Jamais sans mon expert



DOSSIER - DOSSIER - DOSSIER



jedataviz.com

Le Datalake de la Profession en 5 questions

Par Yann Fontaine, Chef de produit jedataviz.com



Les cabinets d'expertise comptable regorgent de tout type de données sur leurs clients. Une partie de ces données est déjà exploitée, consolidée et restituée sous forme de bilans et divers reporting. Le défi de demain sera d'utiliser intelligemment ces données pour apporter davantage de valeur ajoutée aux clients. Pour ce faire, il ne suffit pas uniquement de maitriser cette data ; la mutualisation des données en construisant un Datalake de la Profession hors du commun permettra de mieux se démarquer sur le marché. Yann Fontaine, chef de produit jedataviz.com, répond aux questions les plus courantes sur le datalake.

1 - Un Un Datalake de la Profession, qu'est-ce que c'est ?

«Le Datalake de la Profession » est une base de données, solide dès son origine et alimentée continuellement. Elle a pour objectif de mettre à disposition de la profession des données utiles dans le cadre de l'accompagnement des entreprises. En alimentant cette base de données mutualisée avec les FEC des clients des cabinets, la Profession est renforcée et la pertinence des analyses est améliorée.

2 - Pourquoi avoir créé le Datalake de la Profession ?

Nous avons aujourd'hui accès à une multitude de données en open data. Or leur volume risque de baisser dans les prochaines années en raison d'un phénomène d'attrition (les seuils à partir desquels les entreprises doivent publier leurs comptes ont été relevés). La construction du datalake permettra à la profession de bénéficier d'une base de données hors du commun, de mieux se positionner sur le marché et de disposer d'un meilleur avantage concurrentiel.

Les cabinets ont déjà entre leurs mains énormément de données, comptables et extra-financières. Et quand il s'agit de données, l'union fait la force :

- Au niveau des données : l'objectif est de croiser différentes sources de données et de faire bénéficier à chacun des contributeurs des données de cette base mutualisée. In fine, la création d'une base de données exhaustive permettra des analyses plus fines que celles qui auraient pu être réalisées avec des données d'un seul cabinet.
- Au niveau des cabinets : si chaque cabinet valorise indépendamment les données qu'il a à sa disposition, il pourra certes les utiliser à bon escient (et on vous encourage dans cette direction!), mais en unissant ses forces à d'autres cabinets, il pourra aller encore plus loin.

L'enjeu pour les cabinets est de rendre ces données intelligibles, de les exploiter et de faire en sorte qu'elles parlent mieux aux clients et aux collaborateurs pour pouvoir délivrer plus de valeur ajoutée aux services rendus tout en assurant la sécurité de ces données.

3 - Quelles données y sont contenues?

Le Datalake de la Profession est alimentée par trois sources majeures de données : l'open data, la base de données de FEC et les données partenaires.

Concrètement, la base de données de jedataviz.com agrège des données financières, économiques et analytiques disponibles en open data et complète cette base de données existante avec les données de FEC. Chaque FEC valide importé est intégré dans la base de données pour alimenter le datalake.

L'aspect différenciant du datalake provient notamment des données complémentaires : les données comptables issues des FEC chargés sur la plateforme et les données partenaires obtenues notamment grâce au partenariat avec Atometrics, start-up spécialisée dans la data et prestataire technique de la plateforme.

4 - Le datalake est-il sécurisé?

En utilisant jedataviz.com, la protection des données des cabinets et de leurs clients est assurée :

- La solution est hébergée en France.
- Les FEC transmis sont stockés dans des data centers avec un haut niveau de sécurité, certifiés HDS pour la conservation de données médicales.
- Des garde-fous ont été mis en place pour protéger la confidentialité des données : aucune comparaison n'est effectuée si le panel compte moins de 30 comptes. De cette façon, il n'est pas possible d'accéder aux données détaillées d'une société en restreignant la zone de recherche.
- Le secret statistique est toujours préservé.

5 - Comment accéder au datalake?

Rien de plus simple! Connectez-vous et enregistrez-vous sur https://extranet.jedataviz.com avec votre Comptexpert.

Ensuite, vous pouvez tester l'outil gratuitement : 2 analyses de FEC et 5 études de marché sont offertes pendant un mois. Lorsque vous analysez un FEC ou dès que vous créez une étude de marché, vous utilisez (et vous alimentez) le datalake !

Venez explorer le Datalake de la Profession sur https://extranet.jedataviz.com









Christophe PRIEM Président de l'IFEC



Eric GILLISMembre du Bureau National de l'IFEC
et membre de la Commission Innovation de l'IFEC



Sylvain MOSSIÈREDirecteur Général de SKILLSPOTTING



Nicolas BOLLÉ Président de la Commission Innovation IFEC

- 26 LE MOT DU PRÉSIDENT
- 27 CHIFFRES CLÉS
- 29 SKIFEC : LE MOTEUR DE RECHERCHE AUGMENTÉ
- 32 SKIFEC : UN PROCESSUS GUIDE DANS L'UNIVERS DES COMPÉTENCES
- **35** À PRPOS DE SKILLSPOTTING
- **36** LA PRESSE PARLE DE SKIFEC
- **38** RETOUR D'EXPÉRIENCE!

Le contexte particulier de ces dernières années, la 4ème 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 les process de recrutement, particulièrement dans le monde de l'expertise comptable et du commissariat aux comptes.

Chaque année, ce sont des milliers d'offres d'emploi qui paraissent en France dans la profession du chiffre.

L'IFEC, soucieux d'accompagner les changements dans le domaine du recrutement, tant au bénéfice des cabinets que celui des candidats à l'embauche, s'allie avec une entreprise high tech, Skillspotting, pour mettre en place une plateforme de compétences augmentée, ouverte à tous les cabinets ainsi qu'à tous les talents désireux d'évoluer.

Cette plateforme est prête aujourd'hui à être testée en vraie grandeur dans les semaines à venir avant un lancement officiel en janvier 2024.

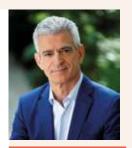
Cette plateforme a de nombreux atouts comme la création d'un vivier de profils aux critères pointus qu'il s'agisse des compétences techniques diplômées ou des soft skills et la diffusion d'annonces de recrutement détaillées.

Aujourd'hui, et encore plus demain, les cabinets élargissent leurs offres à d'autres métiers indispensables à leur fonctionnement tels que l'informatique ou le marketing et aux nouvelles missions proposées à leurs clients, tel que le Conseil.

L'intelligence artificielle intégrée permet de compulser des rapports d'études psychométriques sur les candidats et de générer des matches optimisés entre les offres et les demandes.

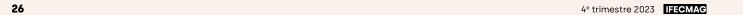
C'est un gage de réussite et de gain de temps pour les cabinets qui souhaitent recruter en intégrant les qualités personnelles des candidats et c'est aussi un gage de bonne intégration et d'appropriation de la culture d'entreprise pour les personnes recrutées.

Nous accueillerons avec plaisir nos cabinets adhérents qui souhaiteront tester notre plateforme!



CHRISTOPHE PRIEM
PRÉSIDENT DE L'IFEC

LE MOT DU PRÉSIDENT





Chiffres clés

Les constats marquants issus de la première vague du baromètre semestriel édition 2023 de l'OMECA (via BVA) au sein de la branche sont intéressants.

En 2022, la moitié des cabinets ont constaté une stabilité de leur activité par rapport à 2021, tandis que seulement 38 % ont connu une croissance de leur chiffre d'affaires.

En matière de recrutement en 2022, plus de 57 % des cabinets ont embauché, principalement via l'alternance qui a été le principal levier de recrutement pour 77 % des cabinets ayant engagé au moins un jeune en alternance.

Toutefois, les difficultés de recrutement demeurent préoccupantes pour deux cabinets sur trois.

Pour 53 % des cabinets, les perspectives pour 2023 sont à la stabilité de leur activité, et 7 cabinets sur 10 prévoient de maintenir leur effectif de salariés.

La transition environnementale est jugée importante à 3-5 ans par 64 % des cabinets, et ceux combinant des activités juridiques accordent une importance plus marquée à ce sujet (71 %).

Différentes actions ont été entreprises au sein des cabinets en faveur de la transition environnementale, telles que le développement de la sobriété numérique (67 %), la réduction de l'utilisation des ressources naturelles (54 %), et la sensibilisation de la direction et de l'équipe aux enjeux environnementaux (53 %).

Près de 6 cabinets sur 10 ont procédé à des recrutements en 2022!

La branche de l'expertise comptable, du commissariat aux comptes et de l'audit est créatrice de 14,9 % d'emploi net par an, en moyenne depuis 5 ans. D'ici 2025, l'ensemble de la branche de l'expertise comptable pourrait embaucher environ 12 670 collaborateurs supplémentaires.

- → Le nombre de cabinets : 19 272 (en 2021 Source OMECA) contre 18 330 en 2018
- → Le nombre de salariés dans la profession : 170 100 dont 67 % de femmes (en 2021 Source OMECA) contre 156 400 en 2018.
- → Le nombre d'experts-comptables : 21 155 dont 30 % de femmes et 18 785 sociétés ou associations (en 2022 – Source CNOEC)
- → Le nombre de stagiaires experts-comptables : 7 478 (en 2022 – Source CR annuel des contrôleurs de stages)
- → Le nombre de commissaires aux comptes : 11 243 dont 23,7 % de femmes (en 2023 Source CNCC)

Les offres d'emploi dans la branche

La typologie des contrats de travail dans la branche reflète la stabilité et la qualité des emplois, avec un recours très restreint au CDD (2,1%).

Au $4^{\dot{e}me}$ trimestre 2022, 5 familles de métiers donnaient lieu à des offres d'emploi dans la branche :

- 1 390 offres en Comptabilité
- 1 310 offres d'Audit et contrôle comptables et financiers
- 100 offres de Management de groupe ou de service comptable
- 90 offres de Défense et conseil juridique
- 80 offres de Secrétariat

Sources

OMECA: Observatoire des métiers de l'expertise comptable, du commissariat aux comptes et de l'audit. https://www.metierscomptabilite.fr/

 ${\tt CNOEC:Conseil\ National\ de\ l'Ordre\ des\ Experts-Comptables.\ https://www.experts-comptables.fr/leadings.}$

CNCC: Compagnie Nationale des Commissaires aux Comptes. https://www.cncc.fr/



L'ÉCOLE SUPÉRIEURE DE L'EXPERTISE COMPTABLE, DE L'AUDIT ET DU CONSEIL



L'école de









Quel que soit votre profil choisissez le bon parcours face aux enjeux de demain

- J'intègre un cabinet
- J'améliore ma performance dans mon métier
- Je développe une compétence spécifique
- Je contribue au développement de nouvelles missions





16 parcours de formations uniques pour collaborateurs de cabinet

PLUSIEURS PARCOURS ÉLIGIBLES AU FNE



Je découvre les 16 parcours

Renseignements: professioncomptable 2030@supexpertise.fr

Sup'Expertise - FormationContinue













SKIFEC : LE MOTEUR DE RECHERCHE AUGMENTÉ



Éric GillisMembre du bureau national de l'IFEC
et membre de la Commission Innovation de l'IFEC

La gestion des ressources humaines est devenue difficile dans les cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes.

Plusieurs éléments conjoncturels rendent très difficile le recrutement dans les cabinets d'expertise comptable et d'audit. Les entreprises ne sont pas épargnées par cette crise du recrutement et les sollicitations des cabinets pour externaliser leur gestion financière ou sociale sont donc de plus en plus répandues.

Parallèlement, avec l'arrivée programmée de la facture électronique, les cabinets se doivent de plus en plus d'intégrer une dimension de digitalisation dans leur organisation. La data devient un enjeu majeur pour les métiers de l'audit et de l'expertise comptable. Qui dit digitalisation ou innovation dit nouveaux métiers avec l'obligation de numériser la collecte, l'analyse et la restitution de l'information.

Il faudra donc intégrer dans nos structures, avec l'arrivée de la data, de nouvelles fonctions (data contrôleurs, data superviseurs, « dompteurs » d'IA...) donc de nouveaux profils. Il faudra nécessairement faire évoluer les collaborateurs actuels de nos cabinets avec la disparition attendue de la tenue traditionnelle. L'offre de services devra quant à elle évoluer dans les prochaines années pour proposer de nouvelles prestations (full-service, accompagnement à la stratégie RSE, nouvelles missions patrimoniales ou sociales, gestion des systèmes d'information, cybersécurité...).

Les profils des talents ont sur le marché de l'emploi une durée de vie très limitée tant la demande est grande. De fait, les professionnels du recrutement n'ont pas toujours le temps de qualifier suffisamment leurs profils et d'analyser finement les besoins des cabinets. Les qualités intrinsèques des candidats pourtant cruciales à la réussite d'un recrutement sont négligées dans l'urgence.

Les besoins en ressources humaines d'un cabinet ne peuvent donc plus se résumer à du simple recrutement. Nous avons besoin à la fois d'un DRH, capable de révéler nos talents et d'un recruteur pour en trouver de nouveaux. Devant ce constat, l'IFEC a décidé de se rapprocher de la société SKILLSPOTTING (voir infra) et de lancer SKIFEC, la première plateforme SAAS de recrutement augmenté de la profession intégrant les savoirs comportementaux dans les critères de choix. La volonté de l'IFEC est d'offrir un service à forte utilité à l'ensemble de la profession d'expert-comptable et de commissaire aux comptes. Nous ne réserverons donc pas SKIFEC aux seuls adhérents mais l'ouvrirons à tous.

SKIFEC, l'offre « 2 en 1 » : la plateforme à la fois DRH et recruteur pour vos cabinets

Avec SKIFEC, changez la dimension de votre recrutement

Vous avez toujours rêvé de disposer d'un DRH et d'un recruteur au cabinet ?



SKIFEC c'est:

- un outil innovant pour optimiser l'ensemble des processus RH du cabinet;
- la première plateforme de recrutement intégrant les «soft-skills » (ou savoirs comportementaux);
- une étude psychométrique qui est proposée gratuitement pour chaque talent qui souhaite être qualifié dans SKIFEC;
- un vivier de candidats pour améliorer le recrutement des cabinets :
- l'identification des écarts entre l'ensemble du marché des talents et les besoins du cabinet;
- un révélateur des talents cachés de nos cabinets puisque les collaborateurs peuvent également bénéficier de l'étude psychométrique à l'intérieur de l'espace dédié au cabinet.

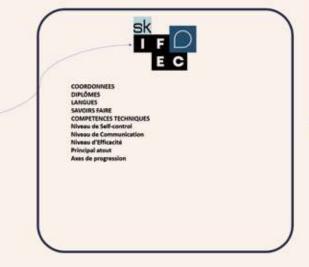
Le fonctionnement côté talents...

En se connectant sur SKIFEC, le talent va, en plus de renseigner ses compétences techniques, ses diplômes et les autres renseignements personnels (qui peuvent être totalement anonymisés pour les recruteurs), réaliser le test psychométrique qui mettra en évidence ses qualités comportementales intrinsèques.

En contrepartie, le candidat va recevoir gratuitement un rapport lui permettant de se situer sur l'ensemble de ses « soft-skills » mais cela permettra aussi à SKIFEC d'enrichir son profil en les y intégrant.

La connexion du talent sur SKIFEC : renseignement des compétences techniques et comportementales

TALENT



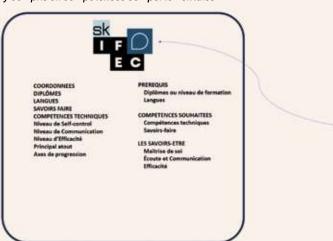
Le talent aura accès, dès l'intégration de son profil, aux offres présentes sur le site et pourra identifier en un coup d'œil les propositions lui correspondant le mieux. A terme, il pourra revenir et faire évoluer son profil au fil du temps.

Les compétences des candidats sont valorisées en fonction des recherches des cabinets. L'intelligence artificielle, présente dans la plateforme, mettra à jour la cotation de ces « skills » lorsqu'elles deviennent de plus en plus recherchées par les experts-comptables et les commissaires aux comptes. L'outil est donc évolutif et s'adapte aux exigences de notre marché.

Le fonctionnement côté cabinets...

Les cabinets auront également accès aux fonctionnalités de SKIFEC pour faire état de leurs besoins pour lesquels ils pourront indiquer, outre les caractéristiques techniques, les qualités comportementales principales attendues. Cela garantira une recherche plus fine et une plus forte probabilité de recrutement réussi.

La connexion du cabinet sur SKIFEC : renseignement des besoins y compris en compétences comportementales



CABINET

Le cabinet pourra aussi **cartographier**, dans un espace dédié et totalement inaccessible aux autres employeurs, **ses compétences en interne en proposant à ses collaborateurs d'intégrer leur profil et de faire l'étude psychométrique.**

4º trimestre 2023 IFECMAG



Quels sont les bénéfices pour les talents et les cabinets ?

Pour les talents, l'avantage principal est **d'être garanti de la** prise en compte et de la mise en avant de ses savoir-être, au même titre que ses savoir-faire.

Par ailleurs, **il n'existe pas d'équivalent intégrant les «soft-skills »** et faisant appel à l'intelligence artificielle dans les plateformes actuelles de recrutement.

Le référentiel de compétences est structuré avec 3 niveaux de maîtrise pour affiner les profils.

L'anonymat est possible pour garantir un recrutement équitable et diversifié. On peut ainsi masquer son genre, son nom, son âge et sa photo.

Le test psychométrique, validé scientifiquement et remis gratuitement au candidat, permet une évaluation objective de son potentiel, pour une meilleure connaissance de soi.

Enfin, le « matching » est largement optimisé par l'intelligence artificielle qui va piloter l'évolution de la cotation des profils en fonction de l'analyse des besoins.

Pour les cabinets, le bénéfice est double. Côté recrutement, SKIFEC permet la création d'un vivier de talents avec les compétences classiques et les savoir-être.

La recherche peut être étendue aux compétences futures, ce qui peut améliorer l'attractivité du cabinet.

Côté management du personnel, **SKIFEC** permet au cabinet de faire l'évaluation de son capital humain, de cartographier les compétences globales ou individuelles, mais aussi de piloter stratégiquement le capital humain en simulant les compétences nouvelles nécessaires au lancement de nouvelles missions.

En analysant les écarts entre ses besoins et le potentiel de ses collaborateurs, le cabinet pourra également définir ses besoins de formation.

Le déploiement de SKIFEC

Lancé en juin 2022, le projet **SKIFEC** est aujourd'hui en phase de validation terminale. Les dernières créations et personnalisation de profils ont été faites en 2023. La version finale a été présentée au Congrès de Montpellier et nous lançons dès aujourd'hui et pour trois mois une phase de bêta-tests réservés aux adhérents de l'IFEC avant une ouverture à la profession dès janvier 2024.

Avec SKIFEC, changez la dimension de votre recrutement



La road-map de lancement de SKIFEC

La présentation SKIFEC au Congrès IFEC à flasher ICI.





www.skifec.fr Les candidats pourront s'inscrire sur skifec.fr

SKIFEC : Un processus guidé dans l'univers des compétences



Sylvain MOSSIÈRE Directeur Général de SKILLSPOTTING

L'expérience SKIFEC est symétrique. Le processus est quasi identique pour les recruteurs qui définissent leurs besoins pour un poste ou une mission que pour les candidats qui élaborent leur profil. Une fois passée la phase de création d'un compte (processus classique d'inscription des données personnelles) et d'inventaire des différentes formations et expériences (processus classique là encore), les utilisateurs vont entrer dans l'univers de la compétence.

Les compétences « métier »

La matière pouvant être relativement complexe, SKIFEC s'appuie sur un référentiel de compétences structuré en grandes familles de compétences (Finance et Comptabilité, Gestion administrative, Informatique, Management, Commerce et conseil,...) elles-mêmes décomposées en sous-familles (pour la Finance et comptabilité par exemple : Comptabilité, Fiscal, Paie/Social/Analyse et contrôle de gestion,...) puis en compétences (pour la Comptabilité par exemple : Saisir les

pièces comptables, Numériser les pièces comptables, Calculer les amortissements,...). Ce dernier étage de la structure permet de définir un **niveau attendu par les recruteurs** ou **détenu par les candidats** sur une échelle de 3 niveaux :

- → Niveau 1 : la compétence est en cours d'acquisition ; elle doit être supervisée ;
- → Niveau 2 : la compétence est acquise, exercée de manière autonome :
- Niveau 3 : la compétence est maîtrisée, le ou la candidat-e peut transposer cette compétence dans d'autres contextes et superviser le développement de cette compétence chez ses collègues.

Les recruteurs peuvent en plus de cela assigner un poids (une importance particulière) a une ou plusieurs compétences.



4º trimestre 2023 IFECMAG



Les préférences comportementales

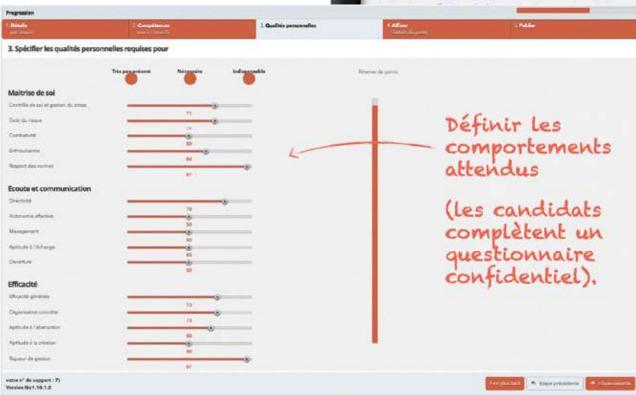
Les utilisateurs vont maintenant définir leurs attentes (recruteurs) ou leur profil (candidats) de compétences comportementales. La méthode SKIFEC se base sur des outils psychométriques qui permettent de faire ressortir les préférences comportementales des candidats. L'outil utilisé est développé depuis près de 20 ans par la société Profilscan® basée à Grenoble ; il s'appuie sur les principes de comparaison à la « Norme » (catégorie socio-professionnelle) pour évaluer si une personne **préfère**, davantage ou moins que les personnes de sa catégorie, travailler sous stress, échanger avec les autres, atteindre des objectifs seul ou en groupe, par exemple. L'outil mesure 15 dimensions et compare les résultats des candidats avec les attentes des recruteurs.

Attention: si les candidats reçoivent un rapport d'une dizaine de pages sur leur profil, les recruteurs en revanche n'ont accès qu'à un indicateur global de matching. Cet indicateur ne donne qu'un indice sur les chances que le ou la candidat-e réponde naturellement aux attentes. Il n'est pas question d'exclure des profils.

Rapport Profilscan® pour les candidats

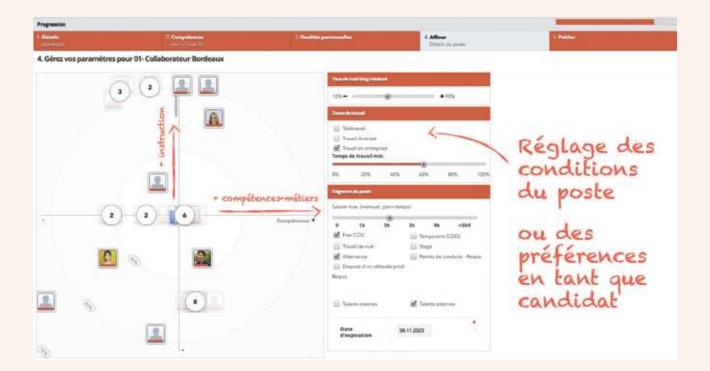


Réglage des attentes des recruteurs



La visualisation des meilleures adéquations

L'adéquation entre les besoins des recruteurs et les profils des candidats est calculée en temps réel par les algorithmes de SKIFEC. Elle est représentée visuellement sous la forme d'une carte en deux dimensions. Les candidats «en haut à droite » ont plus de compétences métiers et un niveau d'instruction et de langue plus élevé que nécessaire pour le poste. Les candidats en bas à droite ont au contraire des compétences métiers et un niveau d'instruction en dessous des besoins du poste. Dans certains cas, les recruteurs pourront préférer des candidats « à développer » plutôt que des candidats surqualifiés. Le centre de la carte représente la zone d'adéquation optimale.



4° trimestre 2023 IFECMAC



A PROPOS DE...



C'est Skillspotting SA, une société fondée à Genève en 2014, qui fournit le noyau de la plateforme SKIFEC. Co-fondée par des spécialistes en Ressources Humaines et en ingénierie des systèmes d'information, Skillspotting apporte depuis près de 10 ans des solutions innovantes aux entreprises et aux personnes qui souhaitent recruter ou candidater autrement que par les moyens traditionnels, principalement centrés sur les diplômes et les années d'expérience.

Selon Sylvain Mossière, Directeur de Skillspotting, ce qui compte aujourd'hui par-dessus tout, c'est de savoir apprendre de manière autonome, collaborer au sein d'un collectif, d'une culture d'entreprise, comprendre les enjeux pour pouvoir contribuer efficacement à l'atteinte des objectifs, comprendre les données et savoir les transformer en information. Je passe volontairement sur les notions d'agilité ou de créativité qui ne sont pas toujours pertinentes selon la situation, pour mettre en lumière le critère suivant : la performance durable – et le bien-être qui en découle est une question de savoir mais surtout d'adéquation de savoir-faire, de savoir-être et d'état d'esprit.

C'est pour cette raison que notre technologie Skillspot (le noyau de SKIFEC) se concentre uniquement sur ces éléments, pour mesurer des adéquations poste-profil comme elles n'avaient jamais été mesurées auparavant : avec rigueur et précision afin de garantir le plus haut niveau de fiabilité.

Notons que l'analyse sémantique de mots-clés récupérés dans des CV – comme le proposent certaines plateformes d'emploi - ne constitue pas une méthode de mesure d'adéquation fiable, tout au plus un filtre qui risque d'écarter des profils dignes d'intérêt au profit de candidats plus «conformes», pour autant qu'il y en ait.

SKIFEC est une parfaite mise en œuvre de l'approche que nous développons depuis 10 ans. Les métiers de la profession du chiffre sont en mouvement et s'il est difficile de dire comment ces métiers vont évoluer avec les prochaines vagues de numérisation et l'intégration progressive des I.A, ce que l'on peut affirmer sans risque, c'est que ces métiers vont s'appuyer sur des compétences à identifier, recruter, développer, transformer et conserver comme une valeur inestimable au sein de l'entreprise. C'est ce que l'IFEC vise à apporter à ses membres avec la première version de SKIFEC, orientée identification et recrutement de compétences. Sans dévoiler la prochaine version de SKIFEC, le développement, la transformation et la rétention des compétences-clés pourraient être à l'affiche.

Skillspotting SA (et sa marque technologique Emilee) Rte de Peney 2, 1214 Vernier - Suisse contact@skillspotting.com skillspotting.com / emilee.ch

LA PRESSE PARLE DE SKIFEC

L'IFEC a dévoilé à la presse, lors d'une conférence le 14 septembre dernier, la création de la plateforme SKIFEC en collaboration avec Skillspotting. Quelques extraits d'articles de presse...



...Comme l'indique Damien CHARRIER, dans son propos introductif, face aux difficultés de recrutement que connait la profession, l'IFEC se donne pour objectif « d'apporter des solutions concrètes aux cabinets». La mise en place de SKI-FEC rentre dans ce cadre.

SKIFEC (contraction de skills et Ifec) est une plateforme augmentée de recrutement, ouverte à tous les membres et à tous les talents désireux d'évoluer dans le domaine du monde du chiffre. Elle intègre une intelligence artificielle prédictive qui permet de faire un Matching optimisé entre les compétences des talents et les attentes des cabinets en tenant compte des soft skills, des hard skills et des diplômes. D'octobre à décembre 2023, des tests sont prévus avec des bêta-testeurs membres de l'IFEC pour une ouverture à l'ensemble de la profession prévue le 1er janvier 2024.

A terme SKIFEC, développé en collaboration avec la société suisse Skillspotting, pourra constituer un vivier de talents à disposition des cabinets de la profession...

LE MONDE DU CHIFFRE - 10/09/23

l'ifec lance skifec : une plateforme de compétences pour les cabinets d'expertise comptable

SKIFEC présente par ailleurs cette originalité d'intégrer les soft skills, qualités personnelles devenues prioritaires pour les chefs d'entreprise qui souhaitent s'assurer de la bonne intégration des candidats et de leur appropriation de la culture de l'entreprise. L'IFEC développe cette plateforme en partenariat avec la start-up Skillspotting et l'exploite en



Christophe PRIEM, Président de l'IFEC, Nicolas BOLLE, Président de la Commission Innovation IFEC, Damien CHARRIER, Vice-Président de l'IFEC, Eric GILLIS, membre du bureau national de l'IFEC et membre de la Commission Innovation de l'IFEC, et Sylvain MOSSIERE, Directeur Général de SKILLSPOTTING

exclusivité.

« Nous devons être capable d'accompagner nos collaborateurs actuels vers d'autres métiers. Avec une start-up suisse, nous avons par exemple travaillé sur le développement d'un outil innovant SKIFEC pour optimiser l'ensemble des processus RH du cabinet. Il s'agit de la première plateforme de recrutement intégrant les soft skills, une étude psychométrique de chaque profil, un vivier de candidats pour améliorer le recrutement des cabinets, l'identification des écarts entre l'existant et les besoins du cabinet et qui constitue enfin un révélateur des talents cachés tant en interne qu'en externe » a expliqué sur Interfimo le Président de l'IFEC Christophe Priem...

LES AFFICHES PARISIENNES – 21/09/23 Skifec : un recrutement bientôt optimisé par l'IA et intégrant les softskills

...L'après-Covid et la période de confinement ont mis en lumière le besoin d'une quête de sens, et modifié les attentes des salariés. "Malgré toute l'information positive dispensée par les instances, le CJEC, l'ANECS, les écoles et les syndicats, la profession subit l'image d'une posture poussiéreuse peu attirante", explique l'IFEC.

Une IA prédictive

Via son IA prédictive, SKIFEC permet un matching optimisé entre les compétences des talents et les attentes des cabinets, le tout en tenant compte des soft skills – pour la première fois –, des hards skills et des diplômes.

36 4e trimestre 2023 IFECMAG



...Véritable moteur de recrutement augmenté, cette plateforme en Saas (software as a service) permet d'agréger au même endroit tous les talents dont les cabinets ont besoin, que ce soit en externe comme en interne...

Un enjeu de taille

L'enjeu pour l'Ifec est d'identifier les besoins en compétences des cabinets au fil des recherches, de mesurer finement les compétences (hard, soft, métiers, diplômes) du vivier des talents, d'analyser les écarts. Grâce à cette méthode, il sera possible de définir les nouveaux profils nécessaires, de prospecter ces nouveaux talents et de calibrer les projets de formations nécessaires.

COMPTA-ONLINE - 22/09/23

SKIFEC: L'IFEC mise sur les soft skills avec ce nouvel outil pour révolutionner le recrutement en expertise comptable

Face aux bouleversements du monde professionnel – qu'il s'agisse de la 4ème révolution industrielle ou des évolutions générationnelles – l'IFEC lance une initiative majeure. Le syndicat dévoile SKIFEC, sa plateforme de recrutement axée sur les « soft skills », ces compétences humaines essentielles pour une intégration réussie en entreprise.

Cet outil se veut une réponse concrète aux défis du recrutement dans l'expertise comptable, offrant un vivier unique de candidats et facilitant les annonces de postes au sein de cabinets partenaires. Une innovation qui redéfinit les codes du recrutement.

METROPOLITAIN - 30/09/23

Montpellier : SKIFEC, la nouvelle plateforme de recrutement professionnel qui s'intéresse à vous

...Des problématiques d'attractivité, une méconnaissance des besoins et des CV à la durée de vie limitée. Actuellement, dans les cabinets d'expertise comptable, les directeurs des ressources humaines peinent à révéler les talents et les recruteurs à en trouver, et pour cause : les candidats sont évalués sur leurs compétences techniques telles que connues dans les recrutements, mais la partie comportementale est bien souvent mise de côté. C'est pour cette raison que l'IFEC a mis au point SKIFEC, une plateforme de recrutement spécialisée dans la profession permettant d'intégrer l'ensemble des processus RH et d'intégrer ce qui est communément appelé les soft skills, grâce à une étude psychométrique passée par les candidats. Une partie pourtant significative d'un profil, mais peu analysée par manque de temps.

À quoi correspond vraiment le terme de "soft skill"?

La traduction littérale est "compétence douce", mais on trouve aussi les termes de compétences comportementales, transversales, cognitives, personnelles... Autrefois, on parlait aussi de

"savoir-être" en opposition aux savoir-faire. Ces derniers sont appelés hard skills ou compétences techniques.

Les soft skills sont donc des compétences relatives à la manière de se comporter ou d'agir. Certains soft skills sont innés, car chacun d'entre nous avons des prédispositions à l'empathie, à l'écoute ou à l'organisation. Mais la plupart des compétences douces peuvent aussi être apprises ou renforcées. Elles regroupent à la fois les traits de personnalité, les capacités émotionnelles et les compétences qui s'acquièrent et se développent.

Une analyse comportementale détaillée

Lorsque le talent va se connecter sur SKIFEC, celui-ci va renseigner dans un premier temps toutes les caractéristiques basiques que l'on retrouve dans la plupart des CV, à savoir les coordonnées, le niveau d'études, de langues ou encore les expériences professionnelles passées. C'est ici que vient la nouveauté : le candidat est également amené à faire une étude psychométrique intégrée à l'outil, qui va générer un rapport indiquant ses principaux atouts et ses axes de progression, comme la communication, le self-control ou encore l'efficacité. Suite à ces résultats, le talent recevra des offres d'emploi qui lui correspondent, mais d'une façon particulière : celles-ci seront répertoriées dans un cercle. Plus l'entreprise est proche du centre et plus ce qu'elle propose se rapproche du profil du candidat, et inversement.

Autre précision : le talent peut choisir de masquer son âge, son nom, sa photo ou encore son genre afin que son recrutement soit équitable. Par ailleurs, lorsqu'il est question d'offres d'emploi, cela ne concerne pas uniquement les postes en CDI ou en CDD, mais également les stages ou les contrats d'alternance.

LA TRIBUNE - 2/10/23

Comment les experts-comptables répondent à la crise du recrutement

La crise du recrutement frappe aussi les cabinets d'expertise comptable : outre une image à dépoussiérer et un important turn-over, les transitions numérique et écologique les obligent à se repositionner et à se doter de nouvelles compétences. Pour faire face à ces enjeux majeurs, l'IFEC, principal syndicat de la profession, lance une plateforme dédiée au recrutement pour les métiers du chiffre. Un outil sophistiqué dans ses contenus, qui repose sur la constitution d'un vivier de candidats et sur une technologie de matching entre l'offre et la demande...

Retour d'expérience !



Nicolas BOLLÉ Président de la Commission Innovation IFEC



Mon cabinet de 15 collaborateurs est situé en Région Parisienne. Je suis l'unique associé, et mon cabinet ne connaît pas de turn-over. Je suis Président de la Commission Innovation de l'IFEC.

Lors d'une réunion de la commission, nous avons identifié et estimé que l'outil proposé par la société Skillspotting pourrait être un formidable outil de gestion des cabinets, tant au niveau des aspects de recrutement que des aspects de gestion des équipes.

J'ai réalisé en juin 2022, le test de SKIFEC au sein de mon équipe.

Les attentes et les besoins de nos clients étaient orientés vers le conseil et l'accompagnement à la gestion d'entreprise, avant la crise du Covid. À la sortie de la première période de confinement, ces attentes et ces besoins, de la part de nos clients, étaient en forte augmentation.

Les profils de nos collaborateurs sont très techniques et orientés sur les réglementations et les actes déclaratifs de nos clients. Pour autant, ils ont des compétences techniques autour du conseil et de l'accompagnement. Je considère que l'écart, entre ces compétences techniques liées aux conseils et les besoins de nos clients, est lié

au savoir-être, à la personnalité. J'avais besoin d'identifier les collaborateurs dont la personnalité permettrait d'accompagner les clients dans la gestion de leur entreprise.

En créant un profil avec une personnalité alliant les capacités de conseil, SKIFEC m'a permis d'identifier les collaborateurs les plus proches de cette personnalité. Les autres seront accompagnés, à leur rythme, pour évoluer vers des missions de conseils.

Aujourd'hui, nous avons construit une offre d'accompagnement conseils élargie, et surtout menée techniquement par les collaborateurs du cabinet. Notre communication est orientée pour le moment vers nos clients. Cet accompagnement est réparti par niveaux d'intervention : un niveau simple (indicateurs clés commentés), un niveau moyen (suivi de la marge) et un niveau élevé où le collaborateur revêt le costume de directeur financier. Les collaborateurs vont à leur rythme : pour les collaborateurs les plus à l'aise, avec la gestion d'entreprise, ils peuvent proposer les trois niveaux d'accompagnement. Pour les collaborateurs moins à l'aise, des tests, des essais sont réalisés au fur et à mesure de l'évolution de leur confiance. C'est SKIFEC qui m'a permis de comprendre le rythme de chacun, en fonction de leur personnalité.

4º trimestre 2023 IFECMAG