uniquement sur les droits sociaux et non sur les actifs de l'entreprise, évitant donc les risques de démantèlement.

Par ailleurs, il convient de porter une attention particulière aux couples dont l'un des époux travaille dans l'entreprise en qualité de conjoint collaborateur, déclaré ou non. En premier lieu, s'assurer de la déclaration du statut est indispensable au risque d'une requalification en travail dissimulé. Il est également absolument nécessaire de conseiller au conjoint collaborateur de cotiser pour sa retraite, car il fait bien souvent le choix inverse.

Outre l'aspect purement financier du montant de la retraite, le fait de ne pas cotiser peut s'avérer fatal en cas de divorce. En effet, afin de justifier des années de travail ayant permis au bon développement de l'entreprise, le conjoint collaborateur se verra dans l'obligation de s'en remettre à des procédures légales, soit par voie de prestation compensatoire soit pour enrichissement sans cause.

Malheureusement, cette deuxième option peut quasi-systématiquement être mise de côté, surtout pour le cas des régimes communautaires, car il est déterminé que le conjoint ne subit en réalité aucun appauvrissement personnel étant donné que les revenus du foyer sont communs.

Reste alors l'option de la prestation compensatoire souvent mal comprise : elle n'a pas pour objectif de compenser les pertes subies par un époux, mais la disparité entre les revenus des deux époux après le divorce. Bien souvent, les montants obtenus se révèlent faibles au regard du travail effectué.

Les conséquences de la durée de la procédure de divorce

Outre l'impact psychologique provoqué par le divorce sur le dirigeant, une procédure trop longue, qui peut notamment être provoquée par un manque de précaution en amont, impacte également le bon fonctionnement de la société en elle-même.

Par exemple, il sera pendant cette phase difficile voire impossible pour le dirigeant d'obtenir un prêt bancaire. Certains projets devront donc potentiellement être mis en suspens.

Un divorce à l'amiable sera systématiquement préférable à un divorce judiciaire pour de multiples raisons et, en notre qualité de conseil, nous avons un rôle d'accompagnement préalable à jouer afin de faciliter cette potentielle transition pour notre client.



INTERVIEW DE PIERRE-YVES DITTLOT

Fondateur de la plateforme crypto patrimoniale Ledgity



Les crypto-actifs dans le paysage de l'épargne

30 % des français envisagent cette nouvelle classe d'investissement

Les crypto-actifs représentent encore un sujet d'actualité quelque peu complexe à appréhender pour certain(e)s d'entre nous. Que ce soit par leur nature virtuelle, par le manque d'information autour du sujet, ou encore par la sensation de risque non-maîtrisé qui les entoure, une frontière existe bel et bien à l'adoption de cette nouvelle forme d'investissement.

Pourtant, cet outil de diversification décorrélé des marchés répond parfaitement aux nouvelles attentes des épargnants. Au vu de l'accélération du développement de cette nouvelle classe d'actifs, être formé sur la thématique et adopter une démarche pédagogique avec nos clients en demande devient aujourd'hui indispensable, et permet en outre d'ouvrir la porte bien plus large de l'approche patrimoniale.

Frédéric ESPIRAT : Avant tout, pouvez-vous nous expliquer la différence entre tous les termes que nous entendons autour du sujet des crypto-actifs ?

Pierre-Yves DITTLOT : Les crypto-actifs au sens large correspondent à une nouvelle classe d'actifs d'investissement dans le paysage actuel de l'épargne, tandis que le terme blockchain représente la technologie sous-jacente permettant son fonctionnement. Au sein des crypto-actifs, un grand nombre d'actifs numériques existent et se différencient par des propositions de valeur bien différentes.

Frédéric ESPIRAT : Et comment expliquer leur essor si fulgurant ?

Pierre-Yves DITTLOT : Il est vrai que malgré leur existence datant déjà de plusieurs années, une adoption soudaine des crypto-actifs a pu être constatée depuis peu, et ce par un effet boule de neige. Cela peut s'expliquer d'une part par la performance de cette classe d'actifs et d'autre part par la couverture médiatique à travers le monde. Aujourd'hui, un retour en arrière semble inenvisageable, raison pour laquelle les professionnels du chiffre n'ont plus d'autre choix que de se montrer adaptable sur le sujet.

Frédéric ESPIRAT : Vous conseillerez donc aux experts-comptables d'être proactifs dans la discussion avec leurs clients sur les crypto-actifs ?

Pierre-Yves DITTLOT : Selon moi, il ne s'agit désormais plus d'un luxe mais d'une obligation. Les experts-comptables qui pratiquent le conseil ne peuvent pas rester à l'écart de ce phénomène, ne serait-ce que par les sollicitations régulières qui proviennent de leur clientèle. Ils doivent être en mesure d'apporter des réponses à la hauteur des attentes de ceux qui les interrogent, ce qui leur permettra par la suite d'être plus à l'aise pour provoquer eux-mêmes les discussions. En étant plus proactifs, ils feront bénéficier à leurs clients d'une source de diversification qualitative dans le cadre de l'accompagnement patrimonial qu'ils leur proposent, et ils bénéficieront eux-mêmes d'une valorisation de leur conseil et de leur image.

Frédéric ESPIRAT : Dès lors que l'investisseur a bénéficié de l'information qu'il recherchait, il semble aisé pour lui de se procurer des crypto-actifs sans l'accompagnement d'un professionnel. Quelle est donc la plus-value de l'expert-comptable pour justifier la nécessité de son suivi ?

Pierre-Yves DITTLOT : Les crypto-actifs sont par nature très volatiles, dépendants de facteurs externes, et nous ne bénéficions pour l'instant pas du recul suffisant pour s'y lancer à corps perdu. A minima, deux éléments doivent être considérés : la conservation des actifs numériques et la proportion de cette classe d'actif dans le patrimoine global du client. Ainsi, l'expert-comptable doit impérativement se montrer pédagogique et précautionneux avec son client, notamment en l'accompagnant sur le choix de la plateforme PSAN (prestataire de service sur actifs numériques), ce qui donne tout son sens à son rôle de conseil. Cette prudence se caractérise par un niveau de formation adéquat, une réglementation contrôlée, et un investissement mesuré : nécessités proposées par des plateformes dont c'est le rôle.



DES ÉVÈNEMENTS MAJEURS À VENIR...

Les Rencontres du Conseil Patrimonial

En 2022, encore près d'un dirigeant sur deux n'a pas mis en place de couverture sociale. En tant qu'experts-comptables, notre mission est double :

- Faire prendre conscience à nos clients des risques auxquels ils s'exposent ;
- Les accompagner en proposant les solutions adaptées à leur situation tant professionnelle que personnelle.

L'étude de l'environnement social, véritable point de départ du développement du conseil patrimonial au sein de nos cabinets, se doit d'être aujourd'hui le cœur de notre approche globale.

Les Rencontres du Conseil Patrimonial auront lieu le 8 décembre 2022 à l'hôtel Renaissance de Paris La Défense, au pied de la Grande Arche, de 8 h 30 à 17 h 15.



Le fil conducteur sera « **La protection sociale du dirigeant : les stratégies incontournables** » autour de quatre ateliers :

- Dirigeant avec ou sans salarié ou mandataire social : Quelle stratégie retraite préconiser ? animé par **ERES**.
- Protection du dirigeant et de l'outil professionnel : Quelles solutions juridiques et assurantielles ? animé par **Expert & Finance**.
- Analyse patrimoniale par le projet de vie : Pourquoi est-ce devenu incontournable ? animé par **AG2R La Mondiale**.
- Pérenniser et booster sa trésorerie via la prévoyance et l'épargne d'entreprise ! animé par le **Groupe VYV**.

Une journée d'information, **4 ateliers, 6 heures de formation certifiée** !



Pour vous inscrire,
<https://my.weezevent.com/rencontres-du-conseil-patrimonial-2022>
ou flashez le code...

Séminaire Gestion de Patrimoine



Le séminaire IFEC 2023 en Gestion de Patrimoine aura lieu à Dubaï & Abu Dhabi du 30 janvier au 7 février 2023 ! Ne manquez pas cet événement incontournable qui vous propose 21 heures de formation certifiée dans un cadre exceptionnel. Entre démesure, tradition & modernité...

Cette formation en Gestion de Patrimoine sera animée par **Frédéric ESPIRAT**, Expert-comptable Patrimonial et Président de la Commission Gestion de Patrimoine IFEC, **Maxime CHICHE**, Directeur des Partenariats Experts-comptables Expert & Finance et **Kevin EPARVIER**, Directeur Général Adjoint, Expert & Finance.

Les ateliers aborderont les sujets suivants :

- L'actualité de la transmission et de la succession (Dutheil).
- La société holding comme outil de restructuration et de rationalisation des flux.
- La société holding comme outil de structuration du patrimoine privé.
- Comment façonner une stratégie retraite efficace en 2023/Maîtriser les leviers de l'épargne-retraite, exploiter les opportunités.
- L'actualité de l'apport-cession.
- L'univers d'investissement/Comprendre les différentes familles de solutions d'investissement et savoir les mettre en adéquation avec les stratégies patrimoniales.
- Où loger son immobilier d'entreprise ?

Au programme de la convivialité : visite du vieux Dubaï et du moderne, l'ascension de la Tour Burj Khalifa pour admirer la vue, balade dans le désert en 4X4 et cocktail au coucher du soleil dans un campement bédouin, visite du Palais Qasr Al Watan ou Palais de la Nation d'Abu Dhabi, visite de la Grande Mosquée, du musée du Louvre, de la Fauconnerie, mais aussi plusieurs autres visites en options.



Pour en savoir plus, voir le programme :
<https://ifec.fr/wp-content/uploads/2022/09/ProgrammeIFEC-DubaiT20.pdf>
ou Flashez le code...

FRÉDÉRIC ESPIRAT

Expert-comptable patrimonial

Président de la Commission Conseil Patrimonial de l'IFEC



Les Groupements Fonciers Viticoles ont de nouveau la cote !

Les groupements fonciers viticoles représentent un investissement original pour toute personne en recherche de placement alliant plaisir, stabilité et avantages fiscaux. Un nouvel essor de ces investissements a pu être constaté ces dernières années, et ce malgré des rendements relativement faibles et un horizon d'investissement très long-terme. Il paraît donc intéressant de se poser la question de la raison de ce regain et de la cible concernée par ce type d'investissements.

Un effet « rareté » et « plaisir »

Contrairement à d'autres formes d'investissement, les vignobles sont uniques. Ils existent, sont la propriété de personnes, et ne peuvent pas être reproduits en quantité illimitée. Ce simple constat donne aux sols une image prestigieuse de par leur rareté. Ainsi, les investisseurs en recherche de marqueur social et d'étiquette de renom sont les premiers conquis par l'investissement en groupement foncier viticole.

Ils ont un sentiment d'appartenance à un club fermé et reconnu. Le lieu du vignoble en lui-même est également marque de prestige pour ce type d'investisseur, qui a la possibilité de l'utiliser pour recevoir et s'approprier la qualité de la marque du vignoble. Le produit a ici un but relationnel, de communication ou encore de marketing, but aisément atteint ne serait-ce que par l'esprit de convivialité entourant le vin. Pour ces amateurs de bon vin, placer une petite partie de leur patrimoine dans cette case plaisir suffit à rendre l'investissement rentable.

Un effet « sécurité »

De par sa nature tangible et son histoire en France, le vin semble représenter un investissement qui pourrait être qualifié de sécuritaire. L'utiliser pour compléter un portefeuille plus dynamique est ainsi cohérent pour l'investisseur raisonnable. Celui-ci ne recherche pas une rentabilité explosive et immédiate, mais souhaite sécuriser une part de son patrimoine sur le long-terme. Se différencier dans un marché extrêmement compétitif peut s'avérer difficile et nécessite des capitaux

conséquents : que ce soit pour le développement des propriétés, le financement des stocks ou encore la réparation des conséquences de dommages naturels, d'où l'intérêt de regrouper des particuliers pour acquérir ensemble une propriété viticole, dont l'exploitation est confiée à un gérant pour son savoir-faire technique.

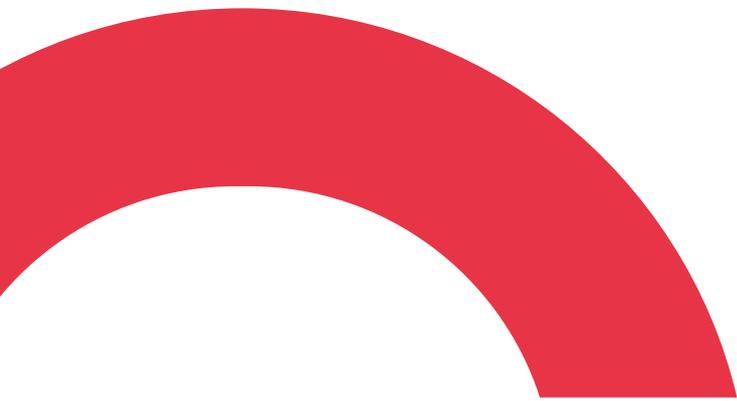
Une fiscalité avantageuse

Cet investissement offre par ailleurs une fiscalité intéressante, d'autant plus que les investisseurs bénéficient de tarifs préférentiels sur les bouteilles. Les revenus perçus sont imposés dans la catégorie des revenus fonciers, et les parts de ces groupements sont imposées à l'IFI, ce qui peut sembler désavantageux, mais plusieurs abattements existent :

- Un abattement plafonné de 75 % de la valeur des parts sur l'assiette imposable à l'IFI
- Une réduction plafonnée de 75 % sur les parts pour les droits de succession et de donation

L'investissement en groupement foncier viticole revêt ainsi une image alliée au plaisir et se montre financièrement attrayant. Ainsi, il constitue la réponse parfaite à une recherche de placement de fonds de portefeuille. En tant que conseillers privilégiés, il est de notre rôle de jouer l'intermédiaire entre les investisseurs correspondant à la description faite et les gérants de groupements, et de provoquer cette rencontre dès lors qu'elle est adaptée.





 **jedataviz.com**

Valorisez les données de vos clients

Comparez-les
avec leur marché.
Conseillez-les sur
chaque étape de la vie
de leur entreprise.



Simple



Fiable



Sécurisée

jedataviz.com, solution
de datavisualisation et d'analyse,
sans équivalent et au service
de la Profession.

SUIVEZ-NOUS



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

 **ECMA**

LE PER, UN LEVIER PUISSANT DE FIDÉLISATION DE VOS SALARIÉS

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

Préparer l'avenir de vos salariés en toute sérénité

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

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

Une épargne optimisée grâce à un dispositif souple et modulable

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

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



Le PERO est composé de 3 compartiments :

- **Les versements volontaires du salarié** (le salarié choisit la déductibilité ou non des versements du revenu imposable).
- **L'épargne salariale**, le salarié peut y regrouper son épargne par transfert tout au long de sa carrière (participation, intéressement...).
- **Les versements obligatoires** (cotisations employeur/salarié).

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

Pour en savoir + :
expert-comptable@aesio.fr
ou sur www.aesio.fr.

Les principaux avantages du PER :

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

Enquête

Impact du télétravail sur la Qualité de Vie dans les cabinets d'expertise comptable à l'ère du Covid réalisée par la Chaire IPAG « Entreprise Inclusive » sous la direction scientifique du Prof. Maria Giuseppina Bruna et avec la collaboration de Dr. Abderrahmane Jahmane, en partenariat avec le Groupe VYV et l'IFEC.

TÉLÉTRAVAIL, QVT ET PERFORMANCE GLOBALE : LES DÉFIS DU CABINET DE DEMAIN !



SOMMAIRE

LE MOT DU PRÉSIDENT /3

Christophe PRIEM,
Président National de l'IFEC.

INTRODUCTION ET CONTEXTE /4

LE TÉLÉTRAVAIL DANS LES CABINETS AVANT LA PANDÉMIE /5

LE TÉLÉTRAVAIL DANS LES CABINETS PENDANT LA PANDÉMIE /7

LE TÉLÉTRAVAIL DANS LES CABINETS APRÈS LA PANDÉMIE /13

LE TÉLÉTRAVAIL DANS LES CABINETS DANS LE FUTUR /18

LE TÉLÉTRAVAIL EN CABINET : RENVERSEMENT DE NORME ET RENOUVEAU DU PACTE SOCIAL /19

LE GROUPE VYV EN ACTION /21

TÉMOIGNAGE D'UN SALARIÉ DE CABINET SUR LE TÉLÉTRAVAIL /22

LE MOT DU PRÉSIDENT



CHRISTOPHE PRIEM
Président National de l'IFEC

La pandémie a conduit à une situation délicate pour nos clients entreprises. Ils ont pu compter sur nous et notre profession a été mise en lumière et reconnue par les médias et les institutionnels comme le partenaire de confiance, le médecin des entreprises. Mais cela ne suffit sans doute pas à attirer les jeunes vers notre métier. Nous devons poursuivre la valorisation de notre profession, celle d'une profession active, d'une profession unie et solidaire, d'une profession incontournable et engagée au service de l'intérêt général et de notre économie nationale.

Les jeunes sont notre avenir. Il convient d'attirer de nouveaux talents, d'horizons divers, en pratiquant de nouveaux modèles managériaux. Au-delà des nouveaux outils numériques facilitateurs qui permettent aux professionnels de se tourner vers le conseil ou d'autres activités, nous devons également leur offrir une qualité de vie au travail pour un meilleur épanouissement personnel.

Nous l'avons bien compris, le télétravail est moteur de cette qualité de vie au travail, un volet important de la RSE. Comme le montre notre enquête, si le télétravail a été subi lors du premier confinement, il est aujourd'hui apprécié, à partir du moment où il est organisé dans un contexte encadré, sans perte de la relation humaine, au contraire, avec toute la dimension des liens qui unissent les équipes, les clients et tous les interlocuteurs partenaires.

Je remercie Maria Giuseppina BRUNA pour son engagement précieux dans l'analyse de cette enquête ainsi que Abderrahmane Jahmane, le Groupe VYV et Axel GASET, Président de la Commission IFEC Relation Sociale & Management.

INTRODUCTION ET CONTEXTE

Au Congrès IFEC 2022 à Saint-Malo, l'atelier sur le télétravail, la qualité de vie au travail et la performance globale a remporté un vif succès. Cet atelier, conduit par Axel GASET, Président de la Commission IFEC Relation Sociale & Management, a été animé par la Professeure Maria Giuseppina BRUNA.

Une enquête qui révèle une prise de conscience

Avec l'IFEC et le Groupe VYV, représenté par Marie KAROUN-VIDAL, Directrice Partenariats Experts-comptables, et avec le concours du Professeur Abderrahame JAHMANE, Enseignant-chercheur en Sciences de Gestion à l'IPAG Business School et chercheur senior au sein de la Chaire 'Entreprise inclusive', la Professeure BRUNA a mené en mai 2022 une enquête intitulée « Impact du télétravail sur la qualité de vie dans les cabinets d'expertise comptable à l'ère du Covid » et dévoile dans les pages suivantes les premiers résultats à partir de 300 réponses de cabinets. Cette étude a été réalisée dans la continuité de l'enquête « Prospective de la fonction expertise comptable » et du tour de France des cabinets réalisé par la Chaire IPAG "Entreprise inclusive", l'IFEC et le Groupe VYV entre 2018 et 2020. Elle a permis non seulement de recueillir et partager des éléments probants sur l'évolution de la perception du télétravail (et de son utilité socio-organisationnelle) au sein des cabinets, mais aussi de les comparer avec les observations réalisées dans d'autres professions.

Le contexte d'une crise socio-économique planétaire

La pandémie du COVID, à l'échelle planétaire, a conduit à des bouleversements à la fois socio-économiques, géopolitiques et démographiques. Elle a généré une crise épineuse sans précédent. De ce fait, elle a chamboulé les mécanismes de l'activité économique et redessiné les équilibres intrinsèques au monde du travail.

Annunciatrice de mutations profondes, elle a permis l'efflorescence de régulations, solidarités et résiliences nouvelles. Nourries par des systèmes inédits de coopération, mutualisation et subsidiarité, celles-ci ont concouru à un triple renouveau du pacte social, des modes, rythmes et conditions d'activité ainsi que des rapports de/au travail.

Ainsi la crise COVID s'est-elle révélée tout à la fois un révélateur, un catalyseur et un accélérateur de transformations multi-dimensionnelles et multi-niveaux, touchant tant au tissu des relations socio-politiques qu'à la vie des affaires. La profession de l'expertise comptable n'a pas échappé au phénomène.

MARIA GIUSEPPINA BRUNA



Directrice des Ressources Stratégiques, de la Recherche & Développement, des Chaires et de la RSE, IPAG Business School,

Professeure Titulaire en Management & RSE habilitée à diriger les Recherches,

Directrice de la Chaire IPAG 'French Savoir Faire',

Directrice-fondatrice de la Chaire IPAG « Entreprise Inclusive »,

Administratrice de la Fondation ENGIE « Agir pour l'Emploi »,

Experte auprès des Ministères du Travail et de la Cohésion des Territoires & du Programme des Nations Unies pour la Sécurité Routière,

Associate Editor, Finance Research Letters (ELSEVIER),

Rédactrice en chef adjointe, Management & Sciences Sociales.

I. LE TÉLÉTRAVAIL DANS LES CABINETS AVANT LA PANDÉMIE.

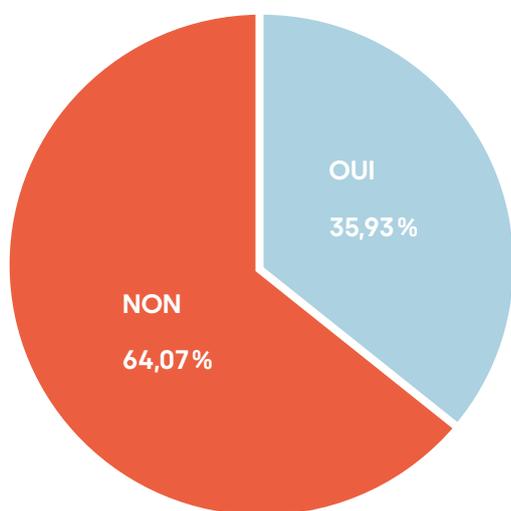
■ Une pratique répandue mais minoritaire

Cette crise est porteuse de promesses et révélatrice de transformations profondes

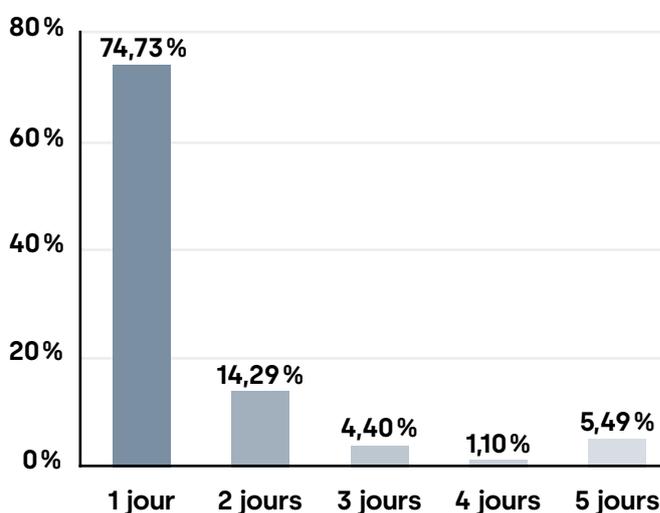
Si les cabinets d'expertise comptable connaissaient, avant la pandémie, une phase de digitalisation, la situation de crise et de confinement a accéléré la mise en œuvre de la transition numérique, notamment pour fournir des solutions de télétravail.

De même, si le télétravail était une modalité socio-organisationnelle marginale dans la plupart des cabinets avant la pandémie, la crise sanitaire a bouleversé les perceptions et les pratiques du télétravail : il est devenu une réalité massive. En effet, avant le COVID, le télétravail était pratiqué de façon minoritaire et ponctuelle, limité dans le temps (le plus souvent un jour par semaine), voire pratiqué *de facto* mais non *de iure* en dehors des horaires ouvrés, pour pallier la surcharge d'activité en cabinet. La perception du télétravail était alors moyennement positive.

Q1. Est-ce que le télétravail était pratiqué dans votre cabinet avant la crise sanitaire ?



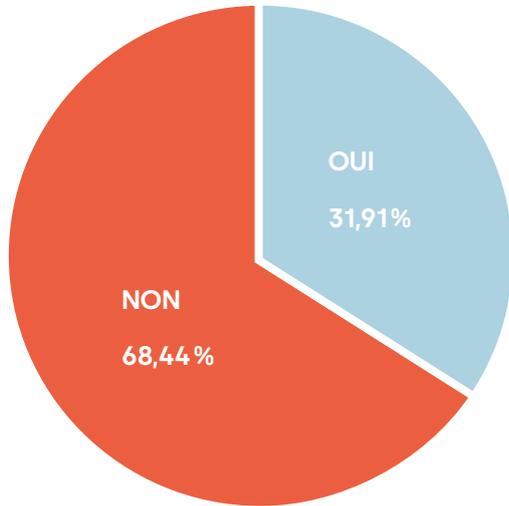
Q2. Quelle était la fréquence hebdomadaire de télétravail avant la crise sanitaire dans votre cabinet ?



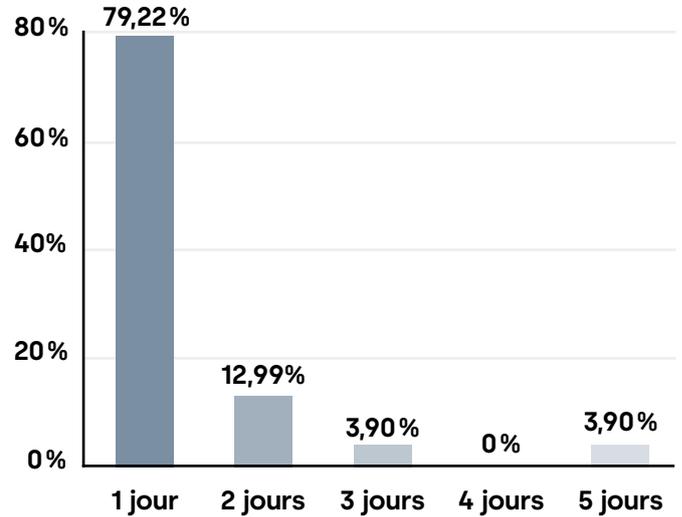
L'ENQUÊTE

AVANT, PENDANT, APRÈS LA CRISE SANITAIRE

Q3. Et vous-même, est-ce que vous bénéficiiez du télétravail avant la crise sanitaire ?

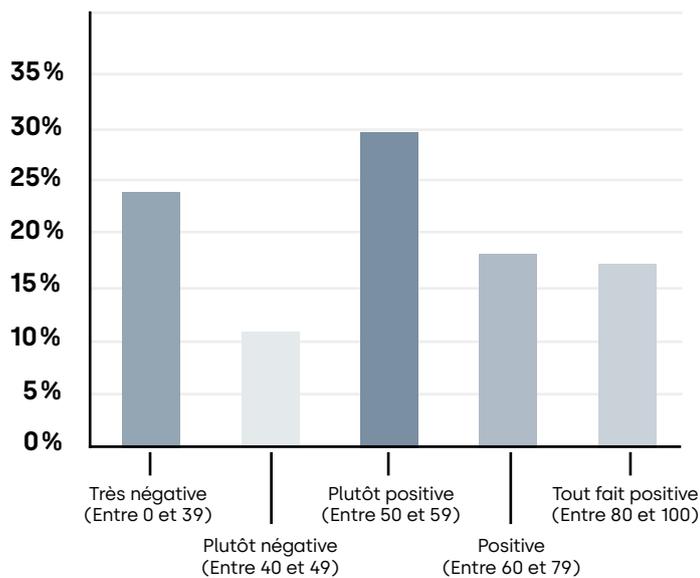


Q4. Quelle était votre fréquence hebdo. de télétravail avant la crise sanitaire ?



■ Une perception plutôt positive

Q5. Quelle était votre perception du télétravail avant la crise sanitaire ?



■ ■ Avec la difficulté à recruter dans nos cabinets, la Qualité de Vie au Travail et les conditions de travail s'imposent à nous et peuvent répondre aux enjeux de l'attractivité du métier. Le télétravail subi lors de la crise sanitaire devient une normalité. Il ne faut pas enlever quelque chose qui fonctionne. C'est en plaçant l'humain au cœur de l'organisation du cabinet que nous rendrons notre métier attractif et que nous arriverons à recruter. La marque employeur sera la clé de la réussite de nos cabinets, de nos entreprises dans les années à venir. ■ ■

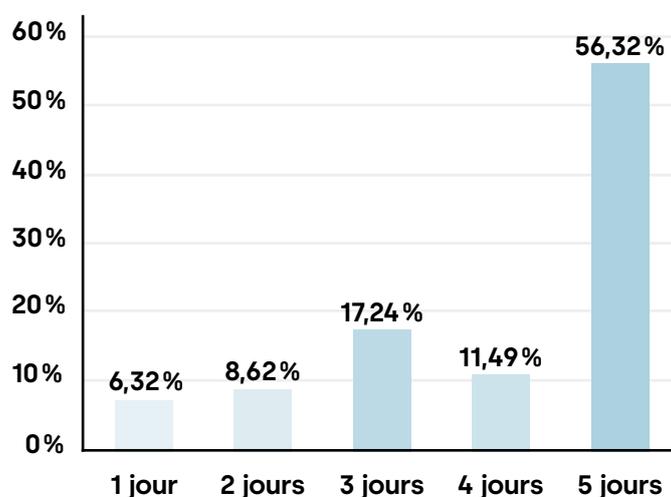
AXEL GASET

II. LE TÉLÉTRAVAIL DANS LES CABINETS PENDANT LA PANDÉMIE.

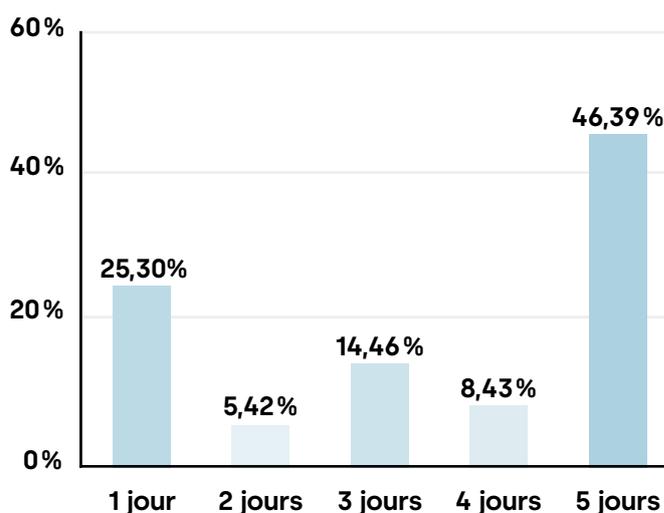
Avec le confinement, on a pu observer un changement d'échelle important. De peu ou pas de télétravail, les cabinets sont passés massivement et brutalement (sous la contrainte de l'urgence) à 4 ou 5 jours de télétravail par semaine. Cependant, les experts-comptables télétravaillaient moins que leurs collaborateurs en raison de la nécessité du présentiel face aux clients.

- **Une pratique massive, non-choisie (contextuellement nécessaire), (quasi)intégrale pour les collaborateurs et majoritaire pour les associés.**

Q6. Pendant la crise sanitaire, quelle était la fréquence hebdomadaire de télétravail dans votre cabinet ?



Q7. Vous-même, quelle était votre fréquence hebdo. de télétravail pendant la crise sanitaire ?

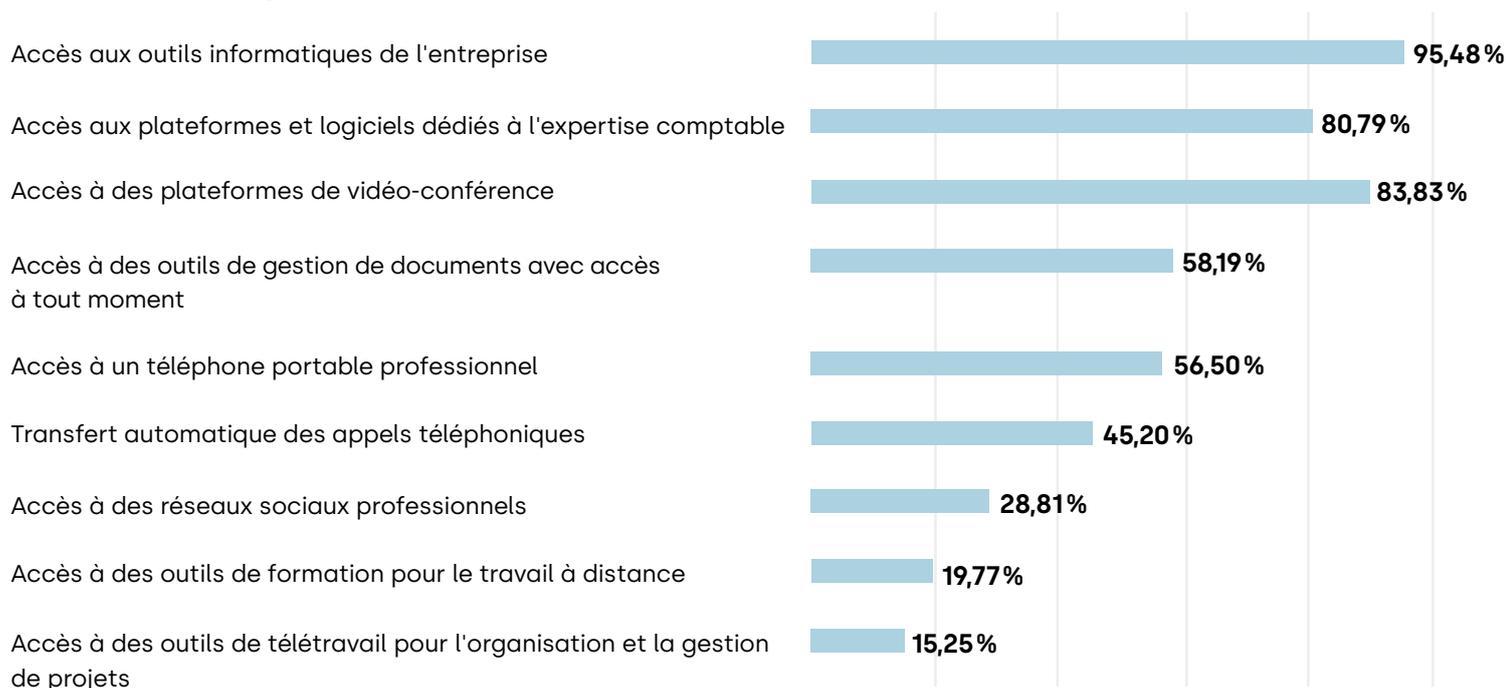


L'ENQUÊTE

AVANT, PENDANT, APRÈS LA CRISE SANITAIRE

■ Les cabinets employaient, avant même la pandémie, les outils numériques et bureautiques incontournables et faisaient recours (au titre de leur travail nomade) aux principales applications et plateformes de travail connecté. Pendant la crise sanitaire (et notamment les confinements), la digitalisation des activités des cabinets s'est néanmoins accélérée, renforcée (en termes d'appropriation profonde des outils et d'évolution des normes et pratiques de travail) et massifiée (en volume d'utilisateurs et fréquence d'usage), en incluant le transfert des appels téléphoniques, l'usage routinisé et accentué des outils informatiques, des progiciels, du cloud... En revanche, les outils de planification des activités et de collaboration à distance (permettant la co-opération sur les dossiers en simultané aussi bien qu'en enchaînement de tâches et succession de phase) résultaient peu présents ou insuffisamment développés.

Q8. De quels outils avez-vous disposé pour le télétravail pendant la crise sanitaire ?



Le télétravail dans les cabinets pendant la crise sanitaire

Un florilège d'outils digitaux destinés à sous-tendre le travail à distance :

- **La Technologisation au service de la Distancialisation** massive/intensive/forcée du travail,
- **La Technologisation des cabinets** (mise à disposition, appropriation & utilisation des technologies et des outils digitaux) : une réalité largement partagée et antécédente à la pandémie (bien qu'elle ait été accélérée et amplifiée pendant la crise COVID).

L'ENQUÊTE

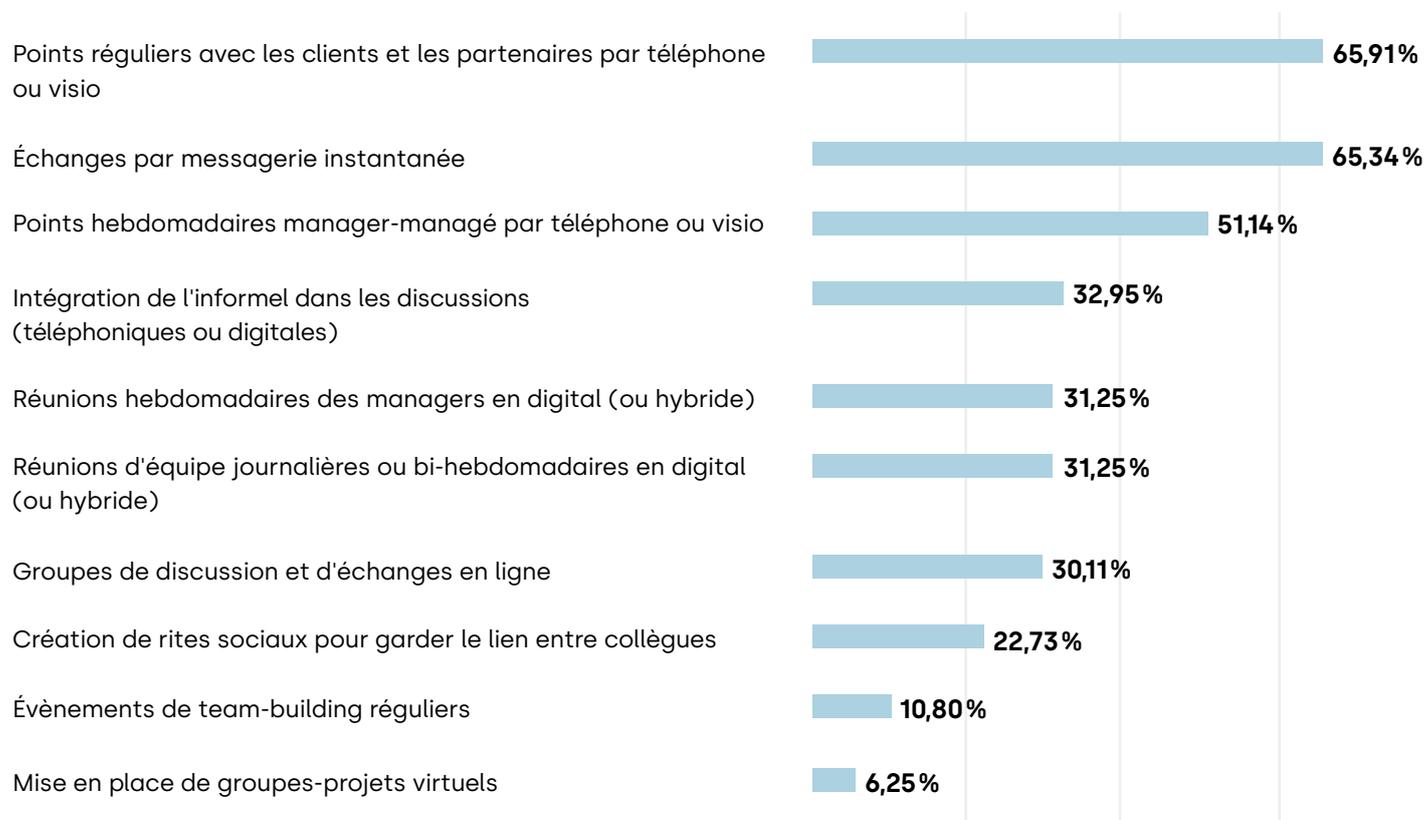
AVANT, PENDANT, APRÈS LA CRISE SANITAIRE

Une multitude de pratiques et de techniques socio-organisationnelles, déjà en vigueur dans des cabinets pionniers du télétravail ou mises en place à la faveur de la crise sanitaire, ont permis de sauvegarder les échanges instantanés, le tissu social du cabinet et le dialogue écosystémique avec ses clients et ses autres parties prenantes. Cependant, on observe une dégradation très marquée de la perception de la cohésion sociale. La massification du télétravail non choisi et la crise, ensemble, ont contribué à la dégradation de la cohésion d'équipe, parce que les entreprises n'étaient pas assez préparées à ce type de situation.

■ Une multitude de pratiques organisationnelles mises en place pour entretenir les relations professionnelles :

- **Échanges instantanés et on line** (interdépendance fonctionnelle/thématique – 100 %)
- **Entretien du lien social au sein du cabinet** (informel, rites sociaux, team-building...) (67 %)
- **Entretien des relations avec les clients et les partenaires** (66 %)
- **Entretien des relations intra-organisationnelles** (entre Managers 51 %, Managers-Managés 31 %, Equipes 31 %)

Q9. Quelles techniques et pratiques de management ont-elles été mises en place ?



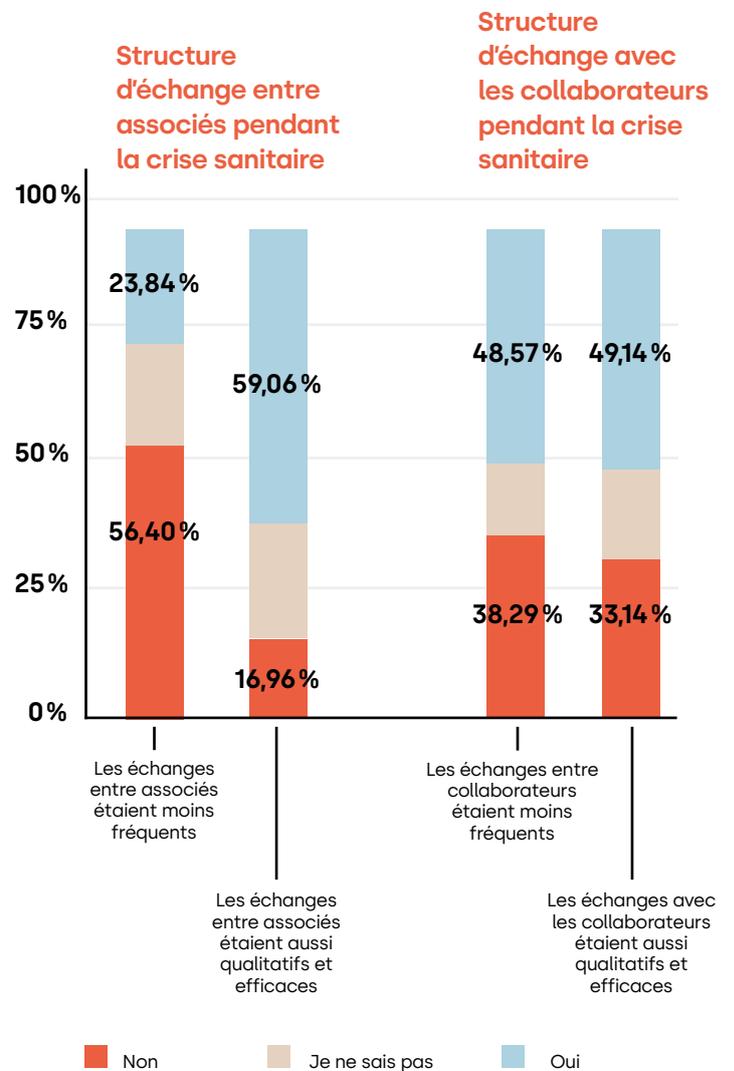
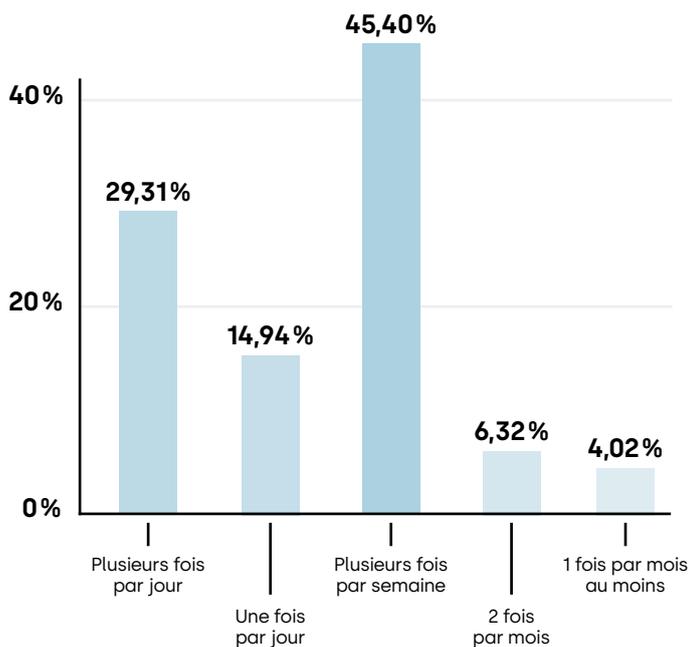
L'ENQUÊTE

AVANT, PENDANT, APRÈS LA CRISE SANITAIRE

- Des échanges entre associés très fréquents (maintien de la cohésion top-managériale).
- Relations extrêmement fréquentes entre associés [45 % tous les jours, 45 % plusieurs fois par semaine] par échange téléphonique/audioconférence (59 %), visioconférence (25 %).

- Pendant la crise sanitaire, des échanges entre associés maintenus en fréquence et qualité/efficacité [solidité du pacte d'associés].
- Des échanges avec les collaborateurs moins fréquents et un peu moins qualitatifs/efficaces [failles dans le pacte managérial].

Q10. En période de crise sanitaire, à quelle fréquence hebdomadaire échangez-vous avec l'associé-gérant ou le conseil de gestion de votre cabinet ?

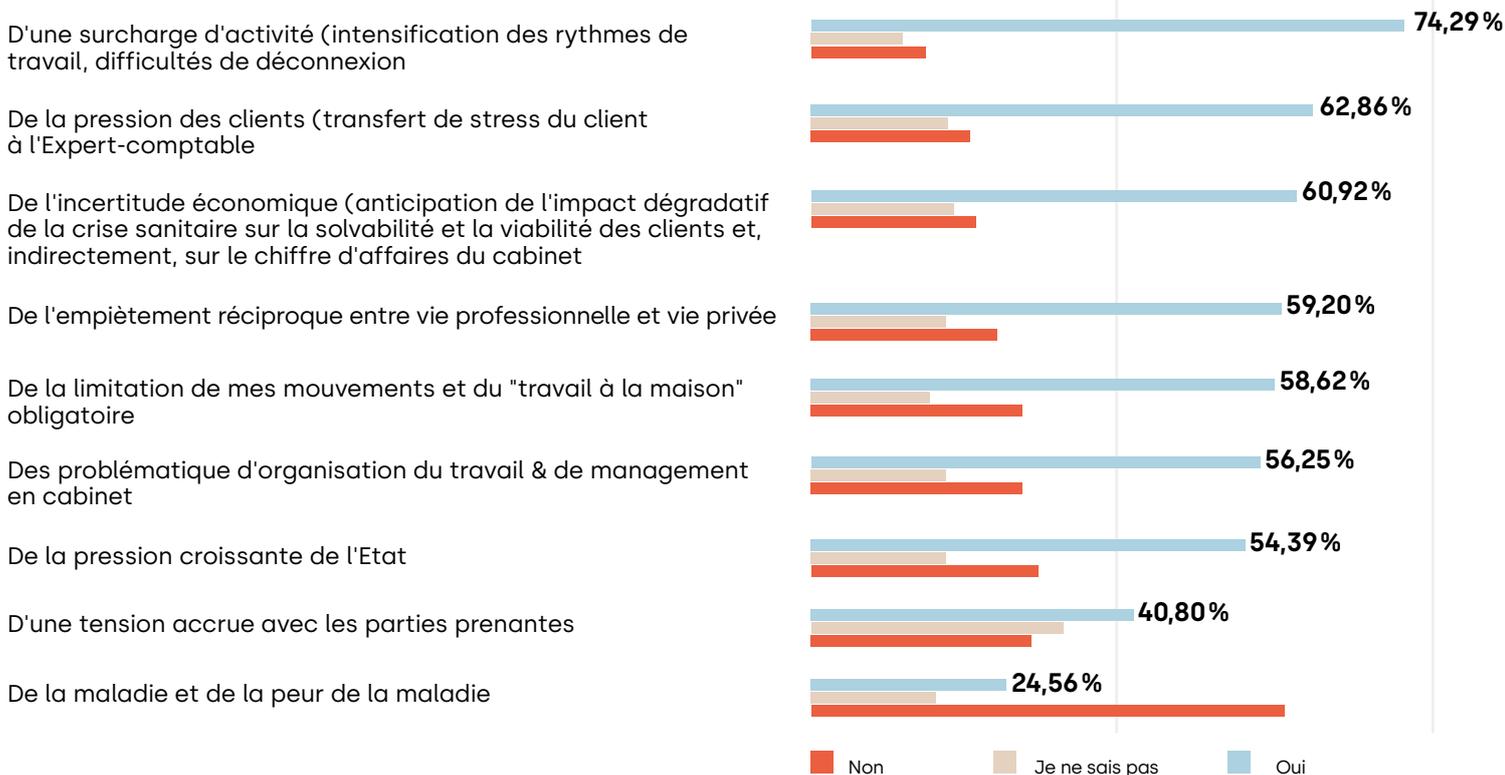


L'ENQUÊTE

AVANT, PENDANT, APRÈS LA CRISE SANITAIRE

Par ailleurs, on observe que le télétravail, pendant la crise sanitaire, a engendré un faisceau de craintes ayant trait aux conséquences économiques et socio-professionnelles de la crise sanitaire.

Q13. En période de crise sanitaire, de quoi avez-vous le plus souffert :



Des experts-comptables, fidèles à leur habitus (et plus précisément à leur éthos « système des schèmes pratiques », « morale pratique des affaires » au sens de M. Weber, P. Bourdieu).

Attachement à leur « mission professionnelle » --> structure de stress similaire à la période pré-pandémie mais exacerbation des tendances (si l'on neutralise l'effet conjoncturel des confinements – empiètement vie professionnelle/vie privée ; limitation des mouvements ; peur de la maladie).

- **1° Stress lié à la surcharge d'activité et à l'intensification des rythmes** [faiblesses du modèle organisationnel et managérial] **ainsi qu'au chevauchement vie pro/vie perso** [effet 'confinement' + surcharge mentale).
- **2° Stress induit par la pression des clients** [transfert de pression client-EC].
- **3° Stress lié à l'incertitude économique** (effet de conjoncture et anticipation des effets dégradatifs de la pandémie sur les clients et le cabinet) --> **conscience professionnelle & responsabilité croissante de l'Expert-Comptable.**
- **4° Stress induit par les problématiques socio-organisationnelles internes au cabinet.**
- **5° Stress lié à la pression croissante de l'Etat.**

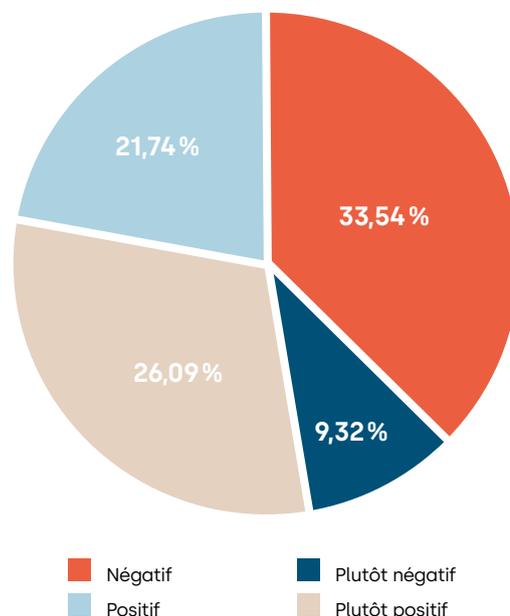
L'ENQUÊTE

AVANT, PENDANT, APRÈS LA CRISE SANITAIRE

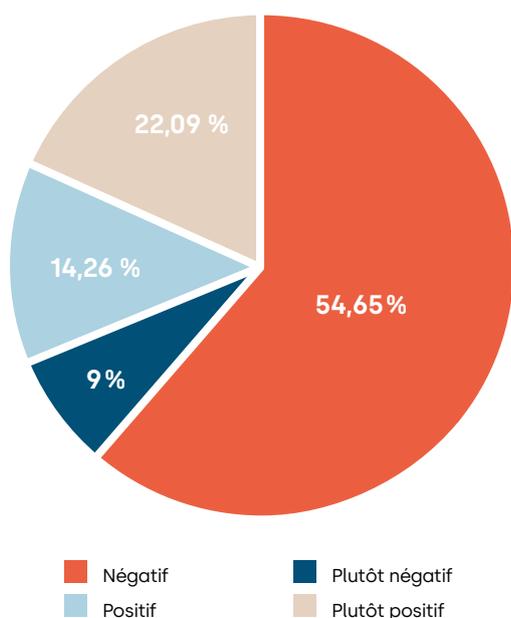
Le télétravail dans les cabinets pendant la crise sanitaire.

Une dégradation marquée de la cohésion sociale au sein du cabinet du fait de l'effet cumulé de la crise sanitaire et du télétravail massif, intensif et contraint... mais un niveau de stress au travail des associés à peu près constant. La crise sanitaire a révélé, catalysé, accentué les faiblesses du modèle socio-organisationnel et managérial des cabinets. Elle a rendu encore plus nécessaire le renouveau du pacte social d'entreprise.

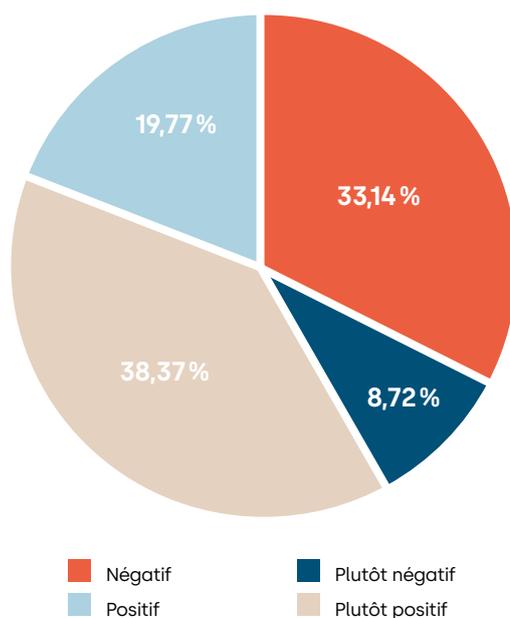
Q13. L'impact du télétravail en période de crise sanitaire sur le stress au travail



Q15. Impact perçu du télétravail en période de crise sanitaire sur la cohésion d'équipe dans les cabinets



Q16. Impact perçu du télétravail en période de crise sanitaire sur la performance économique



...ce qui permet un maintien, voire une amélioration de la performance économique.

III. LE TÉLÉTRAVAIL DANS LES CABINETS APRÈS LA PANDÉMIE.

Le phénomène d'hybridation devient réel. La digitalisation a été accrue pendant la pandémie grâce au télétravail et permet de disposer des outils nécessaires à l'efficacité du travail. Le télétravail choisi est bien accueilli, avec un souhait d'en moyenne 3 jours en présentiel et 2 jours en télétravail. L'organisation s'est adaptée et le tissu relationnel est maintenu avec les clients, les partenaires, les associés et les collaborateurs. Cependant, on peut noter un risque de distension des relations avec les instances de la profession et une dégradation du sentiment d'appartenance à l'équipe.

Q18. Lorsque je télétravaille

J'ai accès aux données, logiciels et outils nécessaires à mon activité



Je garde un contact régulier avec les clients et les partenaires



J'ai accès aux mêmes informations que mes collègues/ mes associés en présentiel



Je garde un contact régulier avec les associés et mes collaborateurs



Je garde un contact régulier avec les instances et associations de la profession



J'ai le sentiment de faire partie de l'équipe



■ Non ■ Je ne sais pas ■ Oui

Le télétravail hors période de crise sanitaire

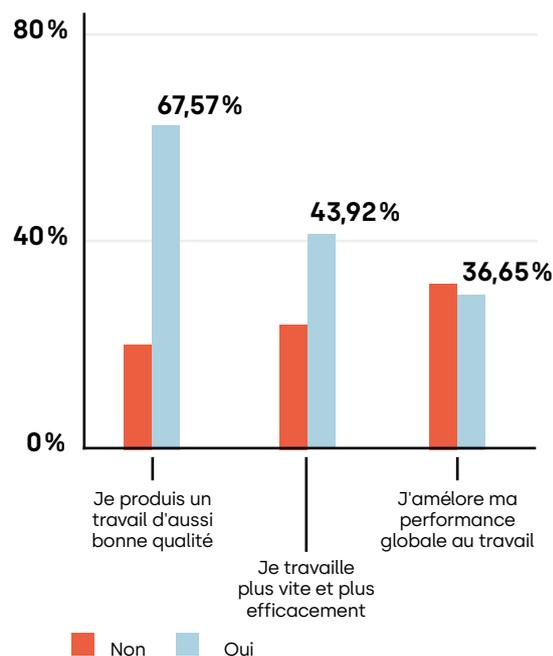
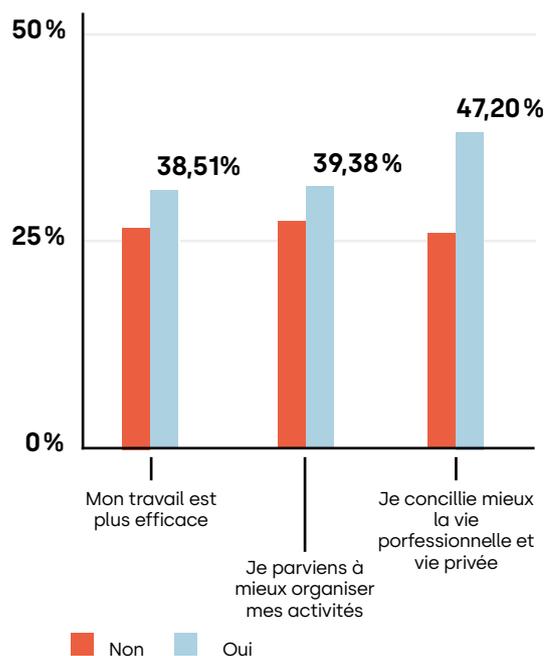
- **Un accès équitable aux informations**, aux données, aux logiciels et aux outils nécessaires à l'activité professionnelle.
- **Un tissu relationnel maintenu** avec les clients, les partenaires et les associés et collaborateurs.
- **Une dégradation des relations** avec les instances de la profession [effet de priorité et d'éloignement].
- **Une dégradation du sentiment d'appartenance à l'équipe** (pacte socio-managérial à renégocier de manière participative, enjeu de Justice sociale, de sens au travail, d'attractivité et gestion des talents).

L'ENQUÊTE

AVANT, PENDANT, APRÈS LA CRISE SANITAIRE

L'enquête révèle que, en période post-COVID, la perception du télétravail est bien différente : le sentiment d'une activité professionnelle plus efficace, un travail d'aussi bonne qualité, une meilleure organisation des activités et une meilleure conciliation vie privée – vie professionnelle.

Q17-Q18. Depuis que je suis en télétravail :



Le télétravail hors période de crise sanitaire :

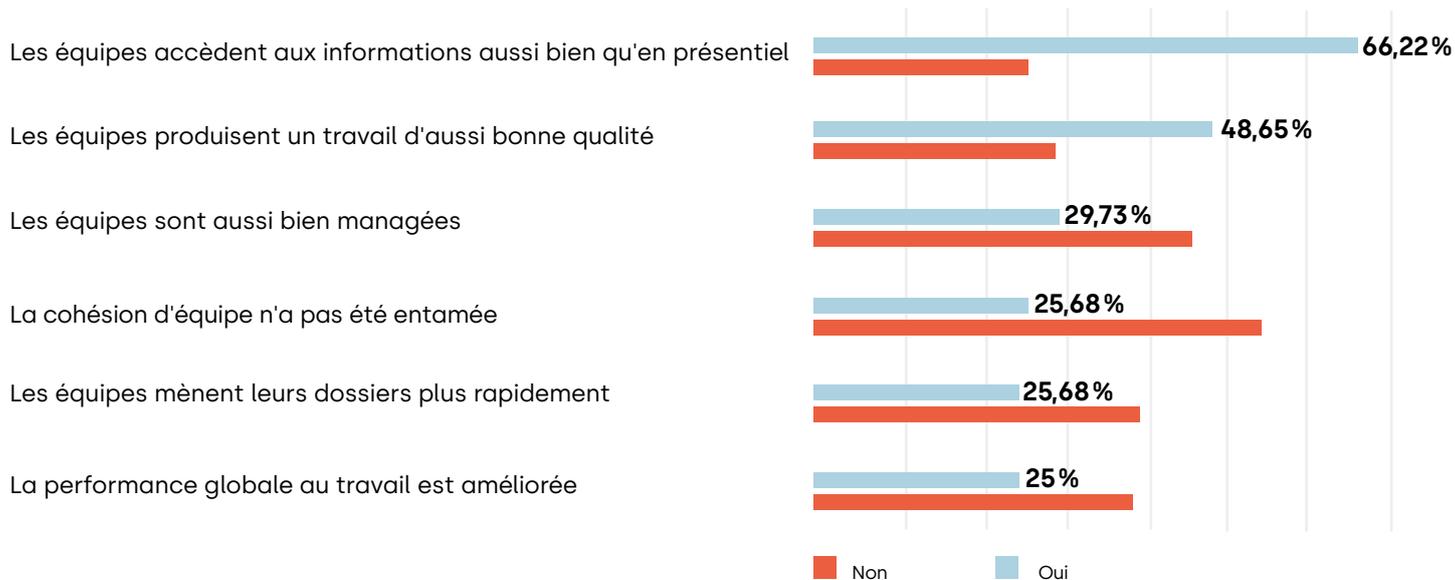
- Une activité professionnelle **plus efficace**.
- Un travail **d'aussi bonne qualité**.
- Une **meilleure organisation des activités** – une activité aussi efficace.
- Une **nette amélioration de la conciliation vie privée – vie professionnelle** (balance des temps; équilibre de vie).

- Mais **pas d'impact (perçu) sur la performance globale au travail**.

L'ENQUÊTE

AVANT, PENDANT, APRÈS LA CRISE SANITAIRE

Q20. Depuis que le télétravail est pratiqué dans le cabinet :



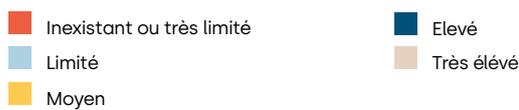
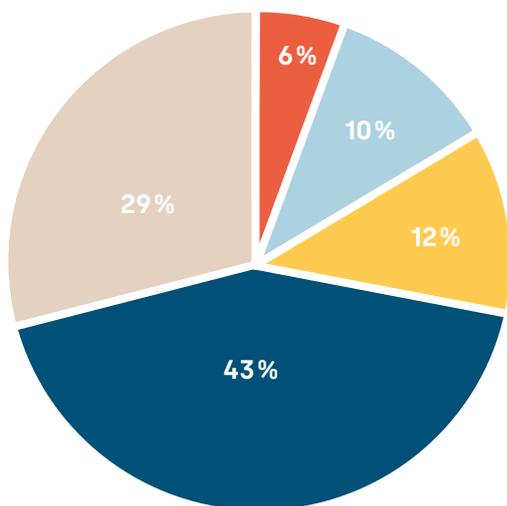
Le télétravail hors période de crise sanitaire :

- Un **accès maintenu à l'information**.
- Un **travail d'aussi bonne qualité**.
- Mais des **pratiques managériales dégradées** et une cohésion d'équipe entamée.

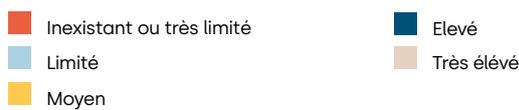
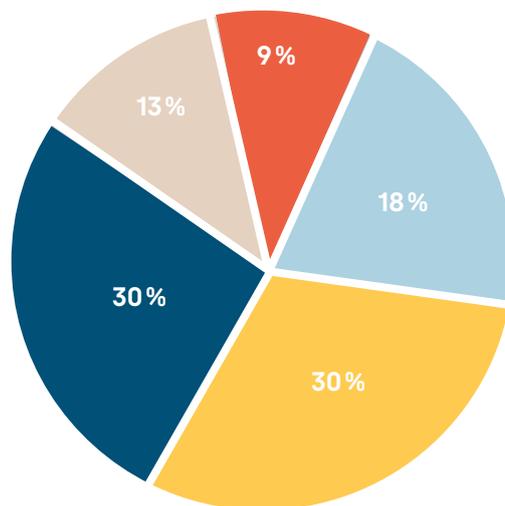
- **Pas de gains d'efficacité** dans la gestion des dossiers (problèmes de planification, coordination des activités...) : l'un des motifs de non-amélioration perçue de la performance globale au travail ?

L'ENQUÊTE AVANT, PENDANT, APRÈS LA CRISE SANITAIRE

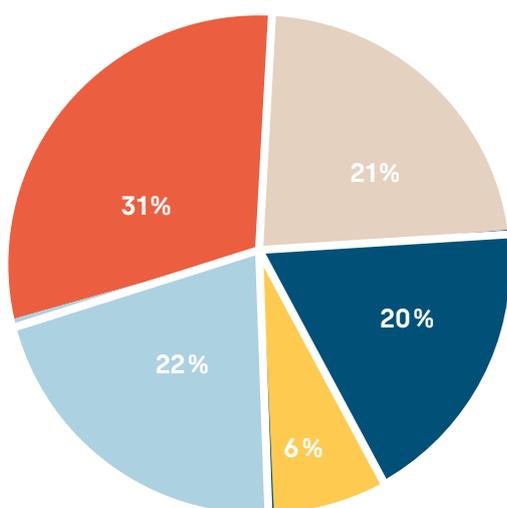
Q24. Impact du télétravail sur l'accélération de la digitalisation



Q23. Impact du télétravail sur l'évolution de la stratégie du cabinet



Q24. Impact du télétravail sur la performance économique



Le télétravail hors période de crise sanitaire

- Une accélération marquée de la digitalisation (technologisation & distancialisation des activités) des cabinets.
- Une évolution relative de la stratégie des cabinets (au-delà de la digitalisation).
- Un déficit de prospective organisationnelle et managériale qui entame la cohésion sociale et la performance économique.

L'enquête révèle également que le télétravail choisi peut marquer une avancée pour le cabinet; il peut être un vecteur de QVT et un levier d'efficacité opérationnelle et d'innovation.

L'ENQUÊTE

AVANT, PENDANT, APRÈS LA CRISE SANITAIRE

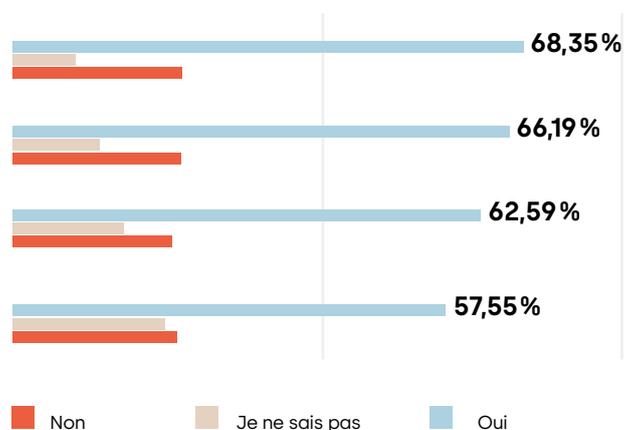
Q26. Veuillez évaluer votre niveau d'adhésion aux affirmations suivantes :

Le télétravail choisi peut marquer une avancée pour le cabinet (sous réserve d'un accompagnement adéquat)

Le télétravail choisi et étalonné selon les besoins du cabinet peut être un facteur de transformation

Le télétravail choisi peut être un vecteur de Qualité de Vie au Travail

Le télétravail choisi peut être un levier d'efficience opérationnelle et d'innovation

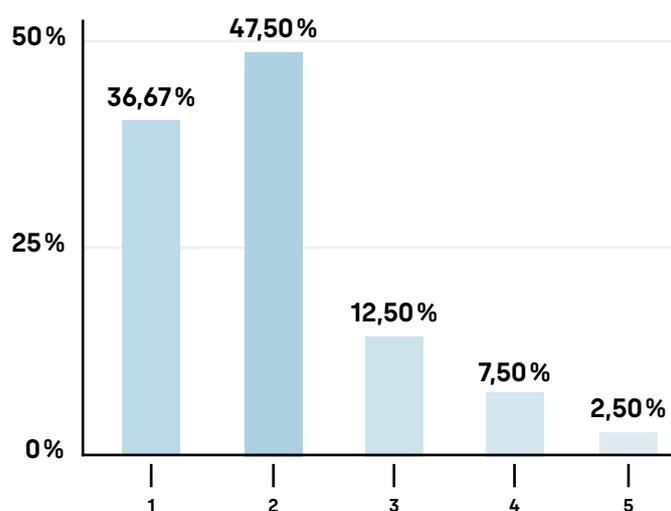


Le télétravail hors période de crise sanitaire

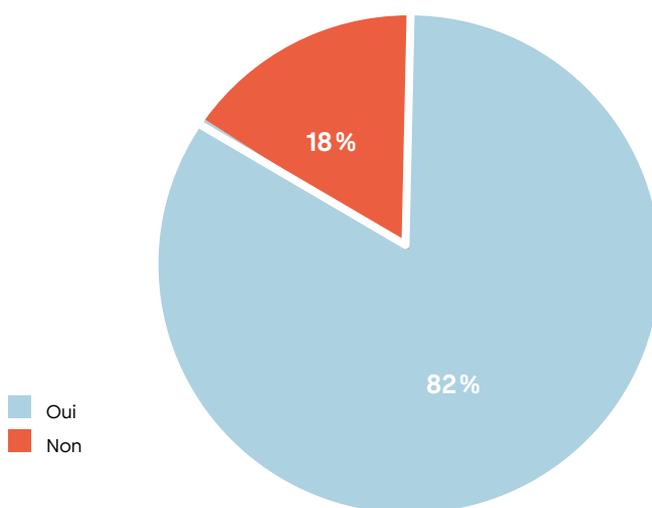
- Le télétravail choisi peut **marquer une avancée pour le cabinet** (sous réserve d'accompagnement adéquat).
- Le télétravail choisi, négocié et étalonné peut **être un facteur de transformation**.
- Le télétravail choisi peut être **un vecteur de bien-être au travail**.
- Le télétravail peut être **un levier d'efficience opérationnelle et d'innovation**.

IV. LE TÉLÉTRAVAIL DANS LES CABINETS DANS LE FUTUR

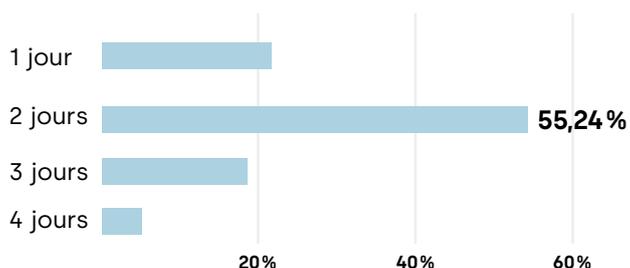
Q28. Combien de jours souhaiteriez-vous télétravailler ?



Q29. Souhaiteriez-vous autoriser le télétravail en cabinet ?



Q30. Si oui, combien de jours par semaine ?



Le télétravail hors période de crise sanitaire

Le travail hybride plébiscité pour les scénarios post-crise sanitaire.

Un télétravail partiel, minoritaire (1 jour semaine en moyenne), choisi, négocié.

Un télétravail « normalisé » dans les cabinets (renversement normatif : le télétravail partiel comme norme partagée et pratique désormais attendue par nombre de collaborateurs; l'hybridation du travail en cabinet comme nouveau standard).

Les paradigmes évoluent. La question n'est pas de savoir si on peut ou pas faire avec le télétravail ; on doit faire avec, on doit faire confiance, la question est « comment faire avec », comment adapter nos entreprises à cette réalité. C'est là que le chef d'entreprise a un rôle à jouer auprès de ses équipes et la formation peut aider. Les managers doivent apprendre à manager différemment.

AXEL GASET

LE TÉLÉTRAVAIL EN CABINET : RENVERSEMENT DE NORME ET RENOUVEAU DU PACTE SOCIAL

par Prof. Maria Giuseppina BRUNA¹⁻²

Révélatrice des promesses ambiguës de la post-modernité, la pandémie engendrée par le COVID-19 se configure comme une crise épopéale (au sens étymologique du terme). A la manière d'un fait social total, au sens maussien du terme (Chanlat, 2020 ; Bruna, 2021 a, b), elle influence le cours de l'existence et la vie en Société. Des régulations institutionnelles aux relations sociales, du fonctionnement des entreprises aux rapports de travail, des modes d'apprentissage aux supports de collaboration, des mécanismes de résilience aux chemins de la soutenabilité, la crise n'a laissé aucun de ces champs exempt d'impact. Ses effets ont rejailli (et continuent de rejaillir), bien que de manière différenciée, sur l'ensemble des zones géo-anthropiques et des sphères de l'activité (institutionnelle, politique, interactionnelle, économique, culturelle, symbolique...), des couches sociales et des franges de l'existence (âges et générations).

Expérience dramatique ayant révélé les contradictions, les hésitations et, *in fundo*, les vulnérabilités d'une société en crise de sens et en mal d'alignement, la pandémie s'est avérée au même temps annonciatrice de mutations profondes, possiblement améliorantes (Bruna, 2021 a, b), à l'instar du retour en grâce de la puissance publique comme garant de l'intérêt général, du renforcement des souverainetés supranationales, du foisonnement de l'innovation et de l'émergence de solidarités élargies nourries par une conscientisation croissante des enjeux sociaux, environnementaux et géopolitiques du 21ème siècle... La sphère professionnelle a connu, en miroir, une accélération de mutations déjà engagées, à commencer par la digitalisation des activités et le télétravail.

Le télétravail ou leçon d'un renversement de norme

La crise sanitaire a percuté l'entreprise de plein fouet, bouleversant ses équilibres (économiques, technologiques, organisationnels et sociaux) et ses usages. Là où le télétravail connaissait avant crise une progression lente mais régulière, il est devenu norme en l'espace d'un confinement. Son usage, massif (en volume), intensif (en nombre de journées, malgré des modulations selon les secteurs et les périodes...) et contraint (par le contexte sanitaire), a concouru, au plus profond de la crise, à préserver des pans entiers de l'économie, à entretenir (en mode dégradé) le lien social ... mais aussi, dans

bien des cas, à renverser les modes, les codes et les normes du travail.

De « l'anomique au canonique » pour reprendre une formule maffesolienne, le télétravail est ainsi passé, l'espace d'une pandémie, de pratique marginale (réservée à un petit nombre de pionniers) à norme socialement légitime et désirable pour une large proportion de collaborateurs, d'exercice sporadique à modalité diffuse, de « singularité générationnelle » à attente partagée, encouragée par les pouvoirs publics.

Procédure de sauvegarde, génitrice d'une foudroyante d'innovations socio-managériales, la digitalisation des activités repose sur deux phénomènes majeurs :

- *la distancialisation du travail*, le *work-at-home* venant prendre le pas sur le travail nomade ou pluri-localisé jusqu'à s'ériger en modalité dominante de travail, bien loin des usages sélectifs ou à la carte des télétravailleurs d'avant-crise,
- *la technologisation des tâches et des interactions*, avec l'irruption de nombre de plateformes et logiciels connectés, appréciés comme des instruments au service de l'activité, des facilitateurs de socialisation et des outils de management.

De ces bouleversements découle une (r)évolution du travail, de ses formes, temporalités, rythmes et espaces ainsi qu'une plasticité du et au travail destinée à mieux répondre aux attentes de salariés soucieux de sens et d'équilibre.

Voyage dans les antres du télétravail en cabinet

Comme notre enquête l'a révélé, les cabinets d'expertise comptable ont su s'adapter, agilement, à la survenue de la pandémie : un usage stratégique et massif de solutions digitales a permis un maintien de l'activité (en volume, qualité et réactivité) et une interaction professionnelle et écosystémique satisfaisante bien qu'un peu dégradée (entre associés, entre associés et collaborateurs et avec les parties prenantes – clients, pouvoirs publics, partenaires...–). Et ce, en dépit des déstabilisations (psychologiques et sanitaires, sociales, organisationnelles...) induites par la pandémie et les mesures de confinement associées, de la surcharge d'activité et de la pression socio-économico-institutionnelle pesant sur la profession.

Or, si l'efficacité des cabinets a été maintenue, c'est grâce à un alignement stratégique nourri tout à la fois par :

- une mission partagée (raison d'être du métier d'expert-comptable / raison d'être du cabinet),
- un *ethos* professionnel (et, plus encore un *habitus*) fédérateur et mobilisateur,
- une cohésion forte entre associés,
- des mécanismes régulatoires, des procédures opérationnelles et des solutions techniques permettant efficacement de répartir, exécuter, coordonner et contrôler l'activité,
- un tissu socio-organisationnel solide, bien que fissuré par le désalignement croissant des pratiques managériales et des attentes des collaborateurs en termes d'équilibres de vie, de QVT, de mobilité ascendante (progression) et horizontale (enrichissement et/ou évolution du métier), d'engagement sociétal,
- une fréquence interactionnelle élevée, maintenue, malgré les confinements, grâce à une forte interdépendance opérationnelle et à tout un portefeuille d'outils et plateformes numériques.

Cependant, dans nombre de cabinets « à taille humaine » pratiquant un management direct par les associés, connaissant une faible formalisation des procédures RH/QVT et un dialogue social embryonnaire (et/ou surclassé par des pratiques de négociation *intuitu personae*), la distanciation du travail a pu engendrer une fragilisation du sentiment d'appartenance. Certains associés ont ressenti (ou redouté) un effritement de la cohésion sociale en cabinet, reconductible à une réduction (probable) de la densité des interactions mais aussi à une crainte (subjective) de « perte de contrôle », symétrique à une autonomisation relative des collaborateurs et à l'intensification de leurs revendications en matière de reconnaissance professionnelle.

Bâtir le cabinet de demain... par l'alignement (écosystémique, stratégique et sociétal)

Déjà relevée par l'enquête « Enjeux stratégiques & défis d'avenir pour les cabinets d'expertise comptable : prospective des métiers, nouveau des business models et nouveaux chemins de croissance » (Bruna, 2018-2020), l'attente d'une redéfinition du pacte socio-organisationnel et managérial, en clé

d'agilité et d'inclusion, d'autonomisation et de responsabilisation, de mobilité et de soutenabilité, acquiert, à la faveur de la pandémie, une acuité toute particulière. Cela invite à redéfinir le pacte social et les règles du jeu en cabinet, en y intégrant les attentes légitimes des collaborateurs, y compris leur aspiration à l'hybridation du travail, à une plus grande autonomie, mobilité et diversité des tâches. Il s'agit là de penser, en collégialité, le cabinet de demain à même de satisfaire à sa mission et à ses responsabilités, d'assurer son efficacité opérationnelle et de sa soutenabilité (par la viabilité de son modèle d'affaires et sa contribution aux transitions de notre temps), de répondre aux aspirations des équipes et de renouer avec les attentes, plurielles, des parties prenantes³. Ainsi le cabinet de demain sera-t-il invité à épouser un *humanisme pragmatique* et à faire sienne une *agilité inclusive*, qui est gage d'alignement et de performance partagée.

Références citées

- Bruna, M. G. & al. (2019). « Enjeux stratégiques & défis d'avenir pour les cabinets d'Expertise Comptable : prospective des métiers, nouveau des business models et nouveaux chemins de croissance », IFEC Mag, 64, février 2019, pp. II-XI.
- Bruna, M. G. (2021a). L'entreprise doit être responsable et redevable envers la société ! Entretien avec D. Raciné, Alters média, 4, Octobre 2021, pp.6-9.
- Bruna, M. G. (2021 b). Du besoin de régulation à l'heure de la Covid-19. Question (s) de management, 34, 118-119.
- Chanlat, J. F. (2020). La catastrophe sanitaire actuelle : un fait social total, Le Libellio d'AEGIS, 16(7), 3-30.

1. Directrice des Ressources stratégiques, de la R&D, des Chaires et de la RSE de l'IPAG Business School ; Directrice-fondatrice de la Chaire IPAG « Entreprise Inclusive » et Professeure Titulaire en Management, Habilitée à Diriger les Recherches.

2. L'Auteure remercie chaleureusement M. Christophe Priem et M. Axel Gaset (IFEC), Mme. Marie Karoun-Vidal (Groupe VYV) et Dr. Abderrahmane Jahmane (Chaire IPAG « Entreprise Inclusive») pour leurs contributions respectives à la conception, diffusion, exploitation et/ou valorisation de l'étude faisant l'objet de ce dossier. Elle souhaite, en outre, saluer le concours de M. Grégory Blin, Mme. Florence Davoust et Mme Gaëlle Tissier à la réalisation technique du présent cahier.

Les réflexions synthétisées dans cette tribune s'inscrivent dans l'axe de recherche « L'entreprise de demain » de la Chaire IPAG « Entreprise Inclusive » porté, sous l'impulsion et la direction de l'Auteure, par une équipe de chercheurs et praticiens, dont Dr. A. Jahmane, Dr. M.-J. Scotto, Dr. M. Guechtouli, Mme. M. El Bouti et Mme. C. Ferrero.

3. C'est pourquoi la Chaire IPAG « Entreprise Inclusive », en partenariat avec le Groupe VYV et l'IPAG Executive Education, lance, sous la direction du Prof. M. G. Bruna, un programme certifiant (5 jours, bloc de compétence rattaché au RNCP36791) autour du renouvellement des cabinets par la refonte de leur pacte socio-managérial en clé d'agilité et d'inclusion (RH responsable, QVT, RSE...) et par le renforcement de leur alignement stratégique, écosystémique et sociétal.

LE GROUPE VYV EN ACTION



De gauche à droite :

Mylène THEVENET - Responsable de projet SQVT - Direction de la Prévention, de l'éducation et la promotion pour la santé

Marie KAROUN-VIDAL - Directrice – Direction Experts-comptables et apporteurs d'affaires.

Magdalena AURE - Responsable réseau Experts-comptables - Direction Experts-comptables et apporteurs d'affaires

UN PARTENARIAT GAGNANT / GAGNANT

Lorsque l'apparition de la Covid a instauré le télétravail obligatoire, l'IFEC a souhaité s'appuyer sur l'expertise du Groupe pour l'accompagner.

C'est ainsi que le Groupe VYV a concrétisé un partenariat tripartite avec la chaire IPAG et l'IFEC afin de mener une étude approfondie sur la modification des habitudes de travail au sein des cabinets imposées face à la généralisation du télétravail.

L'IFEC est l'une des premières organisations à avoir bénéficié de l'offre télétravail du Groupe VYV.

La démarche était double :

Pour l'IFEC : Accompagner les experts-comptables à la mise en place d'un télétravail serein et pérenne, au sein de leur cabinet mais également chez leurs clients chefs d'entreprise.

Pour VYV : Valoriser notre expertise sur les thèmes de la prévention S-QVT et contribuer à la mise en place de démarches qualité en outillant les cabinets et les employeurs.

La Direction de la Prévention, de l'éducation et la promotion pour la santé du Groupe VYV, en réaction aux nouveaux besoins induits par la généralisation du télétravail, a conçu une gamme spécifique.

Cette offre s'appuie sur trois leviers :

- sensibiliser sur les avantages, les inconvénients, comprendre les enjeux du télétravail,
- objectiver la situation de transformation liée au déploiement du télétravail,
- mettre en place un plan d'action télétravail auprès des collaborateurs pour pérenniser cette transformation.

Une offre testée et approuvée auprès des adhérents de l'IFEC

Avec le soutien de l'IFEC nous avons donc réalisé deux séries de webinaires dans le cadre du Printemps du Management, afin de sensibiliser et acculturer les experts-comptables à cette nouvelle organisation du travail.

En 2021, l'approche a regroupé l'ensemble des enjeux que revêt le télétravail :

- Les avantages et les limites du télétravail
- La réglementation du télétravail
- La mise en œuvre concrète du télétravail
- Le management du télétravail au quotidien

Ce dispositif d'accompagnement a été apprécié par 92 % des participants (160 par épisode).

Un plébiscite qui a conduit l'IFEC à renouveler sa demande pour une deuxième session de webinaires dans le cadre du Printemps du Management 2022, en approfondissant la thématique du Télétravail.

- Télétravail et dialogue social
- Télétravail et gestion des RH
- Télétravail et absentéisme
- Télétravail et marque employeur

Le Groupe VYV propose aux cabinets sur le terrain, une organisation en trois temps. Il débute avec un état des lieux des pratiques liées au télétravail au sein du cabinet afin d'identifier les leviers et les freins à la mise en place du télétravail.

Après cette phase d'analyse, des préconisations sont définies pour adapter l'organisation du télétravail.

A la suite de ces étapes essentielles, une formation des équipes, et plus particulièrement des managers, est proposée pour leur permettre d'acquérir des connaissances, des outils, des leviers d'action au quotidien pour installer durablement et sereinement le télétravail dans leur cabinet ou chez leurs clients.

Pour aller plus loin :

La prise en compte de ces nouveaux modes de management permet de répondre en partie aux enjeux sur les questions d'attractivité, de recrutement et de marque employeur, que connaît la profession. Autant de thèmes en lien avec la S-QVT sur lesquels le Groupe VYV peut également vous aider à transformer vos cabinets.

Contact : expertscomptables@groupe-vyv.fr

TÉMOIGNAGE D'UN SALARIÉ DE CABINET SUR LE TÉLÉTRAVAIL



Matthieu MURE, 35 ans, est Chargé de clientèle expérimenté au sein du Groupe AFIGEC, avec une ancienneté de près de 6 ans.

Comment s'est organisé le télétravail pendant le confinement ?

J'ai télétravaillé en full time, soit 5 jours et mon employeur a fourni tout le matériel dont j'avais besoin. Nous organisons deux fois par semaine des réunions d'équipe via Teams, en début et en fin de semaine et nous gardions ainsi le contact, comme si nous étions à la pause-café du cabinet.

Quels ont été les avantages du télétravail ?

Le premier avantage était bien sûr d'éviter les transports en commun à Paris ; ce gain de temps et de stress était vraiment confortable. L'organisation du temps était simplifiée et pouvoir gérer son planning est un réel avantage.

Ensuite, nos échanges en visio nous ont montré à quel point il y a une solidarité d'équipe. Et contrairement à la pause-café où chacun a son heure, là il y avait toute l'équipe. Ce sont des moments conviviaux indispensables.

Le troisième avantage, c'est la proximité avec l'entourage, avec la famille. Ma compagne étant près de moi, j'ai pu par exemple lui expliquer en quoi consistait mon travail.

Quels ont été les inconvénients ?

A Paris, on ne dispose pas forcément d'un grand logement. Il faut donc s'adapter. A midi et le soir, on enlève les écrans de la table. Mais tout est question d'organisation et pour ma part, elle était très fluide. Je n'ai pas subi de stress supplémentaire alors qu'on était en période fiscale. Les clients étant eux-mêmes en télétravail, chacun comprenait la situation de l'autre. Les clients étaient même plus tolérants lors du confinement, s'il fallait éditer des documents par exemple. Par ailleurs, ils respectaient la vie privée et les horaires de connexion et de téléphone.

Quelles leçons en tirez-vous aujourd'hui ?

A la fin du confinement, j'étais à la fois content de revenir au travail et content que le télétravail se dé-

mocratise. Certains managers étaient contre le télétravail ou en avaient peur. Pour moi, le télétravail est un des éléments de la qualité de vie au travail, à condition d'avoir des plages en présentiel, car nous avons besoin d'échange et rien ne remplace les rendez-vous physiques.

Continuez-vous à télétravailler aujourd'hui ?

Oui, et mon cas est un peu particulier. J'ai suivi il y a un an ma compagne qui partait à Montpellier, ma région d'origine, en accord avec la direction. Je reviens sur Paris autant que de besoin, et a minima deux fois par mois. Depuis le mois de septembre, AFIGEC met à ma disposition, ainsi qu'à un autre collègue, un espace de coworking à Montpellier. Je garde ainsi le lien avec le cabinet, tout en étant sur un lieu de travail et je bénéficie à la fois du matériel informatique mais aussi du confort d'un espace café fourni par AFIGEC. Nous avons pris le temps de prévenir les clients, et cela n'a posé aucun souci pour eux. Certains d'entre eux télétravaillaient d'ailleurs à l'étranger. Distance ou pas, le travail est le même, et les outils téléphone et mail également.

Est-ce que cela participe à la qualité de vie au travail ?

Tout à fait. Cette organisation contribue complètement à mon bien-être. Je bénéficie d'un logement plus grand, de la proximité avec ma famille et je profite du soleil et des cigales. La gestion du temps est plus simple car je n'ai plus de transport, mon rythme de vie est plus facile et j'ai trouvé un bon compromis entre vie professionnelle et vie personnelle. Je n'ai pas la contrainte de justifier de mes temps de présence, ma direction me fait confiance. J'ai la chance de travailler avec la même équipe, donc nous savons travailler ensemble, en bonne intelligence. Nous sommes vraiment dans une relation gagnant/gagnant.

Selon vous, quels sont les points d'attention à apporter au télétravail ?

J'ai la chance que tout est organisé pour que le télétravail ne soit pas subi mais apprécié. Dans une profession où le turn-over est important, le télétravail, quand il est bien organisé, participe à la qualité de vie. Et la confiance accordée par un expert-comptable est une réelle motivation. Il faut cependant savoir se donner des espaces pour « prendre l'air » mais aussi garder le lien avec les clients et les collègues. Tout est question d'équilibre pour une relation gagnant/gagnant.

LE REGARD d'un partenaire

SUP'EXPERTISE, L'ÉCOLE DE TOUTE LA PROFESSION COMPTABLE FRANCILIENNE

Le 19 juillet dernier, la Compagnie des Commissaires aux comptes de Versailles et du Centre a rejoint son homologue de Paris ainsi que l'Ordre des experts-comptables de Paris Ile-de-France au sein de la gouvernance de Sup'Expertise : la nouvelle école supérieure de l'expertise comptable, de l'audit et du conseil de la profession comptable francilienne.

Issue de la fusion de l'Asforef, l'institut régional de formation continue de la profession comptable, et de l'ACE, CFA historique pour l'expertise comptable en Île-de-France, Sup'Expertise a pour ambition de réinventer les études de comptabilité et de gestion et d'être un instrument de choc destiné à aider la profession à faire face aux importantes mutations qu'elle connaît, en proposant sous une seule et même bannière toutes les modalités d'acquisition, d'évolution et de gestion des compétences, tout au long de la vie.

Formation initiale (en alternance ou classique), formation continue (courte ou longue, diplômante et certifiante), accompagnement à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) dans les cabinets, VAE (notamment du DCG et du DSCG), bilans de compétences, coaching etc... Sup'Expertise couvre l'ensemble du champ de la formation professionnelle pour le compte des experts-comptables et commissaires comptes, des collaborateurs et des stagiaires d'expertise comptable, actuels et futurs, en apportant ainsi une réponse adaptée à chacun de leurs besoins de développement de compétences.

Avec pour ambition de s'imposer comme l'école de référence pour la profession d'expert-comptable et de commissaire aux comptes, Sup'Expertise place l'innovation pédagogique et technologique au cœur de sa stratégie. L'école propose, depuis la rentrée scolaire 2022, aux élèves préparant le DCG, son propre Bachelor Expertise comptable & conseil qui vient compléter ce diplôme d'Etat normé par des modules complémentaires, en adéquation avec les besoins actuels des cabinets en nouvelles compétences : soft skills, impact de la facture électronique, sensibilisation au traitement des data, etc.



En ligne de mire : délivrer son propre Mastère expertise comptable, audit & conseil pour ses étudiants de DSCG, l'obtention de dispenses d'examens aux épreuves du DCG et du DSCG, une reconnaissance comme établissement d'enseignement supérieur privé d'intérêt général (EESPIG), « Grande école » spécialisée dans les métiers de l'expertise comptable, de l'audit et du conseil...

En communiquant sur une marque forte, portée par toute une profession, Sup'Expertise entend bien assumer sa part dans le renforcement de l'attractivité de ces métiers confrontés à une pénurie de collaborateurs en attirant et en fidélisant davantage de jeunes dans une branche professionnelle qui a tout pour plaire : des postes à responsabilité, bien rémunérés, permettant des évolutions et répondant aux attentes de jeunes générations en quête d'une activité porteuse de sens.

En 2022, Sup'Expertise formera près de 700 apprentis et étudiants aux BTS, DCG et DSCG, et à plusieurs diplômes universitaires dans les domaines de la comptabilité et de la gestion, du management et des RH. Par ailleurs, plus de 3 000 stagiaires d'expertise comptable bénéficieront de son approche pédagogique innovante et plus de 8 000 journées de formation continue seront proposées. Pour incarner cette ambition d'excellence, Sup'Expertise comptera fin 2022 sur un nouveau campus moderne de 5 000 m², à Courbevoie. L'exceptionnelle qualité de ce bâtiment sera un atout majeur dans la stratégie d'attractivité de l'école et de la profession que sert ce projet.

Contact :
Ugo LOPEZ, Directeur général
u.lopez@supexpertise.fr



MEHDI CAUSSANEL-HAJI

Avocat Associé -
Cabinet Barthelemy Avocats
Conseil en Droit du Travail, de la Sécurité Sociale et de la Protection Sociale



Les principales mesures de la loi sur le Pouvoir d'Achat

La rentrée est souvent synonyme de nouveautés et l'été 2022 n'a pas fait exception. La loi portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat a été publiée au journal officiel du 17 août 2022.

La Prime de Partage de la Valeur

C'est le premier article de la loi qui instaure la prime de partage de la valeur (PPV) et qui désormais pérennise (avec des modifications) la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA). Son versement est possible depuis le 1er juillet 2022. Cette prime est exonérée de cotisations sociales (**mais attention, l'exonération d'impôt sur le revenu est limitée aux seules années 2022 et 2023, sous conditions**).

Qui peut bénéficier de la PPV ?

Tous les salariés ou agents visés par l'article L. 3311-1 du code du travail peuvent bénéficier de la PPV. Pour bénéficier du régime de faveur, elle doit être versée aux salariés liés à l'entreprise par un contrat de travail, aux intérimaires mis à disposition de l'entreprise utilisatrice, à sa date de versement OU à la date de dépôt de l'accord collectif ou de la signature de la décision unilatérale de l'employeur l'instituant.

Quel est le régime social et fiscal de la PPV ?

Le montant de la PPV est exonéré de toutes cotisations sociales (d'origine légale ou conventionnelle), ainsi que des contributions liées à la formation, la taxe d'apprentissage et la participation construction, dans la limite de **3 000 € par année civile et par bénéficiaire, quel que soit le niveau de rémunération du salarié**.

Comme pour la PEPA, **la PPV ne doit pas se substituer à un élément de rémunération**, augmentation de rémunération, primes prévus par la loi, au contrat de travail, par convention, accord collectif ou par les usages.

■ Majoration

Le montant peut être porté à **6 000 €** par année civile et par bénéficiaire lorsque à la date de versement de la prime ou sur le même exercice :

- Un dispositif d'intéressement est mis en œuvre ou conclu dans les entreprises d'au moins 50 salariés (soumises à l'obligation de mettre en place la participation) ;
- Un dispositif d'intéressement ou de participation est mis en œuvre ou conclu dans les entreprises de moins de 50 salariés (non soumises à l'obligation de mise en place de la participation).

A noter : La PPV est assimilée, s'agissant de l'assujettissement au forfait social, aux sommes versées au titre de l'intéressement. Elle est donc soumise au forfait social dans les entreprises de plus de 250 salariés (art. L. 137-15 CSS).

■ Régime temporaire

Dans la limite des plafonds exonérés de charges sociales (3 000/6 000 €), les primes versées **entre le 1^{er} juillet 2022 et le 31 décembre 2023**, aux salariés ayant perçu une rémunération inférieure à 3 fois la valeur du SMIC annuel au cours des 12 mois précédant leur versement, sont exonérées d'impôt sur le revenu, de forfait social et de CSG/CRDS.

■ Cumul

En cas de cumul de la PPV et de la PEPA, l'exonération fiscale au titre des revenus 2022 se fera à hauteur d'un plafond de 6 000 €.



Quelles sont les modalités de versement de la PPV ?

Les employeurs ont la possibilité de **moduler le montant de la prime**, c'est-à-dire en faire varier le montant accordé, en fonction des critères suivants :

- La rémunération,
- Le niveau de classification,
- La durée de présence effective pendant l'année écoulée ou de la durée de travail prévue au contrat. A noter que les congés de maternité, paternité, d'adoption et d'éducation des enfants sont assimilés à des périodes de présence effective.
- L'ancienneté dans l'entreprise (**il s'agit d'un nouveau critère**).

■ Formalités

Le montant de la prime et éventuellement le niveau maximal de rémunération des salariés éligibles ainsi que les conditions de modulation du niveau de la prime selon les bénéficiaires doivent être prévus par :

- Un accord d'entreprise ou de groupe conclu selon les modalités applicables aux accords d'intéressement,
- Ou par une décision unilatérale de l'employeur (DUE), auquel cas le CSE (s'il existe) doit être consulté préalablement (et non plus seulement informé).

■ Périodicité

Le versement de la prime peut être réalisé en une ou plusieurs fois au cours de l'année civile, dans la limite d'une fois par trimestre. En aucun cas, elle ne peut être versée mensuellement.

■ Versement complémentaire

Si au cours de l'année civile le plafond de 3 000 €/6 000€ n'a pas été atteint, l'employeur a la faculté de procéder à un versement complémentaire. Ce versement complémentaire ne peut intervenir qu'une fois par année civile et devra donner lieu à un nouvel accord collectif ou à une nouvelle DUE portant uniquement sur la date et le montant du versement.

Quid des travailleurs temporaires ?

Lorsque l'entreprise utilisatrice attribue cette prime à ses propres salariés, elle doit en informer sans délai l'entreprise de travail temporaire dont relève le salarié mis à disposition.

L'entreprise de travail temporaire consulte son CSE (s'il existe) et verse la PPV au salarié mis à disposition selon les modalités fixées **par l'accord ou la décision de l'entreprise utilisatrice**.

La PPV versée au salarié mis à disposition est exonérée sous réserve **que les conditions d'exonération soient remplies chez l'entreprise utilisatrice**.

Le service juridique de l'IFEC met à disposition des adhérents, des modèles d'accord et de DUE.



Les mesures en matière d'épargne salariale

Intéressement

■ Allongement de la durée de mise en place

L'intéressement peut désormais être mis en place pour une durée pouvant atteindre 5 ans contre 1 à 3 ans actuellement. Les accords non renégociés seront renouvelables par tacite reconduction et ce plusieurs fois.

■ Elargissement de la DU aux entreprises de moins de 50 salariés

Les entreprises de moins de 50 salariés non couvertes par un accord de branche agréé en la matière peuvent mettre en place un dispositif d'intéressement par décision unilatérale :

- En l'absence de délégué syndical et/ou de CSE, auquel cas l'employeur en informera ses salariés par tous moyens.
- En présence d'au moins un délégué syndical et/ou d'un CSE, en cas d'échec de la négociation, auquel cas devront être consignées dans un PV de désaccord les propositions de chaque partie et le CSE devra être consulté au moins 15 jours avant le dépôt de la DU auprès de l'administration.

A noter : Cette voie n'était admise que dans les entreprises de moins de 11 salariés dépourvues de délégué syndical ou de membre élu au CSE, «à la condition qu'aucun accord d'intéressement ne soit applicable ni n'ait été conclu dans l'entreprise depuis au moins 5 ans». (C. trav. Art. L. 3312-5, II).

Déblocage exceptionnel de l'épargne salariale

■ Nouveau cas de déblocage exceptionnel de l'épargne salariale

Il pourra être dérogé à l'indisponibilité des fonds affectés en épargne pour le financement ou l'achat d'un ou plusieurs biens ou la fourniture d'une ou plusieurs prestations de services.

■ Sommes concernées

Ce déblocage concerne les droits acquis au titre de la participation et/ou de l'intéressement affectés **avant le 1^{er} janvier 2022** sur un plan d'épargne salariale (ou en l'absence d'accord de participation sur un compte courant bloqué). Il ne s'appliquera pas aux fonds investis dans les entreprises solidaires, ni aux sommes affectées aux plans d'épargne retraite (PERCO, PERECO ou plan d'épargne retraite obligatoire).

■ Modalités de déblocage

Le déblocage peut porter sur tout ou partie des titres, parts, actions ou sommes en une seule fois jusqu'au 31 décembre 2022 dans la limite d'un plafond global de 10 000 € net de prélèvements sociaux.

■ Exonération

Les sommes débloquées bénéficieront d'une exonération d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales.

■ Information des salariés

L'employeur est tenu d'informer les salariés de cette faculté de déblocage dans un **délai de 2 mois à compter de la promulgation de la loi**.

■ Information de l'administration fiscale

L'organisme gestionnaire ou, à défaut, l'employeur doit déclarer à l'administration fiscale le montant des sommes débloquées.

■ Pièces justificatives

Il revient au salarié qui demande le déblocage des sommes épargnées de tenir à la disposition de l'administration fiscale les pièces justificatives attestant de l'usage des sommes débloquées.

Le service juridique de l'IFEC met à disposition des adhérents, un modèle d'accord sur l'intéressement.



LANDRY DUMAS

Responsable Juridique
et des Affaires Sociales IFEC

juridique@ifec.fr



Protections et valorisations des patrimoines privés et professionnels



CHRISTINE BERGERON

Formatrice IFOR

Membre de l'institut de la protection sociale.

Experte en patrimoine protection sociale : prévoyance / frais de santé / Retraite / Epargne entreprise / Régimes : Obligatoires, Supplémentaires, Individuels (TNS), Collectifs (salariés).

Les patrimoines privés et professionnels sont intimement liés. La constitution, la préservation et la valorisation du patrimoine privé passe par une attention particulière et régulière à porter au patrimoine professionnel.

Les moyens adaptés dont nous disposons pour effectuer un conseil patrimonial de qualité sont nombreux et très diversifiés dans leurs formes : la coordination des différentes expertises requises, des outils de calculs, des méthodes, les contrats d'assurance et d'investissement, des dispositifs d'exonérations fiscales et sociales, une méthode en « approche globale » par un recueil des besoins et des informations sur-mesure, de qualité, pour des personnes physiques et morales, etc...

Les enjeux de réussite d'un accompagnement résident dans les modalités de mise en œuvre de ces moyens et passent par la hiérarchisation des priorités.

Les bénéfices et avantages d'un conseil adapté sur la protection, la création et la valorisation des patrimoines sont conséquents, notamment :

- Connaître ses droits des Régimes obligatoires et supplémentaires en : Prévoyance, Frais Médicaux, Retraite, Epargne Entreprise.
- Gagner du temps : Déléguer et coordonner vos conseillers experts.
- Sécuriser les Revenus : De son vivant, En cas de décès.
- Optimiser : Budgets, Impôts et charges, droits en prévoyance et retraite.
- Eviter les contentieux par le respect des règles de conformités.
- Fiabiliser : Faire des choix pertinents et efficaces, durables et révisables.

De quelle catégorie de patrimoine parle-t-on ? Immobilier ? Financier ? Autre ? Parce qu'il représente un des leviers principaux pour développer le patrimoine global, ici nous faisons zoom sur celui des acquis, et

des droits à acquérir en protection des revenus : PREVOYANCE et RETRAITE, et de l'optimisation des rémunérations qui est liée.

La prévoyance protège les revenus actuels en cas d'arrêt de travail et de décès.

Les investissements en retraite par capitalisation assurent la protection du revenu différé.

Les régimes obligatoires et supplémentaires fournissent ces garanties.

Il convient d'aborder la recherche d'optimisation du rapport cotisations / prestations d'une situation, régimes obligatoires et supplémentaires, en partant des besoins de protection des revenus en cas de vie et en cas de décès.

Connaître ses droits, choisir un statut, choisir des rémunérations en protégeant ses revenus, ceux de sa famille, de son entreprise, de ses employés, sont des nécessités et des besoins universels.

Comment procéder pour identifier des besoins, définir des objectifs et utiliser les moyens appropriés pour les atteindre ?

Des étapes doivent être respectées :

1. Recueil des besoins et des informations.
2. Analyses.
3. Conseil adaptés et efficaces.
4. Suivi personnalisé.

Comment faire lorsque l'on contribue déjà au quotidien aux conseils patrimoniaux pour aller au-delà encore sur les aspects techniques et opérationnels ?

Chères expertes et chers experts qui nous lisez, l'IFOR met à votre disposition des moyens adaptés pour répondre à vos souhaits, quels qu'ils soient, de développement du conseil patrimonial auprès des professionnels et des entreprises. Des formations dédiées en rubrique « CONSEIL PATRIMONIAL » et un MASTER en conseil patrimonial vous attendent !

LA CAVEC CHANGE DE PEAU

Logo, charte graphique, site internet, brochure institutionnelle, campagne publicitaire... La Cavec a revu de fond en comble sa communication et ses outils avec une double préoccupation : toujours mieux servir ses affiliés et mettre en valeur son modèle.

Vous l'avez sans doute remarqué si vous étiez présent au Congrès de l'Ordre des experts-comptables, la Cavec a décidé de renouveler toute sa communication et de le faire savoir !

« Une caisse à l'image de la profession : active, solide, responsable et connectée », c'est en effet le message qui est décliné dans la campagne de communication déployée par la Cavec.



Nous sommes particulièrement fiers de notre modèle de caisse de retraite et nous avons eu envie de mettre en avant ses forces, au premier rang desquelles le fait d'être une caisse professionnelle », explique Frédéric Rogier, Président de la Cavec.

Pilotée en autonomie* par les experts-comptables et commissaires aux comptes, la Cavec a construit, depuis 1949, des régimes de retraite complémentaire et de prévoyance finement adaptés aux besoins de ses 35 000 affiliés. Son modèle, qui repose sur la solidarité intergénérationnelle, fait figure de référence en matière d'efficacité.

« Rappelons que les réserves de la caisse ont été multipliées par 12 en 30 ans », souligne Michel Giordano, Président de la commission communication et relations publiques de la caisse. « Cela ne tient pas du hasard ; c'est le résultat des choix responsables et ambitieux que nous avons opérés au fil des ans, et nous voulions le dire haut et fort, surtout en cette période de réflexion autour de la réforme des retraites. »

Une toute nouvelle identité visuelle

Cette campagne dans les médias de la profession accompagne le changement complet de tous les outils de communication de la caisse, dont le logo et le site web.

« Notre identité visuelle et notre site n'avaient pas évolué depuis 2011, explique Michel Giordano. Même si nous sommes par nature des personnes attachées au temps long... il était temps de moderniser notre image et l'accès à nos services ! ».

*sous la tutelle du ministère du Budget et du ministère en charge de la Sécurité sociale.



Marie Lerayer, Directrice de la communication et chef d'orchestre du projet renchérit : « En réalité, notre ancien logo a été l'unique jusqu'à présent car il avait été créé en 1973 et seules les couleurs avaient changé en 2011... il avait donc presque 50 ans ! »

Ce changement a-t-il été facile ? « Il y avait un attachement à cette identité historique et tout l'enjeu pour l'agence avec laquelle nous avons travaillé a été d'opérer une refonte totale sans trahir l'esprit de la caisse, relate Marie Lerayer. Ce chantier a pris du temps et nécessité de longs échanges avant d'aboutir à cette nouvelle identité. »

« Aujourd'hui, poursuit Michel Giordano, ce logo fait l'unanimité à la Cavec et nous avons été très heureux d'enfin le présenter à l'occasion du Congrès. Il inscrit la caisse dans des codes de service plus modernes et valorise en même temps sa dimension institutionnelle. »



Un site internet orienté vers le conseil aux affiliés

De même, si le site internet de la Cavec fonctionnait toujours bien d'un point de vue technique, il ne correspondait plus aux usages digitaux actuels, et n'était, par exemple, pas du tout adapté à une consultation via un téléphone mobile. « Nous avons une forte culture du terrain et avons toujours mis l'accent sur la communication directe avec la profession, notamment lors des salons, raconte Michel Giordano. Le Covid, en marquant un coup d'arrêt brutal à toutes nos rencontres physiques, nous a fait repenser la relation à nos affiliés. Nous avons notamment créé des rendez-vous thématiques en webinaires, qui remportent beaucoup de succès, et la refonte du site s'est inscrite dans ce mouvement. »

« La fréquentation du site Internet n'a cessé d'augmenter ces dernières années, notamment grâce à la mise à disposition de nouveaux services en ligne. Toutefois, nous avons un outil "daté" dans sa technologie, précise Frédéric Deknuyd, Directeur de la Cavec. Nous avons à cœur d'améliorer encore plus l'expérience des usagers du site, de leur apporter davantage de conseils, sans perdre en fiabilité.

Nous avons par exemple revu complètement la navigation afin de créer des entrées par profil (TNS, salarié, retraité...), pour que chacun puisse trouver plus rapidement l'information et accéder aux démarches qui le concernent ».

Une qualité de service qui vise l'excellence sur chaque point d'entrée

L'ambition de la Cavec aujourd'hui est en résumé de proposer à ses affiliés une qualité de service incomparable, quel que soit le canal d'accès : « Nous avons toujours su cultiver le lien confraternel qui nous lie à nos affiliés », souligne Marie Lerayer. « Nous souhaitons que l'expérience du service de la caisse soit bonne en toute circonstance, que nos affiliés soient en tête à tête avec un conseiller lors d'un salon ou qu'ils participent à un webinaire, effectuent leurs démarches en ligne ou lisent la newsletter qui leur est dédiée... Plus que tout, c'est la conjonction de cette qualité de relation et de service qui fera de nous une caisse incontournable et irremplaçable pour nos affiliés ! »



JEAN-PASCAL CHARPENTIER

Président ANECS



©Paolo MESTRE

En route vers la profession de demain !

Près de 450 adhérents, participants, élus et partenaires se sont donné rendez-vous courant juin et juillet, dans toute la France, pour notre événement biennal, le DEC'Install.

Cet événement majeur a permis à de nombreux aspirants experts-comptables et commissaires aux comptes de s'informer sur le diplôme et d'obtenir des réponses à leurs questions sur les épreuves. Pour les jeunes diplômés, le DEC'Install a été un moment phare dans leur installation car il constitue un lieu d'échanges avec les membres de leur nouvel écosystème : instances régionales, partenaires financiers, assureurs ou encore éditeurs de logiciels et de documentation, leur permettant d'obtenir les outils les plus appropriés à leur pratique.

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

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

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

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

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

Je terminerai par souhaiter à tous une bonne rentrée après un repos estival bien mérité et surtout à vous inviter à noter dans vos agendas les dates d'un autre événement bien connu, symbole d'attractivité et de jeunesse dans notre profession : **Les Estivales 2023, qui se tiendront les 30 juin et 1er juillet prochains ! Stay tuned !!**

president@anecs.org
www.anecs.org

FRANÇOIS MERLET

Président CJEC



De l'avant !

©Paolo MESTRE

Chères Consœurs, Chers Confrères,

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

Ce dernier édito, je l'ai souhaité co-écrit avec l'ensemble des membres du Bureau. Ce dernier édito, nous le souhaitons plein d'espoir pour notre Club qui n'en finit pas d'avancer. Les dernières semaines ont vu le CJEC se transformer, se moderniser, s'améliorer.

Nous avons tout d'abord mené une réforme de nos statuts qui a été adoptée à l'unanimité par notre Conseil National puis notre Conseil d'Administration comme le prévoit nos textes. Afin que ces règles soient en conformité avec le règlement intérieur, celui-ci a été actualisé tenant compte de ces propositions. En prévision de ces modifications, nous avons procédé à un audit contractuel du CJEC.

Il paraissait évident, voire naturel, qu'une association regroupant les jeunes Experts-Comptables et jeunes Commissaires aux Comptes puisse avoir des comptes certifiés. C'est un devoir d'exemplarité et de sérieux que nous devons non seulement à nos adhérents mais également à nos partenaires.

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

Sous l'impulsion de nos nouveaux Délégués Généraux de l'ANECS et du CJEC, nous avons lancé le grand chantier de refonte de notre site internet obsolète depuis quelques années déjà. Accompagnant ce chantier, nous avons pris les dispositions en lien avec l'équipe permanente afin que notre communication soit rationalisée et devienne plus performante. Ces évolutions se feront très vite sentir pour vous adhérents,

mais également pour nos partenaires leur permettant d'avoir de nouvelles formes de communications d'ici à la fin de cette année.

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

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

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

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

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

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



ORIANNE CHAMPON

Associée chez .Figures - Experte-comptable - Formatrice –
Consultante en RSE



La RSE et la qualité de vie au travail

Le terme « qualité de vie au travail » a-t-il un sens. En s'appuyant sur les principes fondamentaux de la RSE, nous pouvons donner une approche éclairée de l'engagement issu de la norme ISO 26000 de la qualité de la vie au travail.

Comment lutter contre le socialwashing ? Comment accompagner les entreprises ?

A la lecture de la norme ISO26000

En matière de travail, le principe de base est qu'un travail enrichissant et productif est un élément essentiel de l'accomplissement personnel, améliorant le niveau de vie dès lors qu'il est rémunéré et stable.

L'organisation apporte un niveau de vigilance important aux respects des droits des individus, interne comme externe à l'organisation. La matérialisation de la qualité et de la vie au travail se caractérise par la mise en place d'un dialogue social, une équité dans la relation employeur/employé permettant notamment l'égalité des chances, l'élimination de pratiques arbitraires (rémunération, licenciement, promotion), la protection des données personnelles, la garantie de la sécurité sur les lieux de travail (télétravail, entreprise, clientèle, déplacement...), une rémunération adaptée au regard des conditions de travail et de l'équilibre de vie professionnelle et personnelle.

Le succès de la qualité de la vie au travail passe par la mise en œuvre d'un processus RH construit au regard de la norme ISO26000, depuis le recrutement jusqu'au départ du travailleur, en passant par les sanctions disciplinaires, la formation, le développement des compétences, le principe de sécurité et santé au travail, les conditions de rémunération, le temps de travail, le dialogue social...

Socialwashing : le dilemme du babyfoot, la pause à rallonge et les soirées conviviales

La qualité de la vie au travail ne se résume pas au babyfoot, voire cela peut être contre-productif et aller à l'encontre de la vie sociale au travail. Il en va de même pour les soirées de convivialités, lorsqu'elles écartent systématiquement la participation de certaines catégories de salariés (homme/femme avec enfant par exemple).

Lorsque les processus RH sont inexistantes, contradictoires, voire maltraitants, ils entraînent frustration et désorganisation dans l'entreprise. Il est en effet plus facile de faire du socialwashing en accordant plus d'importance à des temps dédiés à la détente (pause, soirée...) par rapport au temps consacré au travail.

Pour éviter de faire du socialwashing, il convient de renforcer l'analyse des risques psycho-sociaux et d'améliorer les compétences managériales par la formation et la culture du faire-ensemble au sein des organisations.

Comment accompagner les entreprises ?

Evaluer les coûts cachés permet de mettre en évidence les pertes d'efficacité liées à la vie au travail : Calculer les coûts liés à l'absentéisme, la non-qualité, les pertes de temps...

Vous souhaitez en savoir plus, nous sommes là pour vous accompagner !

Contact : 06 17 25 17 63
ou orianne.champon@figures-groupe.fr



La gestion collaborative intégrée au processus comptable de votre cabinet



**Gagnez du temps dans la tenue
comptable de vos clients :**
Collecte, vérification, connexion
avec votre outil de production.



**Accompagnez vos clients grâce
à un co-pilotage en temps réel :**
Gestion commerciale,
aide à la prise de décision.



Développez votre cabinet :
Développez de nouvelles
missions de conseil
et attirez des talents.



Un collaborateur peut gérer davantage de dossiers comparé à une approche comptable traditionnelle. Il est surtout capable de se détacher des traitements comptables basiques pour prendre du recul sur ses dossiers et tenir une comptabilité en temps réel.

Mathieu Barret,
Expert Comptable - BMS Conseil

Pour en savoir plus sur les avantages de QuickBooks Experts-Comptables et devenir partenaire :
www.quickbooks.fr/experts-comptables

Contactez-nous par mail :
partenariat-quickbooks@intuit.com
ou par téléphone : 0805 220 190



**Lieux d'Histoire,
Lieux de Vie**

INVESTISSEZ DANS LA BELLE PIERRE, ET PARTICIPEZ À LA SAUVEGARDE DU PATRIMOINE FRANÇAIS

Marque du **groupe ALTAREA**,
acteur majeur et
premier développeur
immobilier français

30 ans de savoir-faire dans la
réhabilitation et la **restauration**
de **biens immobiliers**
anciens d'exception

Monuments Historiques,
immeubles protégés en
cœur de ville, et
secteurs sauvegardés

Demeures éligibles
aux dispositifs fiscaux
Monuments Historiques,
Malraux et **Déficit Foncier**

Transformation et
reconversion du **patrimoine**
industriel, militaire,
hospitalier, religieux



Hôtel Royal, Maisons-Laffitte (78)

L'Hôtel Royal a été construit en 1910 par la Société des Hôtels et Restaurants de Luxe. Il ferme en 1914 pour laisser place à un hôpital militaire et plus tard à une clinique, qui fermera ses portes en 2010.

L'édifice est classé Monument Historique en 1930.

La réhabilitation de cette demeure par les équipes d'Histoire & Patrimoine, lui permet de tourner une nouvelle page de son histoire, grâce à la création de **56 appartements d'exception éligibles au dispositif fiscal des Monuments Historiques.**

En 2022, retrouvez l'ensemble de nos Demeures éligibles aux dispositifs fiscaux des Monuments Historiques, Malraux et Déficit Foncier dans toute la France.

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

