

LFRANCILIEN

(R)ÉVOLUTION

La formation
nouvelle génération

PARTICIPER

Rendez-vous
aux Universités d'été

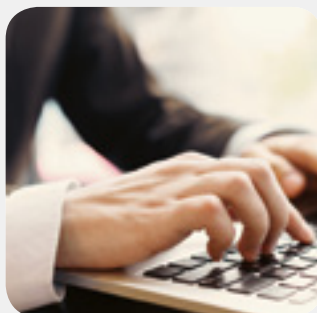
PROGRESSER

Télétravail:
vraie ou fausse
bonne idée ?

S'INSPIRER

Comment le numérique
bouleverse le monde
du droit

HERVÉ EST
EXPERT-COMPTABLE.
AU TRAVAIL,
IL NE COMPTE
PAS SES HEURES.



MAIS POUR
SA SANTÉ, IL PEUT
COMPTER SUR
KLESIA.

Complémentaire Santé – Prévoyance – Retraite

C'est parce que nous connaissons si bien les métiers de la santé, du conseil, de la restauration, de l'hôtellerie, du transport, et des commerces de proximité que nous sommes en mesure de vous apporter les solutions les plus adaptées à vos besoins. KLESIA, au service des entreprises de service depuis plus de 65 ans.

KLESIA
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES

Revue trimestrielle de l'Ordre des experts-comptables région Paris Île-de-France, éditée par Actions-Experts

» E.U.R.L. au capital de 350 000 €

» RCS N° Paris B417 494 739 APE 741C

» ISSN - N° 1287 - 4140 -

» TVA intracommunautaire FR 53417494739

» Diffusion: 12 500 exemplaires

» www.oec-paris.fr
Tél : 01 55 04 31 33
50, rue de Londres
75008 Paris

» E-mail: lefrancilien@oec-paris.fr

» Directeur de publication: Laurent Benoudiz

» Comité de rédaction:
Michel Bohdanowicz
Philippe Bonnin
Raphaële Bortolin
Céline Ducleux
Isabelle Faujour
Hervé Gbego
François Millo
Virginie Roitman
Sophie Tiano

» Conception graphique & maquette: Julie Marie

» Conception page de couverture: Oxygène Communication

» Crédits photos:
Olivier Marrache
Guy Brehinier
Christophe Lebedinsky
iStock

» Impression: YD Print

» Régie publicitaire: APAR
Tél : 01 41 49 02 90



“

Accompagner l'ensemble des professionnels dans l'adaptation de leur cabinet à ce nouvel environnement.

”

MAIS QUE FAIT L'ORDRE ?

'empilement des contraintes et des obligations auxquelles nos cabinets doivent faire face menace notre rôle, pourtant de plus en plus essentiel, d'accompagnement du chef d'entreprise. Au point pour certains d'exprimer la crainte d'y perdre leur passion d'exercer ? Avions-nous dans notre jeunesse comme modèle le héros de Terry Gilliam dans *Brazil*, Sam Lowry, fonctionnaire modèle luttant face à une avalanche de papiers et une montagne de formulaires ? Vraiment, que fait l'Ordre ?

Avant de répondre à cette question, il convient de resituer le contexte dans lequel nous évoluons.

- » Les enjeux budgétaires, la lutte contre la fraude et l'optimisation fiscale contraignent les pouvoirs publics en France (et dans le monde) à **accroître le contrôle des entités** privées grâce à la dématérialisation et la numérisation. En Italie mais aussi en Espagne, les déclarations de TVA sont désormais accompagnées de la transmission du FEC local. D'ici quelques années, la liasse fiscale sera complétée par l'envoi systématique du FEC...
- » La simplification est un objectif inatteignable **dans un monde de plus en plus complexe**, aux intérêts catégoriels de mieux en mieux représentés, avec un législateur qui privilégie à la simplification la crainte des effets pervers mais surtout des effets d'aubaine ;
- » La numérisation, l'automatisation, la robotisation vont prendre de plus en plus de place dans notre activité traditionnelle, qu'on le veuille ou non, qu'on le souhaite ou non. Le **big data et l'intelligence artificielle vont profondément transformer notre métier**, comme tous les autres.

Face à ces mouvements qui complexifient la vie des entreprises et, dommage collatéral, l'exercice de notre profession, l'Ordre est impuissant. Ce serait mentir que de nous imaginer avoir le pouvoir d'infléchir des politiques publiques nationales qui concernent l'ensemble des entreprises, le budget de l'Etat ou les enjeux planétaires comme la lutte contre la fraude et le terrorisme. Sur ces sujets, notre rôle se limite, tout au plus mais c'est déjà beaucoup, à travailler avec Bercy pour améliorer la mise en œuvre des mesures qui nous concernent indirectement.

Ce que peut faire l'Ordre, en revanche, c'est accompagner l'ensemble des professionnels dans l'adaptation de leur cabinet à ce nouvel environnement qui recèle, comme toute (r)évolution, autant de contraintes que d'opportunités. Car un consensus émerge : au regard de la révolution numérique, ce qui sera la différence, c'est la formation, et ce à toutes les strates !

Le dossier spécial formation de ce numéro présente ainsi quatre formations indispensables en stratégie, management, adaptation des équipes, amélioration des process... Ce qui est nouveau dans notre démarche, c'est que face à l'urgence et aux attentes des consœurs et des confrères franciliens, nous ne nous sommes pas contentés de puiser dans le catalogue des formations traditionnelles pour faire un assemblage plus ou moins heureux.

Parce que nous souhaitons maîtriser la parfaite qualité, lancer des formations innovantes à la fois dans leur contenu et dans leur forme, disposer de la souplesse nécessaire en terme tarifaire, nous avons conçu avec l'Asforef l'ensemble de cette offre. Imaginés et réalisés par des experts-comptables qui rencontrent les mêmes contraintes que vous, ces formations sont la réponse de l'Ordre de Paris Ile-de-France aux mutations technologiques, sociétales et comportementales qui viennent bousculer notre profession. Pour accompagner leur diffusion et répondre à vos questions, l'Asforef va prochainement mettre en place une offre spécifique pour guider vos cabinets de leur plan de formation.

Parmi les autres nouveautés du trimestre, je tiens à saluer la refonte de plusieurs journées stagiaires réalisée par Elvire Sekloka dans la nouvelle organisation du stage (voir p.12). Plus dynamiques, plus qualitatives, ces journées redonnent du tonus au stage et valorisent l'implication des contrôleurs. Venez nous rejoindre comme contrôleur de stage pour enrichir votre pratique, échanger et partager vos expériences et rencontrer vos futurs confrères ! ♦

Bonne lecture.

PAR LAURENT BENOUDIZ

PRÉSIDENT DE L'ORDRE DES EXPERTS-COMPTABLES RÉGION PARIS ÎLE-DE-FRANCE

 @lbenoudiz

Votre partenaire TPE C'EST PICPUS



Cotisation 2017

BIC : 239 € HT

BNC : 235 € HT

Auto-entrepreneurs : 60 € TTC

Compétence nationale
et multiprofessionnelle

SIMPLE

- Un interlocuteur unique pour vos clients BIC et BNC
- Une plateforme web interactive
 - paramétrable pour s'adapter à l'organisation de votre cabinet
 - gestion des dossiers et traitement des questions ECCV en ligne
- Des attestations délivrées sans délai même en période fiscale

PRO

- Une expertise des thématiques TPE
- Une ligne d'information juridique, fiscale et économique
- Des formations et des conférences d'actualité pour les cabinets d'expertise comptable
- Un contrôle qualité des ECCV réalisé par des experts-comptables

À L'ÉCOUTE

- Une équipe attentive aux problématiques des cabinets
- Des missions réalisées dans le respect de votre relation client
- Une dynamique réseau avec 3 000 cabinets franciliens qui nous font confiance



www.cgapicpus.com

Vos contacts 

À Nation > **Christine DOUARIN**

Tél. : 01.53.33.34.55

36, rue de Picpus - 75580 Paris cedex 12

E-mail : douarin.christine@cgapicpus.com

À Nanterre > **Françoise CLAVERIE**

Tél. : 01.47.25.73.12

41, rue des trois Fontanot - 92024 Nanterre cedex

E-mail : claverie.francoise@cgapicpus.com

Créés et administrés par des experts-comptables

Président : Daniel Forestier, expert-comptable

PARTICIPER

- **06 FLASH BACK**
- **07 RECRUTEMENT**
FAVORISONS LA DIVERSITÉ
- **08 RENDEZ-VOUS**
LES UNIVERSITÉS D'ÉTÉ
- **12 PROFESSION D'AVENIR**
CONTRÔLEUR DE STAGE
POURQUOI PAS VOUS ?
ACCOUNTING DAY
- **16 WANTED**
COMMISSION TRÈS INNOVANTE
CHERCHE EXPERTS-COMPTABLES
TRÈS PERFORMANTS

DÉCOUVRIR

- **18 VIE DES COMMISSIONS**
COMMISSION CONCILIATION
ET ARBITRAGE
- **20 VIE DES CLUBS**
DU NOUVEAU POUR
LE CLUB SOCIAL

SE TRANSFORMER

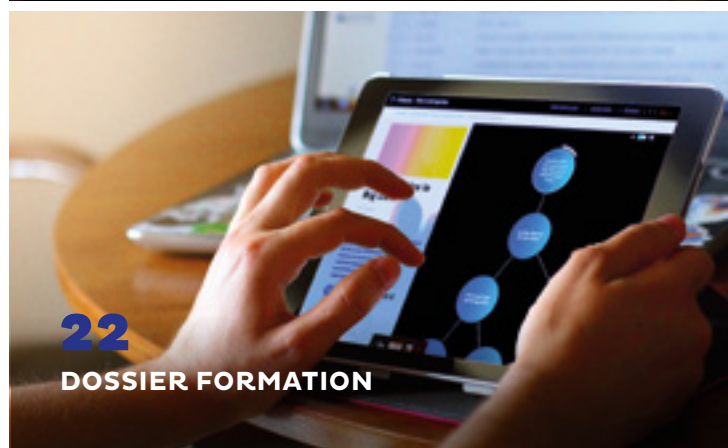
- **22 DOSSIER
FORMATION**

PROGRESSER

- **38 FORMATION**
OEC PARIS IDF X HEC
ACCOMPAGNER LES ENTREPRISES
INNOVANTES
- **40 MANAGEMENT**
TÉLÉTRAVAIL :
LEVIER DE PRODUCTIVITÉ
- **44 DÉONTOLOGIE**
REPRISE DE DOSSIERS ET
INCOMPATIBILITÉ DE MISSIONS

S'INSPIRER

- **46 STRATÉGIE**
ACCOMPAGNER LA TRANSITION
NUMÉRIQUE
- **48 PROSPECTIVE**
COMMENT LE NUMÉRIQUE
BOULEVERSE LE MONDE DU DROIT





ALLO IMPÔT

— DU 15 AU 23 MAI 2017




35 000
APPELS


405
CONSULTATIONS
PHYSIQUES


92 EXPERTS-
COMPTABLES
MOBILISÉS



JOURNÉE STAGIAIRES
1^{ER} ET 3^{ÈME} ANNÉE

— 16 MAI, 22 MAI ET 13 JUIN



UN FORMAT RÉINVENTÉ AVEC

- + de dynamisme : des intervenants extérieurs, dont Frédéric Frey, professeur ESCP
- + d'interactivité : la possibilité de poser des questions aux intervenants via smartphone
- + d'illustration : des saynètes illustrant des problématiques métiers, jouées par des comédiens
- + de convivialité : un grand amphi et des friandises distribuées par des hôtes, pour une ambiance très cinéma
- + de goodies : pour renforcer la fierté d'appartenance



C'EST VOUS QUI LE DITES !

« vivant et motivant »
« grande qualité des intervenants »
« un format beaucoup plus dynamique et convivial »



JOBFAIR, LES RENCONTRES
DE L'ALTERNANCE, 4^{ÈME} EDITION

— MARDI 23 MAI




+ DE **400**
SPEED-DATINGS


250
ÉTUDIANTS


25 ÉCOLES
PARTENAIRES

RECRUTEMENT

FAVORISONS LA DIVERSITÉ !

Jobfair, le guide des Ecoles, Forum Etudiant Paris Sorbonne... : l'Ordre de Paris Ile-de-France est engagé depuis plusieurs années déjà dans la promotion de l'alternance, véritable levier pour répondre à nos besoins de recrutement, diversifier les compétences de nos cabinets, renforcer l'attractivité de notre profession. L'Ordre va plus loin en s'engageant en faveur de la diversité, via un partenariat avec plusieurs universités de Seine-Saint-Denis.

Comment est née l'idée de ce partenariat ?

Laurent Benoudiz : Formant et intégrant de nombreux jeunes, notre profession est un véritable modèle d'ascenseur social. Pour autant, plusieurs universités d'Ile-de-France nous ont alertés sur les difficultés que rencontrent des étudiants en gestion, audit et comptabilité à trouver un contrat en alternance auprès des cabinets d'expertise comptable franciliens. C'est d'autant plus dommage que de leur côté, beaucoup de confrères déplorent les difficultés à recruter... Nous avons donc imaginé ce partenariat pour faciliter la mise en relation entre les étudiants et les experts-comptables et faire connaître à nos confrères la qualité des formations proposées par les universités de Bobigny, Villetaneuse et Saint-Denis.

Quels sont les diplômes concernés ?

Sylvie Salloti, chef du département GEA, IUT de Villetaneuse : Nos étudiants préparent tous des diplômes de niveau bac + 3 : DUT Gestion, audit et comptabilité, licence Métiers de la comptabilité, licence professionnelles contrôle de gestion et gestion de portefeuille clients... Il faut savoir que les programmes de toutes les formations concernées par ce partenariat sont encadrés par le Conseil supérieur de l'Ordre et sont conçus pour correspondre au mieux aux attentes et aux besoins actuels des cabinets. Selon les options, certaines de nos formations permettent même d'avoir une équivalence au DCG.

Un mot pour décider nos lecteurs à s'engager dans ce partenariat, en recrutant l'un de vos étudiants ?

Thierry Langles, chef du département GEA, IUT de Bobigny : Tout d'abord, nous sommes très exigeants dans nos recrutements : tous nos étudiants sont sélectionnés sur dossier, puis sont reçus en entre-



tien individuel pour évaluer leurs connaissances, leur motivation, leur présentation, leur aptitude à trouver leur place rapidement en cabinet...

Nous avons affaire à des étudiants très motivés, qui ont vraiment envie de réussir et qui ont choisi la comptabilité par passion.

Karine Lamiaux-Charet, directrice du département GEA, IUT de Saint-Denis : Et puis recruter l'un de nos étudiants, c'est aussi s'engager en faveur de la diversité et de l'égalité des chances, et témoigner que votre profession est ouverte à tous. Même s'ils sont très motivés et compétents, nous avons encore trop d'étudiants qui doivent renoncer à poursuivre en master parce qu'ils ne trouvent pas de cabinet où faire leur alternance, et qu'ils n'ont pas les moyens de financer leurs études sans alternance.

Concrètement, comment ça se passe ?

Laurent Benoudiz : Il suffit aux experts-comptables qui souhaitent recruter en alternance pour la rentrée 2017 de se rapprocher dès maintenant de Corinne Rebaa, chargée de la mise en œuvre de ce partenariat pour l'Ordre de Paris Ile-de-France. Elle leur fera suivre les candidatures correspondant à leurs besoins. Les cabinets pourront ensuite entrer directement en relation avec les étudiants qui auront retenu leur attention, et suivre leur procédure de recrutement habituelle. ♦

Pour en savoir plus,

➡ **Contactez Corinne Rebaa, crebaa@oec-paris.fr, 01 55 04 31 28.**

QUARTIERS D'ÉTÉ AUX PROCHAINES UNIVERSITÉS

On ne sait pas encore très bien identifier si c'est la perspective de retrouver les copains ou de vous tenir informé des dernières nouveautés, mais s'il y a bien UN événement dans l'année qu'il n'est pas nécessaire de vous rappeler, ce sont les Universités d'Eté. Quand vous tiendrez ce magazine entre les mains, le moment sera venu de découvrir sur ue2017.fr l'intégralité du programme et de vous inscrire aux conférences et ateliers.

On vous dit ici (pour qui et) pourquoi vous ne pouvez pas rater ça !

INTELLIGENCE ARTIFICIELLE, ROBOTIQUE, BIG DATA : QUELS IMPACTS ET QUELLES SOLUTIONS POUR NOS CABINETS ? MARDI 5 SEPTEMBRE 17H30/19H30

On sait désormais faire rouler des voitures sans conducteur. Sur autoroute, en agglomération, où c'est naturellement bien plus compliqué ; sur 1,6 millions de kilomètres exactement, nous apprend Chris Urmson, qui dirige le programme des voitures autonomes chez Google. Parcours, état de la chaussée, conditions météorologiques, reliefs, obstacles fixes ou imprévisibles, chantier de travaux, déviations, gestion des piétons, incertitude de leurs décisions... La combinaison intelligence artificielle + robotique + BIG DATA permet aujourd'hui à un système de conduite autonome de prendre 10 décisions par seconde, et de s'adapter à toute situation, « même à celle d'une mamie en chaise roulante électrique poursuivant un canard sur la route » nous dit-il. Ce que cela dit de l'avenir de notre métier ? Que si la technologie est capable de faire rouler des voitures toutes seules, elle est bien évidemment capable de se saisir d'une facture et d'en identifier les produits et charges. Et sans risque d'erreur, « la partie la moins fiable dans une voiture étant son conducteur », affirme le spécialiste. Dans ce contexte, quel avenir pour nous ?



Laurent Alexandre est énarque, médecin, serial entrepreneur (il est notamment le fondateur du site Doctissimo.fr). Surtout, il est un formidable vulgarisateur des NTIC et porte-parole assumé du mouvement transhumaniste. Ce qu'il pense de l'impact du digital sur l'économie en général et nos professions en particulier ? Sans équivoque ni états d'âmes, Laurent Alexandre signe¹ l'acte de décès de centaines de milliers d'emplois. Et, de son point de

vue, ce n'est pas aux robots que nous le devons (longs et coûteux à fabriquer, ils ne nous remplaceront que progressivement), mais bien à l'intelligence artificielle dont la croissance, exponentielle, va tout bouleverser.

Son-Thierry Ly est chercheur, docteur en économie de l'éducation, entrepreneur. Il est le fondateur de la plateforme Didask qui développe une méthodologie basée sur la recherche en psychologie cognitive. En résulte une méthode maîtrisée, au sein de laquelle l'apprenant interagit avec l'émetteur au gré d'une cartographie de formations faite de capsules et de liens de prérequis déterminés en fonction du scénario pédagogique. Chaque capsule est courte, autonome, associée systématiquement à un exercice de formation et d'auto-évaluation. Elle porte en elle une notion clé à acquérir. L'apprenant peut travailler une nouvelle notion en 15 minutes seulement. La première formation de ce genre nouveau à destination de notre profession sera disponible à la rentrée. Elle s'adressera aux collaborateurs du cabinet et leur apprendra à mieux accompagner le dirigeant de PME.



Philippe Barré est expert-comptable et commissaire aux comptes. Il est un consultant privilégié de la profession comptable au travers de ses instances, des cabinets, des réseaux et des partenaires de la profession. Il a notamment réalisé de très nombreuses opérations sur les normes professionnelles, la performance des cabinets, la mutation de la profession. Convaincu qu'il est urgent de réfléchir ensemble à l'avenir de la profession, il a fondé en 2015 le think tank de la profession comptable : Les Moulins.



Conférence animée par **Isabelle Gounin-Levy**, journaliste économique LCI



1 Source Le Nouvel Obs, février 2017



REBOND
JEUDI 7 SEPTEMBRE
14H00/16H30

Lorsqu'un entrepreneur français souhaite emprunter de l'argent auprès d'un établissement financier aux Etats-Unis, il lui faut répondre à cette question « avez-vous déjà subi une banqueroute dans votre vie ? ».

En général, c'est là que le Français, tout fier de n'avoir jamais connu de défaillance d'entreprise, coche en grand et en gras la case NO. En général aussi, c'est là qu'il réduit d'autant ses chances d'obtenir le prêt sollicité. Pourquoi donc ? Mais parce qu'aux Etats-Unis, on considère que vos échecs passés augurent de vos réussites à venir. Qu'ils vous ont permis d'éprouver, de comprendre, d'expérimenter, de corriger, d'expérimenter à nouveau et de vous relancer vers le succès. Car c'est bien de cela dont il s'agit : savoir RE-BON-DIR. C'est cela qu'achète le banquier américain, notre capacité de résilience.

Cela vous étonne ? Pour sûr ! A nous, Français, on a appris, depuis l'enfance, à ne pas monter sur la barrière, de peur qu'on ne tombe ; à ne pas se tromper à l'école, à surtout ne pas planter sa boîte. A « ne pas » plus qu'« a ». Quand, l'an dernier, en préparant une conférence, nous avons découvert que Charles Pépin signait un livre intitulé « Les vertus de l'échec », et que la presse s'était largement emparée du sujet, on s'est dit qu'il y avait ici matière à réfléchir et questionner. Et que nos postulats culturels les plus anesthésiants étaient peut-être en train de voler, pour le meilleur !

Nous vous invitons donc chaleureusement à nous rejoindre jeudi 7 septembre, autour d'une affiche hautement prestigieuse, pour repartir avec quelques réponses, et pas mal de questions.

« Cette maladie française du « reste à ta place » est le drame de ma vie² » soupire **Idriss Aberkane**. Surdiplômé – Normale Sup (il s'y ennuie), Polytechnique (il en sort doctorant), Centrale Supelec (il y enseigne) – ce très

jeune Docteur en neurosciences cognitives et économie de la connaissance appliquée à la gestion est l'auteur à succès de « Libérez votre cerveau ! ». Fervent convaincu que l'échec est un diplôme, il recommande d'échouer tôt, et souvent, pour apprendre de ses échecs.

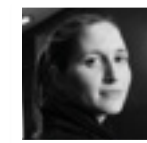


© Jean Pierre Boeye

Stephane Degonde a étudié la Gestion-Finance à Paris IX-Dauphine, travaillé en audit financier, négocié et structuré des contrats d'outsourcing dans une multinationale informatique, pensé stratégie pour un groupe industriel média, et créé une start-up spécialisée dans le montage et la gestion d'instruments de paiement prépayés. En janvier 2015, il publie son premier ouvrage, « J'ose entreprendre ! ». Il est l'auteur de chroniques pour Harvard Business Review France, et tient un blog sur L'Express/L'Entreprise: "Une vie d'entrepreneur – Réussir contre vents et marées".



Cynthia Fleury est philosophe, psychanalyste, chercheur à l'Institut des sciences de la communication du CNRS, auteur de nombreux ouvrages dont « Pretium Doloris, l'accident comme souci de soi » en 2002. Avec Cynthia Fleury, nous évoquerons la résilience et comment convertir le découragement en reconquête de l'avenir.



Vous avez forcément entendu parler de **Frédéric Fréry**. A l'Ordre parisien, dès qu'on a envie de faire plaisir -aux confrères, aux stagiaires, aux nouveaux inscrits-, on invite Frédéric Fréry à intervenir pour partager son savoir et ses illustrations souvent hilarantes. Cet éminent Docteur ès sciences de gestion et professeur émérite de stratégie et de management de l'innovation à l'ESCP est, en quelque sorte, notre mascotte. Une « valeur sûre » qui, cette fois-ci, nous dira comment dans le management de l'innovation, il importe de laisser place à la possibilité de l'échec, pour garantir le succès.





Dans ce festival de têtes (très) bien faites, c'est au tour du CV de **Charles Pepin** de nous donner le tournis : agrégé de philosophie, diplômé de Sciences Po Paris et d'HEC Paris, le sémillant philosophe, journaliste, auteur et chroniqueur anime depuis 2010 un séminaire philosophique ouvert à tous au cinéma MK2 Hautefeuille, à Paris (75006). Jeudi 7 septembre, il évoquera avec nous les racines de cette culture française qui conduit, en cas d'échec, à jeter l'opprobre sur un individu.



Olivier Torres est enseignant-chercheur à l'Université de Montpellier, et président d'Amarok, Observatoire de la Santé des dirigeants de PME. Avec son équipe, il sillonne la France pour sensibiliser l'opinion et l'ensemble des acteurs de l'économie française à l'urgence de mettre en place une politique préventive pour protéger les premiers créateurs de richesse de notre pays que sont les chefs d'entreprise.



Conférence animée par Arnaud Le Gal, rédacteur en chef, Les Echos

CONFÉRENCE ACTUALITÉS DE LA PROFESSION / OÙ SE TROUVE LA VALEUR ? VENDREDI 8 SEPTEMBRE 11H/12H30



Digital champion de la France auprès de la Commission européenne, soit responsable des enjeux de l'économie numérique et chargé de promouvoir les avantages d'une société numérique en France, **Gilles Babinet** est lui aussi un serial entrepreneur. Il est notamment le fondateur de Captain Dash, société spécialisée dans l'analyse du Big Data. Gilles Babinet pose ça là : dans un contexte de numérisation, c'est bien la formation qui permet des gains de productivité ; à défaut, nous assisterions à l'amorce d'une perte sans précédent.



Conférence animée par Isabelle Gounin-Levy, journaliste économique LCI ♦



Arnaud Rivière est enseignant-chercheur et maître de conférences à l'Université de Tours. Spécialiste en marketing et stratégie d'entreprise, il conduit ses travaux de recherche autour de la notion de valeur. Valeur réelle vs valeur perçue, il abordera la question de la valeur apportée par l'expert-comptable ainsi que celle apportée par le commissaire aux comptes avec les trois présidents des institutions.



NOUVEAU

VOUS PROPOSEZ OU CHERCHEZ DES MISSIONS DE SOUS-TRAITANCE

Participez au 1^{er} jobmeeting de la sous-traitance, organisé pendant les Universités d'Été le mardi 5 septembre de 12h30 à 13h30

Inscription obligatoire sur www.ue2017.fr



UNIVERSITÉS D'ÉTÉ 2017



1
INSCRIVEZ-VOUS SUR
www.ue2017.fr



2
FAITES VOTRE SÉLECTION
D'ATELIERS ET CONFÉRENCES
PARMI CES 6 PARCOURS

- Parcours Audit et CAC
- Parcours Droit et Conseil
- Parcours Fiscal et Comptable
- Parcours Performance et Stratégie
- Parcours Fiscal et RH
- Parcours Stagiaires et Collaborateurs



3
RETROUVEZ-NOUS
DÈS LE 5 SEPTEMBRE
À L'UNIVERSITÉ PARIS-DESCARTES,
45 rue des Saints-Pères,
dans l'ambiance studieuse
et chaleureuse d'une bibliothèque anglaise

ET AUSSI PENDANT LES UNIVERSITÉS D'ÉTÉ

MERCREDI 6 SEPTEMBRE

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DE L'ORDRE

17H30/18H30

**REMISE DU PRIX SERGE LAVIALE
DU MEILLEUR MÉMOIRE**

18H30/18H45

PRESTATION DE SERMENT

18H45 suivie d'un cocktail

AGENDA

LA PARISIENNE

DIMANCHE 11 SEPTEMBRE

avec la participation de la Commission Femmes
Champs-de-Mars, Paris 7^{ème}

CLUB FISCAL

MARDI 12 SEPTEMBRE

Salons Hoche, Paris 8^{ème} (10h-12h)
Et Vaux le Pénil (14h-16h)

« Le passage à l'impôt sur les sociétés :
pièges et solutions »

CLUB SOCIAL

MARDI 17 OCTOBRE

40 rue du Rocher, Paris 8^{ème}
14h-16h : Prêt de main d'œuvre, prestation
de services : comment faire la différence ?
16h30-18h : Les télé-services du RSI

JOURNÉE DE L'INNOVATION

JEUDI 19 OCTOBRE

Paris

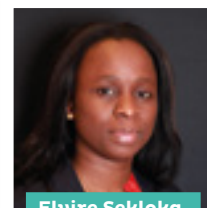
**TRANSFAIR,
LE SALON DE LA
TRANSMISSION D'ENTREPRISE**

LUNDI 4 ET MARDI 5 DÉCEMBRE

Palais Brongniart, Paris 2^{ème}

CONTRÔLEUR DE STAGE

POURQUOI PAS VOUS ?



Elvire Sekloka,
présidente de la commission Stage

Comme chacun sait, faire perdurer, renouveler, un secteur, un métier, c'est miser sur les nouvelles générations qui souhaitent s'y investir. C'est dire combien les stagiaires experts-comptables ont une valeur toute particulière pour chacun d'entre nous, à l'heure où notre profession opère un virage stratégique. Les accompagner au quotidien est un des objectifs centraux de votre conseil régional. Et pour cela, nous avons besoin de vous.

Contrôleur de stage, un parrain de la profession

En apportant son expérience, en partageant ses connaissances aux futurs professionnels et en participant aux actions de formation du Conseil régional, le contrôleur est un acteur majeur du développement de la profession. En effet, en supervisant et en accompagnant un stagiaire tout au long de son parcours de formation, le contrôleur l'initie à la vie professionnelle qui l'attend et lui transmet une tradition confraternelle, qui complète l'apprentissage acquis avec le maître de stage.

À la fin des trois ans de stage, c'est le contrôleur qui donnera son avis au comité régional du stage sur sa validité en vue de la délivrance de l'attestation de fin de stage, qui permet l'inscription aux épreuves du DEC.

La qualité du stage : un engagement fort de notre Conseil régional

Renforcer l'attractivité de notre profession passe prioritairement par l'amélioration de la qualité du stage perçue par nos stagiaires. Si le rôle du maître de stage est prépondérant, l'institution se doit d'offrir une qualité d'animation de haut niveau, suscitant l'envie de poursuivre au sein de notre profession. Ainsi, deux journées de comportement (en 1^{ère} et en 3^{ème} année) sont désormais regroupées en amphi avec l'intervention d'animateurs de haut niveau, des animations jouées par des comédiens pour illustrer des situations vécues, l'intervention d'élus tels que Vital Saint-Marc (déontologie) ou Virginie Roitman (exercice illégal et tableau), etc.



Pour en savoir plus sur les Journées Stagiaires rendez-vous sur oec.lefrancilien.fr

Une mission adaptée au calendrier professionnel

Le contrôleur de stage supervise une promotion (une au minimum, mais il peut en suivre davantage) tout au long des trois ans d'apprentissage, afin de suivre pas à pas l'évolution de ces futurs professionnels.

En première année, sa tâche réside principalement dans l'animation de son groupe de stagiaires, ce qui représente trois jours en présentiel.

À partir de la 2^{ème} année, s'ajoute à cela une mission de validation des rapports semestriels de chacun de ses stagiaires. Au total, cette mission comprend donc deux jours par an d'animation en présentiel en moyenne, quatre périodes de correction des rapports semestriels sur les deux dernières années et des entretiens de suivi personnalisés en deuxième année.

Outre l'enrichissement intellectuel procuré par la rencontre et l'échange avec vos stagiaires, une compensation financière est prévue pour mener à bien cette mission, à hauteur de 760 € pour l'animation d'une journée stagiaire et 760 € pour le suivi administratif par an et par groupe.

Vous avez envie de vous engager pour l'avenir de notre profession ?

Chaque année, votre Conseil régional mobilise une quarantaine de contrôleurs par promotion. Pour faire partie de cette force vive, vous devez remplir les critères suivants :

- ▶ être inscrit au tableau de l'Ordre des experts-comptables et exercer depuis au moins trois ans (ou un an si vous êtes adhérent du CJEC) ;
- ▶ être à jour de vos cotisations et n'avoir fait l'objet d'aucune sanction disciplinaire ou pénale,

】 être, de préférence, inscrit auprès d'une CRCC pour pouvoir assurer pleinement votre mission pédagogique (notamment pour l'animation des journées de comportement professionnel et/ou supervision des formations en ligne en commun avec le stage de commissaire aux comptes),

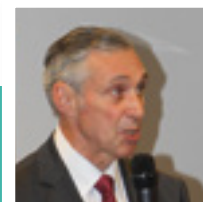
】 s'engager à respecter les textes, règlements et procédures organisant le stage,

】 accepter d'utiliser les nouveaux outils de communication et de formation ou de se former à cet effet.

Cela va sans dire, le contrôleur doit également faire preuve d'une grande capacité d'écoute, savoir instaurer un climat de confiance, pouvoir établir des liens entre la théorie et la pratique.

Avant de se voir attribuer un groupe de stagiaires, les futurs contrôleurs doivent suivre une formation d'une journée sur les techniques d'animation, ainsi que trois jours sur les supports du cycle de 1^{ère} année, auprès du Conseil supérieur. ♦

HOMMAGE À SERGE LAVIALE



e DR

C'est toute une génération d'experts-comptables qui tient ici à rendre hommage à Monsieur Serge Laviale, disparu en janvier dernier. Installé en tant qu'expert-comptable en 1976, Serge a porté pendant 19 ans la responsabilité du stage et a ainsi mené plusieurs milliers de stagiaires à la réussite. Que ce soit parmi les confrères ou les permanents du service du Stage, tous peuvent témoigner de son dévouement, de son expertise, de son humilité et de sa gentillesse. Avec plus de 350 heures par an consacrées bénévolement à sa mission, Serge a vécu ces années avec passion et nous l'en remercions. L'ensemble de la profession lui doit énormément. L'importance de son engagement et le nombre de stagiaires et de contrôleurs en Ile-de-France sont tels qu'il nous a fallu désigner trois successeurs à Serge Laviale. Isabelle Péchart, Marc Beauvais et Gilles Bruand assurent désormais le poste de contrôleur principal du stage.



TÉMOIGNAGES

Isabelle PECHART,
contrôleur principal de stage



Pourquoi avez-vous fait le choix, il y a 10 ans maintenant, de devenir contrôleur de stage ?

Le transfert de savoir m'est très tôt apparu comme une nécessité pour faire progresser et prospérer notre profession. Avec les années, ce sont des liens pédagogiques que j'ai eu envie de tisser avec les nouvelles générations de confrères, car nous avons tous intérêt à avancer ensemble. Si mon objectif premier est bien sûr de préparer au mieux les jeunes pour leur examen final, j'ai également pour mission de leur ouvrir l'esprit, afin de faire d'eux des conseillers flexibles et efficaces en toutes circonstances. De mon côté, être à leur contact me permet d'apprendre de nouvelles choses, auxquelles je ne serais pas confrontée dans mon cabinet.

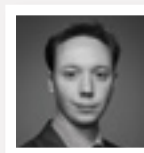
Comment conjuguez-vous votre activité en cabinet et votre rôle de contrôleur de stage ?

Je ne me suis jamais vraiment posée la question de la répartition du temps, car cette mission est par nature très adaptée au calendrier fiscal. Entre les animations de journées et les corrections de rendus des stagiaires, être contrôleuse me prend à peine 20 jours par an !

Quelle qualité principale faut-il avoir pour être un bon contrôleur selon vous ?

Ils devront le faire plus tard avec leurs clients, il faut être très à l'écoute avec les stagiaires afin de faire remonter d'éventuels besoins qui pourraient s'avérer des freins à leur réussite. Finalement, lorsqu'on est un professionnel passionné, qui propose une offre de services adaptée à ses interlocuteurs, on ne peut qu'être un bon contrôleur de stage !

Fabrice HEUVARD,
contrôleur de stage en formation



Qu'est-ce qui vous a donné envie de devenir contrôleur de stage ?

L'échange avec les générations X, Y, Z et bientôt alpha, est enrichissant, ils sont nos futurs collaborateurs, parfois même nos futurs clients. C'est aussi l'occasion de transmettre et vulgariser ce que nous faisons au quotidien avec nos clients.

Vous êtes expert-comptable depuis peu, vous n'avez pas eu peur de vous lancer si jeune dans cette aventure ?

Sachant que l'on est généralement diplômé à 33 ans, je me suis dit que je disposais déjà d'une expérience non négligeable. Par ailleurs, la déontologie et les normes n'ont aucun secret pour nous, jeunes professionnels, puisque l'épreuve de déontologie et de révision légale, c'était hier !

Que diriez-vous à un confrère qui hésite à se lancer ?

Pour endosser ce rôle, il est évident qu'il est nécessaire de sortir de sa zone de confort. Mais il ne faut pas avoir peur de cette nouvelle responsabilité et la prendre comme un challenge personnel, au service de l'ensemble de la profession. Cela peut d'ailleurs constituer un bon exercice pour de futures interventions publiques ou même d'éventuelles gestions de crise en cabinet...



VOUS SOUHAITEZ DEVENIR CONTRÔLEUR ?

Vous avez des questions sur le stage d'expertise-comptable ? Contactez Christelle ALVAREZ, Responsable du pôle Stage : 01 55 04 31 42 / stage@oec-paris.fr

ACCOUNTING DAY

L'ANECs ET LE CJEC IDF LANCENT LA PREMIÈRE ÉDITION FRANÇAISE DE LA JOURNÉE DE LA COMPTABILITÉ

'ANECs & CJEC Ile-de-France lancent cette année la première édition française du grand événement international de notre profession, l'Accounting Day. Cyril DEGRILART, président CJEC IDF, Pierrick CHAUVIN, président ANECs IDF, Charif BENADADA, vice-président CJEC IDF et John Levy, chargé des événements ANECs IDF, nous dévoilent en avant-première le programme de cette journée inédite.

 @CyrilDegrilart | @ChauvinPierrick | @CharifBenadada | @JohnLevy0

A quoi correspond l'Accounting Day en France ?

Cet événement sera organisé pour la première fois en France et en partenariat avec le CRO Paris IDF et les CRCC Paris et Versailles.

Cette journée dédiée à la profession comptable est l'occasion de célébrer la comptabilité et de rendre hommage à tous les comptables pour leur travail acharné et leur dévouement. Toute la profession comptable est invitée : nos instances et associations professionnelles, les experts-comptables et les commissaires aux comptes diplômés et stagiaires, les memorialistes, les collaborateurs en cabinet ou en entreprise, les étudiants...

L'Accounting day aura lieu le samedi 23 septembre 2017 et sera célébré dans cinq villes de cinq départements différents : La Défense, Fontainebleau, Paris, Pontoise et Versailles.

Tous les professionnels franciliens sont invités, mais aussi ceux des régions limitrophes.

Vous avez prévu un après-midi très rythmé. Que va-t-il se passer ?

L'Accounting Day frappe fort pour sa première édition française !

En début d'après-midi, l'événement s'ouvre par une grande expérience collaborative, en simultané à travers les cinq lieux de rassemblement. Nous avons prévu pour tous les participants un « City Raid Challenge », une chasse au trésor familiale et ludique en ville. Cette activité sera ponctuée par une intervention institutionnelle du département et un goûter d'échanges.

En soirée, l'événement se poursuit avec une soirée exceptionnelle à la Défense. Ce sera l'occasion d'échanger de manière informelle et festive avec nos institutions et l'ensemble de la profession... tout en profitant de la vue imprenable sur la capitale.



Cet événement promet d'offrir un véritable coup de projecteur sur notre profession...

En effet, nous espérons bien contribuer à l'attractivité de notre belle profession. La diversité des métiers d'expertise comptable et de commissariat aux comptes sera mise en lumière grâce à une communication forte et collaborative.

En amont de l'événement, nous communiquons auprès de vos institutions départementales et régionales, afin de faire connaître l'événement à un maximum de monde. Relayons l'information auprès de nos réseaux et collaborateurs !

Pendant l'événement, nous communiquerons en direct via les réseaux sociaux. Afin de partager vos impressions, photos, commentaires, nous avons créé le hashtag #AccountingDay. L'objectif est clair : faire le buzz !

Après l'événement, nous communiquerons sur les temps forts de l'événement. L'esprit participatif sera à nouveau à l'honneur, nous relaterons vos impressions sur l'événement !

L'une des ambitions de cet événement, c'est aussi de montrer l'importance du dialogue intergénérationnel et du networking...

Il nous semble effectivement essentiel pour l'avenir de notre profession que les jeunes sachent se nourrir du vécu, de l'expérience des générations précédentes, pour imaginer et créer un avenir tous ensemble. Aujourd'hui, le dialogue intergénérationnel peut paraître parfois difficile à appréhender, l'avenir digital de nos entreprises en est le meilleur exemple. Il est donc indispensable de recréer des liens forts entre toutes les générations, afin de faire croître la richesse de nos entreprises et de notre profession, et de témoigner de notre dynamisme. L'ANECS et le CJEC vous proposent de rassembler toutes nos forces positives pour créer cet élan lors de cet événement inédit et exceptionnel. ♦

ACCOUNTING DAY

SAMEDI 23 SEPTEMBRE 2017



Ouverture des inscriptions
à partir de début juillet
sur le site de l'ANECS et du CJEC IDF.



Frais d'inscription : 10 €

UN ÉVÉNEMENT ORGANISÉ PAR **aneCS** ET **cJEC**
le val d'oise ile de france

PROGRAMME



**ACCUEIL ET OUVERTURE
DE L'ÉVÉNEMENT
PAR NOS INSTITUTIONS**



**CITY RAID ORIENTATION :
MARCHÉ D'ORIENTATION
ET RALLYE PHOTO**



**SOIRÉE EXCEPTIONNELLE
À LA DÉFENSE
AVEC VUE SUR PARIS**

AUJOURD'HUI, PME EN CROISSANCE DEMAIN, INTRODUCTION EN BOURSE

Pour développer leur activité, nos clients professionnels et entreprises disposent aux côtés de leur conseiller d'un réseau d'experts présents en régions : gestion de trésorerie, crédit bail, financements structurés, opérations de haut de bilan...



Le Crédit du Nord est partenaire des experts-comptables en région Ile-de-France et Loiret.
Patrick Felden - Responsable des partenariats - Tel : 01 40 22 44 32 - Mobile : 06 27 61 08 73

COMMISSION TRÈS INNOVANTE

CHERCHE EXPERTS-COMPTABLES TRÈS PERFORMANTS



Comme le résume Hervé Gbego, son président, "la commission Innovation et Performance a pour ambition d'accélérer la transition numérique et sociétale en cours, par des actions concrètes pour les cabinets. Plusieurs initiatives sont déjà lancées, avec l'objectif de contribuer à l'appropriation des outils les plus innovants et les plus utiles, des méthodologies nouvelles pour aligner la stratégie et l'organisation de nos cabinets aux nouveaux enjeux. En plus des projets portés par chaque comité, la commission participe au groupe de travail pour la création d'une plateforme de co-traitance et de partage d'opportunités de missions, en collaboration avec le CJEC. Nous sommes également en train de mettre au point une Journée de l'Innovation, qui aura lieu le 19 octobre. Cet événement sera pour vous l'occasion de découvrir les innovations les plus marquantes pour notre profession, des conférences et ateliers animés par des intervenants de haut vol."

> COMITÉ NUMÉRIQUE

- Animé par **Jonathan Cohen**

Le comité numérique pilote pour 2017 deux projets principaux :

1 **La création d'une plateforme des outils numériques** permettant de référencer sur un même site les solutions innovantes mais également traditionnelles à destination des consœurs et confrères ou de leurs clients. Outre une actualisation permanente des nouveaux outils, cette plateforme se veut participative de deux façons : les consœurs et confrères pourront proposer des solutions que le comité étudiera afin de vérifier si celles-ci respectent la chartre préalablement élaborée ; un système de notation et de tags permettra aux consœurs et confrères d'appréhender en un coup d'œil les fonctionnalités de l'outil, son utilisation pratique et sa compatibilité dans l'écosystème du cabinet. Lancement prévu pour l'été 2017.

2 **Un incubateur !** Pourquoi ? Parce que les experts-comptables doivent être à l'avant-garde des innovations pour leur profession. Concrètement, il s'agira d'accompagner une promotion d'une dizaine

de startups du type Fintech/Accountech ayant pour projet d'améliorer tant la productivité du cabinet, que l'expérience client ou encore l'optimisation des processus comptables et financiers des clients afin d'offrir à l'expert-comptable des gains de temps, de réactivité ou des nouvelles missions ! Les porteurs de projets pourront bénéficier d'un accompagnement axé sur le retour produit et l'expérience utilisateur afin de répondre au mieux aux besoins des consœurs et confrères. Lancement prévu au cours du 4^{ème} trimestre 2017.



Ce comité est fait pour vous si vous êtes geek/geekette, implanté(e) dans l'écosystème des startups (incubateurs, mentor, coach...), connaissez la différence entre un POC (proof of concept) et un MVP (minimum viable product) et surtout que vous êtes prêt(e) à consacrer 2h à 4h par mois pour participer au comité de sélection, à l'accompagnement des projets ou à l'étude des dossiers.



Vous souhaitez participer aux travaux de la Commission ?

➔ Envoyez un mail à jeveuxparticiper@oec-paris.fr, en précisant les sujets qui vous intéressent



COMITÉ PERFORMANCE

- Animé par **Camille Viltart-Lamy**

Le comité Performance s'est fixé pour objectif en 2017 de défricher les leviers de la performance du cabinet de demain. Pour cela, trois grands axes seront suivis au cours de l'année :

- stimuler la réflexion autour de l'évolution managériale du cabinet : découvrir des approches de management différentes voire novatrices, afin de réinterroger sa propre organisation managériale pour transformer les contraintes du marché en opportunités
- apporter des réponses pratiques aux besoins du développement commercial : dans un environnement de plus en plus « inter-connecté », pourquoi et comment construire sa stratégie de développement autour de la communication digitale ? l'organisation des ressources du cabinet doit-elle être repensée ?
- explorer les attentes des générations Y & Z, futurs collaborateurs et futurs clients de nos cabinets : quels

seront les nouveaux besoins ? Comment nos structures « traditionnelles » pourront y répondre ?

Nous partagerons le fruit de nos réflexions tout au long de l'année : conférences à la pointe de l'innovation, ateliers pratiques et exploratoires, créations de guides des bonnes pratiques innovantes, ou encore lancement prochain d'un Club Innovation & Performance !



Ce comité est fait pour vous si vous êtes disponible une demi-journée à 1 journée par mois, à l'affût des nouvelles approches de management, si vous pensez qu'il faut en permanence réinterroger les systèmes pour optimiser performance et efficacité, si vous souhaitez défricher ce que sera le cabinet de demain, bref si vous êtes convaincu que l'expertise comptable est toujours un métier d'avenir.

COMITÉ NOUVEAUX MARCHÉS

- Animé par **Philippe Messika**

Le comité des nouveaux marchés travaille sur l'élargissement des missions traditionnelles, en proposant de nouvelles missions répondant aux attentes des clients, tout particulièrement des TPE-PME. Ses objectifs ? Donner aux confrères les moyens techniques de réaliser (seuls ou avec des partenaires) des nouvelles missions, les sécuriser, en précisant le cadre déontologique et juridique, fournir des outils (modèle de conventions de prestations de service, aide à la communication...). Les travaux du comité s'intéressent à différents domaines d'activité : le "grand secrétariat", les missions de

directeur financier externalisé, les missions à développer dans le cadre de la pluriprofessionnalité, l'aide à l'implantation internationale, la recherche de financements et de subventions, l'optimisation de la gestion, la gestion de patrimoine, l'optimisation de revenu du chef d'entreprise, l'accompagnement des entreprises innovantes.



© C. Lebedinsky

Ce comité est fait pour vous si vous souhaitez agir pour l'avenir de la profession. Venez nous rejoindre pour défricher, inventer et normer les nouvelles missions !

COMITÉ RSE

- Animé par **Charlotte Zweibaum**

Qu'il s'agisse de la vie dans nos cabinets ou chez nos clients, nous pouvons témoigner de l'intérêt grandissant pour les thématiques liées à la gouvernance, l'environnement ou au rôle social de l'entreprise. Pas seulement dans ces grandes entreprises soumises aux obligations réglementaires du reporting RSE : irrigue toutes les entreprises, et plus particulièrement les PME. Comble de l'histoire, elle se donne pour ambition ultime de disparaître quand tout sera devenu durable, donc plus performante. ♦

Notre comité travaille sur l'organisation d'ateliers, de conférences pour vous faire découvrir la RSE et vous aider à la mettre au service de la performance globale des clients.



Ce comité est fait pour vous si comme nous vous pensez que l'extra-financier d'aujourd'hui est le financier de demain, et que le développement durable est un relais de croissance, pour nos clients comme pour nos cabinets.

LA COMMISSION CONCILIATION ET ARBITRAGE

On dit parfois qu'un mauvais accord vaut mieux qu'un bon procès... Mais le mieux, c'est encore une bonne conciliation... C'est justement le rôle de la commission Conciliation et Arbitrage, présidée par Michel Bohdanowicz et coordonnée au quotidien par Laurence Mancini, qui nous rappelle ici son fonctionnement.

Quel est le rôle de la commission Conciliation et Arbitrage ?

Sa mission est d'aider à résoudre les différends pouvant survenir non seulement entre les experts-comptables et leurs clients mais également entre confrères.

Pour cela, elle organise des procédures de conciliation et d'arbitrage.

Quels sont les litiges qui peuvent être soumis à cette commission ?

- 】 Les litiges portant sur les honoraires et les indemnités de rupture de contrat entre client et membre de l'Ordre ;
- 】 Les litiges entre membres de l'Ordre portant sur le prix d'une cession ou présentation de clientèle ;
- 】 Les litiges portant sur des cessions de parts sociales ;
- 】 Les litiges portant sur des contrats de collaboration.

Ne sont pas concernés et ne peuvent être soumis à la commission :

- les litiges relevant de la compétence exclusive d'une juridiction (ex : les litiges avec les salariés du cabinet relèvent de la compétence exclusive du Conseil des Prud'hommes) ;
- les litiges relevant de la responsabilité civile professionnelle de l'expert-comptable.

En effet, compte tenu du risque d'exclusion de garantie opposée par les compagnies d'assurance en cas de mise en œuvre d'une procédure de conciliation par le conseil régional de l'Ordre, ce dernier ne traite plus les litiges relevant de la mise en jeu de la responsabilité professionnelle afin d'éviter de faire courir un risque à ses membres.

Quelles différences y-a-t-il entre une procédure de conciliation et une procédure d'arbitrage ?

La procédure de conciliation peut être demandée pour tous les litiges, et ce quel que soit le montant litigieux. Elle a pour objet de favoriser un accord entre les parties et est le moyen d'apporter une solution amiable au litige existant, sans considération des aspects techniques du litige. Elle permet de suppléer au manque de communication entre les parties qui est souvent à l'origine du conflit. Elle aboutit à un procès-verbal de conciliation ou à un procès-verbal de non conciliation.

La procédure d'arbitrage quant à elle peut être demandée uniquement pour les litiges dont le montant est supérieur à 1 500 € TTC. Il s'agit d'une procédure régie par le code de procédure civile. Si les parties ne se concilient pas, l'arbitre nommé tranche le litige en rendant une sentence arbitrale ayant autorité de la chose jugée comme un jugement de tribunal d'Etat. La sentence arbitrale est rendue en dernier ressort.

MICHEL BOHDANOWICZ,

PRÉSIDENT DE LA COMMISSION CONCILIATION ET ARBITRAGE

— @expertcomptable

La commission propose ses services aux confrères et aux clients pour les aider à régler leurs différends de manière confidentielle. La conciliation permet d'éviter une procédure judiciaire longue et coûteuse. Beaucoup de litiges résultent d'un simple manque de communication. Les conciliateurs ont pour rôle premier de rétablir le dialogue entre les parties pour les inciter à trouver un accord. En tant que conciliateur, je suis parfois parvenu à concilier des parties assistées de leur avocat et ayant évoqué dès le début de l'entretien, leur volonté de saisir la justice.

J'aimerais que le recours à la procédure de conciliation soit perçu par nos confrères comme une opportunité et non comme une contrainte. Il faudrait que dès la survenance de difficultés avec leurs clients ou leurs confrères, ils aient le réflexe de demander à l'Ordre une conciliation et pas simplement parce que les textes leur en font obligation.



© Christophe Lebedinsky

LA COMMISSION CONCILIATION ET ARBITRAGE, C'EST EN MOYENNE :



En cas de litige d'honoraires ou d'indemnités de rupture de contrat entre un client et un membre de l'Ordre, faut-il obligatoirement solliciter une procédure de conciliation ou d'arbitrage auprès de l'Ordre ?

L'article 159 du Code de déontologie dispose qu'en cas de différend avec un client, **le professionnel comptable a obligation de proposer à son client de recourir à la procédure de conciliation ou d'arbitrage le cas échéant.**

Cet article du code de déontologie précise effectivement que les professionnels de l'expertise comptable « s'efforcent de faire accepter la conciliation ou l'arbitrage du président du Conseil régional de l'Ordre avant toute action en justice ».

Ce n'est donc qu'en cas d'échec ou de refus par le client de ces procédures que l'expert-comptable pourra engager une action judiciaire. Par ailleurs, si un client sollicite une procédure de conciliation ou d'arbitrage de l'Ordre, celle-ci est déontologiquement obligatoire pour le membre de l'Ordre.

En cas de litige entre des membres de l'Ordre, faut-il obligatoirement solliciter une procédure de conciliation ou d'arbitrage auprès de l'Ordre ?

La procédure de conciliation ou d'arbitrage reste facultative entre les membres de l'Ordre, sauf en présence d'une clause compromissoire dans la convention signée entre les parties.

Si l'un des membres de l'Ordre est inscrit dans un autre Conseil régional, quel sera le Conseil régional compétent pour traiter le litige et organiser la procédure ?

La procédure de conciliation ou d'arbitrage est exercée par le président du Conseil régional de l'Ordre dont relèvent le ou les professionnels plaignants (art. 161 du Code de déontologie).

Quelle est la marche à suivre pour faire une demande de procédure ?

Il suffit d'envoyer un courriel à conciliation@oec-paris.fr, en exposant le litige et la procédure demandée. Les éléments suivants doivent impérativement être joints à la demande :

- » copie de la lettre de mission ;
- » copie de/des factures contestée(s) ;
- » copie des principaux échanges de courrier entre les parties ;
- » chèque relatif aux frais de procédure (par courrier).

Combien coûtent ces procédures ?

	PROCÉDURE DE CONCILIATION	PROCÉDURE D'ARBITRAGE
LITIGES ENTRE UN CLIENT ET UN EXPERT-COMPTABLE	480 € TTC PAR PARTIE	600 € TTC PAR PARTIE
LITIGES ENTRE MEMBRES DE L'ORDRE	2400 € TTC PAR PARTIE	2400 € TTC PAR PARTIE

Les frais ne sont pas les mêmes selon qu'il s'agisse d'une procédure de conciliation ou d'arbitrage et selon la qualité de parties impliquées. ♦



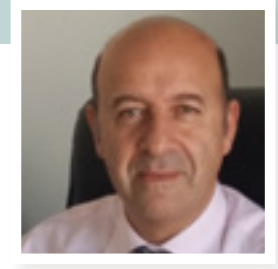
Retrouvez sur le site www.lefrancilien.oec-paris.fr des exemples de clauses pouvant être insérées dans les conditions générales de vos lettres de mission.



C'EST VOUS QUI LE DITES !

« Notre cabinet a fait appel à la commission conciliation et arbitrage dans une affaire de non-paiement d'honoraires. L'un de nos clients, après avoir été relancé par deux mises en demeure, faisait toujours l'objet de factures impayées dans nos comptes. L'intervention de la commission a permis de mettre un terme à un litige qui durait depuis quelques années. Nous avons particulièrement apprécié la disponibilité des personnes en charge de la mise en œuvre de cette procédure. Nous avons ainsi pu éviter une procédure longue et coûteuse et obtenir un résultat équitable et pragmatique. »

Bruno A., expert-comptable à Paris



DU NOUVEAU POUR LE **CLUB SOCIAL**

Depuis janvier 2017, Patrick Benfredj a succédé à Elvire Sekloka en tant que président du Club Social. Il nous présente son ambition et ses projets pour ce réseau d'échanges et d'informations, qui n'a pas fini de révéler tout son (votre) potentiel.

Depuis janvier 2017, vous animez le Club Social de l'Ordre de Paris Ile-de France. Le social, c'est un sujet qui vous tient à cœur ?

Patrick Benfredj : Le social est ma passion et ma spécialité, et en tant qu'expert social, je suis ravi de faire partager mon expérience à mes consœurs et confrères de notre région. Le sujet est très sensible pour nos entreprises clientes. Prouvons-leur nos compétences, pas uniquement dans la paie et le déclaratif, où nous avons déjà la totale confiance de nos clients, mais aussi dans le conseil, les audits de conformité et des risques sociaux, ainsi que dans la gestion sociale et des ressources humaines. Sur ces derniers points, le potentiel de développement est important pour nos cabinets et je pense là-aussi que nous pouvons être les mieux placés grâce à nos compétences et à la qualité de nos travaux. Sans oublier le transfert de charge que l'on impose aux entreprises, avec des risques sociaux de plus en plus importants. Il est également primordial de mieux sécuriser nos missions et de remplir nos devoirs de conseil et d'informations auprès de nos clients.

Depuis votre arrivée, vous avez déjà apporté votre patte à la programmation du Club. Pouvez-vous nous en dire plus ?

Changement de Président oblige ! Plus sérieusement, c'est dans l'objectif évoqué précédemment que j'ai souhaité organiser les conférences du rendez-vous du social pour les cabinets et pour l'ensemble des experts-comptables et leurs collaborateurs. Nous avons donc changé la formule. Jusqu'à l'année dernière, les conférences se tenaient le matin avec un seul atelier de deux heures et demie. A partir de cette année, ils se tiennent l'après-midi, afin de proposer deux ateliers de quatre heures au total sur une même thématique, en traitant à la fois les difficultés techniques, le conseil et le juridique. L'atelier plus juridique est animé par un spécialiste (professeur, avocat, expert, Infodoc Experts), l'atelier plus technique par un partenaire du Club Social. J'ai souhaité introduire de la convivialité et du partage d'expérience (le Club Social est aussi un Club !) en organisant un cocktail à la fin de la conférence, ce qui favorise les échanges entre les membres. Cela me

semble très important, tant pour partager les difficultés rencontrées que pour sensibiliser nos confrères, et surtout les plus jeunes, au potentiel de développement que présente le social. Seule une formule de conférences en après-midi le permettait.

Avez-vous d'autres projets pour le Club ?

A l'initiative du président Laurent Benoudiz, des rencontres décentralisées dans les différents départements sur l'actualité sociale vont être organisées en partenariat avec les AEC. En effet, l'éloignement des cabinets dans les départements d'Ile-de-France peut être un frein à la participation aux conférences. Nous souhaitons donc qu'elles puissent être organisées dans chaque département, sous réserve du nombre minimal de participants que nous impose le Club Social.

Ces conférences, que nous espérons pouvoir mettre en place à partir de la rentrée, seront aussi l'occasion d'échanger sur nos bonnes pratiques.

Vous élaborez le programme de conférences sur la base du catalogue mis au point par le CSO. Quels choix avez-vous fait pour 2017 ? Quels sont les points forts du programme cette année ? Quels partenaires seront présents cette année ?

Nos choix sont effectivement encadrés sur la base du catalogue élaboré par le Club social du CSO, dont je suis par ailleurs nouvel administrateur. Afin de définir mes choix pour cette année, j'ai demandé conseil à Alice Fages, Directeur des affaires sociales du conseil supérieur et Directeur d'Infodoc Experts que je remercie pour son aide précieuse et sa grande expérience au sein de la profession.

Nous avons construit le programme en fonction des objectifs évoqués précédemment et de l'actualité. Les points forts sont la santé (modification essentielle depuis la loi travail), la gestion des ressources humaines, les risques sociaux et le conseil.

Nous avons commencé pour une première conférence le 16 mai sur la gestion de l'inaptitude et le suivi médical du salarié, ainsi que sur la santé et la prévoyance.

Puis le 13 juin, la deuxième conférence a porté sur les entretiens avec les salariés et sur le syndrome de l'épuisement (burn-out).



Patrick BENFREDI, Président du Club Social Paris Île-de-France
 Laurent BELJEAN, Avocat, AERYS AVOCATS
 Guillaume COSNEAU, GIP MDS
 Alice FADES, Directeur des affaires sociales du Conseil Supérieur de l'Ordre des Experts-Comptables, Directeur d'Infoloc-Experts
 Yvan LOUPRANI, Juriste et professeur en droit social, ISC Paris, Consultant associé Expertise & Management Social

« LE POTENTIEL DE DÉVELOPPEMENT DANS LA GESTION SOCIALE ET LES RESSOURCES HUMAINES EST IMPORTANT POUR NOS CABINETS. »

PATRICK BENFREDJ, PRÉSIDENT DU CLUB SOCIAL

Le Club est-il réservé aux cabinets qui ont un département « social » ?

Le Club n'est pas réservé qu'aux cabinets structurés sous forme de pôle social. Il est vivement recommandé à tous les cabinets qui traitent du social mais aussi à ceux qui n'en font pas directement et qui sont concernés dans leur mission comptable, que ce soit pour la révision du cycle social ou pour informer et conseiller leurs clients.

Faut-il obligatoirement être adhérent du Club pour assister aux conférences ?

Nos conférences sont gratuites pour les adhérents du Club social, mais aussi pour les stagiaires et mémorialistes, et à tarif réduit et dégressif pour les collaborateurs accompagnant un adhérent (60 et 36 € TTC). Mais elles sont aussi accessibles aux non-adhérents, au tarif de 180 € TTC.

Et à compter de cette année, nous avons facilité les inscriptions en ligne, qui peuvent désormais être réglées directement sur le site Internet de l'Ordre.

Combien le Club compte-t-il d'adhérents en IDF aujourd'hui ?

Bien trop faible à mon goût. Au 30 avril, le nombre d'adhérents pour notre région était de 300 ! Soit moins de 5 % du nombre d'expert-comptable de notre région. J'ai pu constater en effet lors de nos réunions périodiques au Conseil supérieur que le nombre d'adhérents dans notre région est l'un des plus faibles en proportion du nombre d'experts-comptables.

La région avec le meilleur taux d'adhérents est l'Auvergne, avec plus de 21%. Les Auvergnats feraient-ils plus de social que les Franciliens ? Etrange constat... La nouvelle dynamique mise en place permettra, j'espère, de changer cela ! ♦

PROGRAMME 2017



MARDI 17 OCTOBRE 14h00 / 16h00

Prêt de main d'oeuvre, prestation de services : comment faire la différence ?

Maître Laurent BELJEAN, Avocat

Télé services du RSI 16h30 / 18h00

En partenariat avec le RSI

JEUDI 23 NOVEMBRE 14h00 / 16h00

L'expert-comptable : le DRH des TPE / PME ?

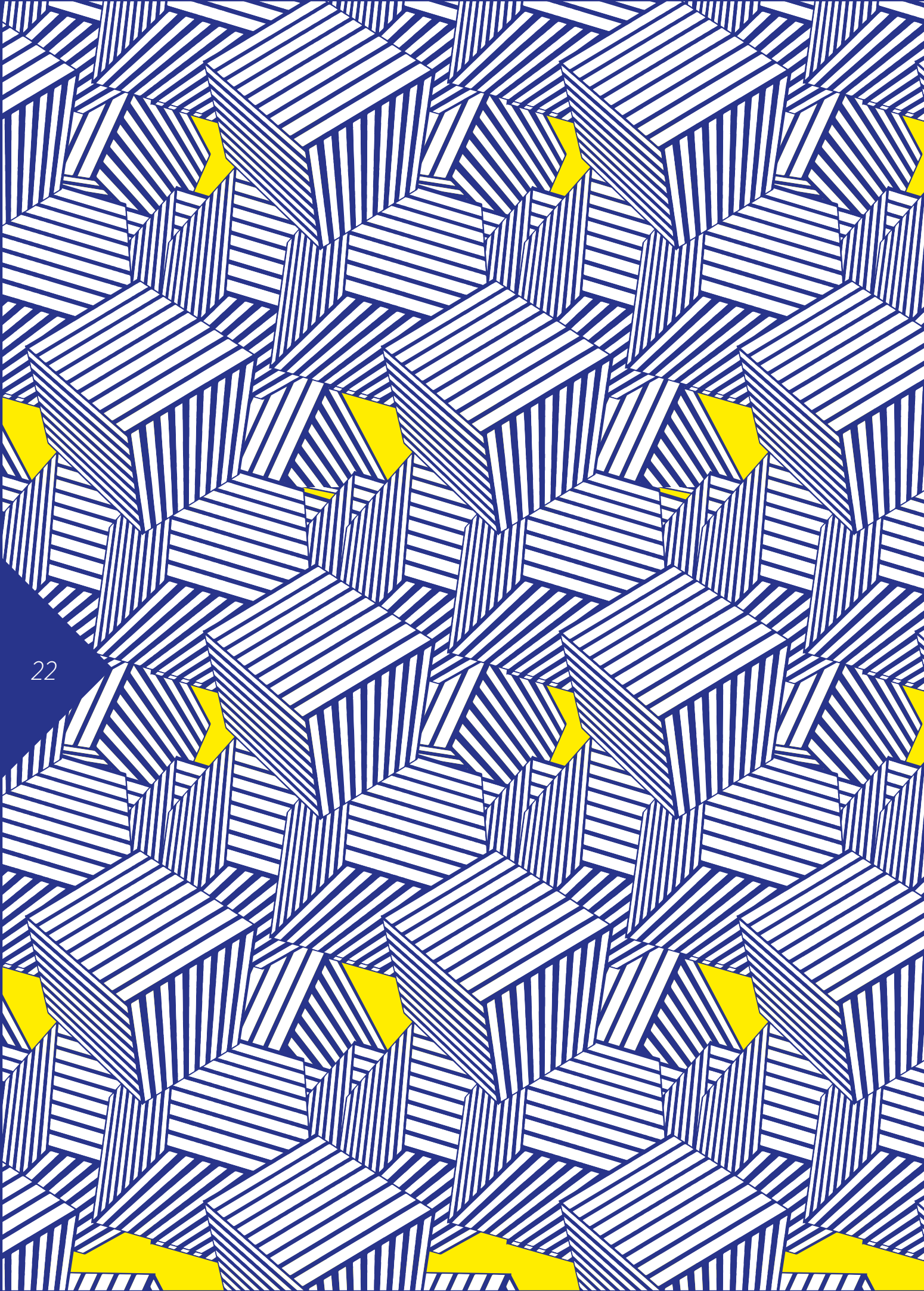
Olivier CAMBRAY, Expert-comptable

Accompagner le dirigeant dans le choix de son statut-mission clé de conseil des EC 16h30 / 18h00

En partenariat avec GENERALI

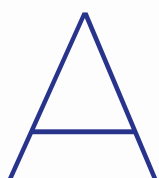


Pour en savoir plus et vous inscrire, rendez-vous sur clubsocial.oec-paris.fr



(R)ÉVOLUTION

La formation
nouvelle génération



Avons-nous fait sept années d'études pour remplir des cases sur des écrans ? Allons-nous céder notre place à des robots ? Et si au lieu de prendre notre mal en patience, nous prenions notre bien en urgence ? Découvrez comment dans ce dossier spécial Formation.

Le pouvoir de changer

Chaque année, c'est de pire en pire. Plus de contraintes, plus d'obligations, plus de dématérialisation déshumanisante, plus de travaux inutiles et toujours moins d'honoraires. Où est la simplification promise ? Avons-nous fait sept années d'études pour remplir des cases sur des écrans ?

Par Laurent Benoudiz

Non, bien sûr, ce n'est ni ce que nous voulons, ni ce que souhaitent nos clients ! Mais comment libérer du temps contraint dans les obligations déclaratives pour nous occuper de la croissance de nos clients. Comment transformer notre cabinet de telle sorte que la production comptable, fiscale et sociale ne représente plus l'essentiel de nos revenus mais le socle sur lequel nous pourrions accompagner nos clients dans leur développement, dans la gestion de leur entreprise ?

Le frigo est presque vide !

Faute de baguette magique, il va nous falloir changer. Et cela devient urgent ! L'évolution de notre environnement (réglementaire, technologique...), en exerçant une très forte pression sur notre activité, met en lumière une situation déjà ancienne. Si celle-ci fut supportable dans le passé (car nos marges nous l'autorisaient), elle devient désormais insupportable. Comme le dit l'adage populaire, on ne fait pas ses courses lorsque le frigo est plein ! Depuis longtemps, certains travers de notre profession sont connus : de mauvaises habitudes confondues avec des normes, une absence de remise en question de notre manière de travailler, peu ou pas de management d'équipes, un engagement trop faible dans la stratégie du cabinet, pas de projet partagé, l'absence de regard extérieur (combien de cabinets font appel à un consultant, un expert-comptable (!), ou autres ?).

La somme de toute ces petites déficiences fait que, petit à petit, les marges se réduisent, petit à petit, le panier moyen diminue (plus de clients pour un même chiffre d'affaires, c'est automatiquement plus de déclaratifs... !), petit à petit, la période fiscale devient un fardeau épuisant pour les équipes et pour la direction.

Le pouvoir de changer

Il n'y a pourtant aucune fatalité à cette situation. Certains dirigeants de « petits » cabinets ayant une activité traditionnelle ne partent-ils pas en séminaire en janvier, repartent skier en février, terminent leurs bilans mi-avril et prennent tous

les ponts de mai... ? Ils sont mieux organisés, mieux préparés. Ils savent quelle est leur valeur ajoutée et comment la vendre. Ils accompagnent leurs clients et ne se satisfont pas d'avoir réussi à respecter les délais imposés par l'administration.

Pour réussir cela, il faut acquérir le pouvoir de changer, de manager : cela prend du temps, cela nécessite un engagement réel, cela ne se fait pas en claquant des doigts ou en suivant deux ou trois formations de quelques heures.

Pour vous accompagner dans cette démarche, nous avons conçu un éventail de formations innovantes tant dans le fond que dans la forme, axées autour de la transformation de votre cabinet, de vous-même et de vos équipes.

Performance Academy 2.0 : la formation qui vous coache !

Performance Academy 2.0 est une formation de dix demi-journées s'étalant sur cinq mois qui réunit autour d'un animateur spécialiste de notre profession une quinzaine de consœurs et de confrères. Ce format spécifique donne une grande liberté au groupe qui va ainsi créer sa propre dynamique. Echanges d'expériences, partage, et rencontres sont les ingrédients qui donnent à cette formation son extraordinaire efficacité. Au cours des sessions précédentes, plusieurs groupes ont ainsi continué à se rencontrer et à travailler ensemble pour améliorer leur pratique au-delà de la formation.

La nouvelle version met l'accent sur la transformation numérique du cabinet. Des modules concernant le marketing du cabinet et sa stratégie ont également été introduits. Enfin, Performance Academy 2.0 accompagne désormais les cabinets dans la recherche et la mise en œuvre de nouvelles missions, celles qui correspondent à l'ADN de votre propre cabinet, de ses savoir-faire et qui s'appuient sur vos forces.

Performance Academy s'adresse aux cabinets de toutes tailles qui souhaitent mettre en place un plan de transformation à compter de la rentrée 2017. Cette formation vous est présentée en détail page 26.

e-coll : de la production à l'accompagnement

E-coll est la première formation d'une longue série que nous envisageons de produire au cours des prochaines années. Les formations e-coll sont composées d'une partie en ligne et d'une partie en présentiel.

La formation en e-learning s'appuie sur les travaux de recherche réalisés par Son-Thierry Ly en matière de pédagogie : comment être efficace dans l'apprentissage ? Comment améliorer la capacité de chacun à apprendre et à mettre en œuvre ? Le résultat de ses travaux a été mis en application à travers la plate-forme d'e-learning Didask qui assure le suivi de la formation. La plate-forme offre ainsi aux participants l'accès aux cours en ligne présentés sous forme de "capsules" et permettant d'individualiser les parcours en fonction des connaissances de l'apprenant. Le niveau d'efficacité pédagogique souhaité est particulièrement élevé puisqu'il nous a fallu investir plus de 70 jours de travail pour réaliser les 30 heures de formation en ligne !

La formation contient donc une partie en e-learning suivie par des séances en présentiel, tous les participants ayant obligatoirement et préalablement suivi la formation e-learning. En présentiel, l'animateur organise principalement des travaux de mise en situation et jeux de rôles permettant une grande efficacité dans l'apprentissage.

La première formation proposée s'adresse aux collaborateurs qui interviennent sur les missions de production. Comment faire évoluer leur intervention de la seule production comptable et fiscale vers une véritable mission d'accompagnement en gestion de vos clients ? Si vous n'avez pas réussi à déployer des tableaux de bord chez vos clients, la situation risque de changer à l'issue de cette formation !

La formation e-coll s'adresse à tous les collaborateurs Bac +2 minimum ou disposant de 3 à 4 années d'expérience en charge d'un portefeuille de clients en production comptable et fiscal que vous souhaitez faire évoluer vers plus d'accompagnement de vos clients. Cette formation bénéficie du dispositif « ESSENTIELLES » de l'AGEFOS-PME IDF ; elle est donc accessible à travers le portail www.acces-formation.com au tarif de 500 € hors taxes pour les 10 jours de formation pour tous les cabinets de moins de 50 collaborateurs.

La clôture des comptes en toute sérénité

Suivez notre formation « la clôture des comptes en toute sérénité » pour préparer la prochaine campagne de bilan. Cette formation comprend deux journées : l'une s'adresse aux experts-comptables (Travaillez plus sereinement et améliorez la rentabilité sur le métier traditionnel - CAP 111), l'autre aux collaborateurs (Allégez votre prochaine saison fiscale... en faisant la chasse aux temps perdus - CAP 201).

Un jour pour l'expert-comptable pour mettre en

place les bons process, améliorer la supervision, mieux planifier la campagne de bilan.

Un jour pour les collaborateurs pour ne plus perdre de temps en travaux inutiles, respecter les normes sans sur-qualité, chasser les gaspils et mieux s'organiser pour plus de sérénité.

Cette formation s'adresse à tous les cabinets souhaitant améliorer leur production lors de la campagne de bilan afin de retrouver plus de sérénité et plus de marge de manœuvre. Pour les experts-comptables souhaitant suivre cette formation avec leurs collaborateurs mais également Performance Academy à titre individuel, un aménagement de la formation Performance Academy est proposé avec la suppression d'une demi-journée redondante.

Développez votre expertise managériale et votre leadership

Gérer une équipe ne s'improvise pas, ne s'invente pas. Des techniques opérationnelles et concrètes existent pour rendre votre management plus efficace. Comment fixer des objectifs et mesurer la performance des collaborateurs ? Qu'est-ce qu'un collaborateur ayant une Maturité Relative au Travail (MRT) haute ou basse ? Comment gérer l'un et l'autre sachant que ce qui marche avec l'un n'est pas du tout efficace avec l'autre ?

Est-ce « normal » que vous supportiez la pression de vos clients mais aussi celles de vos collaborateurs ? Si déléguer des travaux reste compliqué et qu'il vous arrive de penser que pour telle ou telle mission, il sera plus simple et plus rapide de vous en occuper directement, alors cette formation est faite pour vous !

La formation « Développez votre expertise managériale et votre leadership » complète notre formation initiale particulièrement muette sur ce sujet tant au niveau du DSCG que du DEC alors même qu'un expert-comptable a vocation, dans la grande majorité des situations, à manager des équipes.

« Développez votre expertise managériale et votre leadership » s'adresse aux experts-comptables indépendants ou salariés qui encadrent une équipe de collaborateurs et qui souhaitent améliorer leur performance de manager afin de mieux déléguer et mieux organiser leur service ou leur cabinet. Cette formation vous est présentée en détail page 34.

En route vers le conseil

Ces quatre formations ont pour objectif de transformer votre cabinet. En améliorant vos process de production, en allégeant les contraintes de la campagne de bilan, en optimisant votre management et votre capacité à déléguer, à motiver, en formant vos collaborateurs vers l'accompagnement au-delà de la production, vous disposerez des préalables nécessaires et indispensables au développement de vos missions de conseil : du temps pour vous investir, une organisation souple et réactive et des collaborateurs adaptables et curieux de nouvelles missions.

PERFORMANCE ACADEMY 2.0

LA FORMATION QUI VOUS COACHE

En 2013, dans le cadre de Cap Performance, l'Asforef lançait la Performance Academy. Compte tenu du succès rencontré, l'Asforef propose dès la rentrée prochaine une nouvelle édition de ce parcours de formation de dirigeants pour améliorer la performance de leur cabinet.

La Performance Academy, un pilier de l'opération Cap Performance

La Performance Academy est l'un des piliers de l'opération Cap Performance créée en 2013 par l'Ordre de Paris Ile-de-France et la CRCC de Paris pour aider les cabinets à repenser leur organisation, revoir leurs méthodes et ainsi améliorer leur performance.

Rappelons qu'à travers ses différents modules (voir www.capsurlaperformance.fr), Cap Performance propose gratuitement aux cabinets de rédiger leur manuel d'organisation, de réaliser de nombreux autodiagnostic (organisation, communication, RH, process...), de télécharger des outils pratiques... A ce jour, plusieurs milliers de cabinets ont utilisé les différents modules de Cap Performance.

Pour s'adapter aux évolutions du marché et du métier, Cap Performance s'enrichit en 2017 d'une nouvelle version de la Performance Academy totalement actualisée pour tenir compte des nouveaux enjeux des cabinets.

La Performance Academy, un accompagnement pratique des cabinets

En pratique, la Performance Academy comprend 10 ateliers méthodologiques de 3 heures assortis d'outils pratiques et de fiches méthodologiques. Ces ateliers sont de courtes séances de travail, en petits groupes, animées par des consultants spécialistes de notre profession et étalées dans le temps à raison d'une journée par mois environ, afin de permettre un suivi individuel.

Une part importante de ces ateliers est consacrée aux échanges entre les participants, aux réponses aux questions, au partage de bonnes pratiques, au suivi de l'avancement des cabinets dans leur démarche...

Les cabinets bénéficient d'outils pratiques pour les aider dans la mise en application (analyse de la valeur pour un client, fiche mission, fiche de fonction, livret d'accueil client, audit d'un processus de production pour identifier les gaspillages...) et d'un suivi personnalisé.

L'objectif est double : former et accompagner les cabinets.

Quoi de neuf pour l'édition 2017 ?

Le programme 2017 de la Performance Academy a été entièrement mis à jour. L'objectif reste évidemment le même : accompagner les cabinets pour qu'ils s'adaptent aux profondes mutations de notre profession. Pourquoi, dans ces conditions, faire évoluer le programme ?

Le monde change et de plus en plus vite. Depuis 2013, le numérique a fait son apparition et bouleverse les entreprises et les cabinets. Les impacts de ce tsunami digital sont nombreux : process de production, offre, RH, relation clients, communication,... Dans ce contexte, gagner en performance est donc plus que jamais essentiel pour les cabinets condamnés à se repenser en profondeur pour s'adapter à ces nouvelles règles du jeu.

L'édition 2017 de la Performance Academy intègre toutes ces mutations profondes du modèle historique des cabinets, présente les enjeux concrets de ces bouleversements et apporte des solutions concrètes pour y faire face.

Les 10 ateliers de l'édition 2017 de la Performance Academy sont donc les suivants :

- Atelier n°1** Évolution du marché et des missions, transition numérique : les enjeux pour la profession
- Atelier n°2** La conduite du changement
- Atelier n°3** Stratégies et différenciation
- Atelier n°4** Construire son projet de cabinet
- Atelier n°5** Repenser les process de production
- Atelier n°6** Organiser les métiers
- Atelier n°7** Manager l'équipe
- Atelier n°8** Construire le plan marketing du cabinet
- Atelier n°9** Détecter les nouvelles missions du cabinet
- Atelier n°10** Organiser et développer le conseil au sein du cabinet

Plus que jamais, cette édition 2017 est centrée sur la construction du cabinet du futur. En route vers la performance !

Les pionniers de la Performance Academy témoignent

Quatre ans après la première promotion de la Performance Academy, nous avons voulu connaître le point de vue des pionniers de cette formation lancée en 2013. Quelques années après cette formation, quel souvenir en gardent-ils ?

Nous avons demandé à deux confrères de la première promotion : Florence Chouraqui, expert-comptable au sein du cabinet ALTER à Neuilly-sur-Seine et Xavier Bernard, expert-comptable du cabinet C2XB de Boulogne-Billancourt de nous faire part de leur sentiment avec le recul.

De l'avis général, les ateliers de la Performance Academy répondaient parfaitement aux attentes des experts-comptables, tant au niveau des thèmes, du contenu et du format en demi-journées. Quand on les écoute, ce qui transparaît, c'est surtout le sentiment (soulagement ?) d'avoir pu enfin réfléchir et partager sur de nouveaux sujets, hors des sujets techniques de la profession.



Comme en témoigne Xavier Bernard : **« J'ai vécu une expérience étonnante ! J'ai eu le sentiment de m'être ouvert à de nouveaux sujets hors de la technique de notre métier tels que le management, l'organisation, les nouveaux leviers possibles de performance du cabinet. Je me souviens que ces ateliers étaient de vrais aimants pour ma curiosité ! J'avais hâte d'être au prochain dès qu'un atelier se terminait... »**.

Si nombre de participants étaient confrontés à des problématiques liées à l'évolution de leur cabinet dans un environnement économique en pleine mutation (nouvelles relations client, digital, concurrence accrue...), la Performance Academy leur a permis d'échanger et de réfléchir ensemble à des problématiques communes, tout en bénéficiant d'outils et de méthodologies adaptés à leurs besoins.



Ainsi, Florence Chouraqui précise **« J'ai vraiment trouvé des outils pour mieux gérer mon temps par exemple. Je n'ai pas pu mettre tout en place... encore... mais je ne désespère pas d'y arriver ! La Performance Academy m'a permis de prendre conscience des certaines situations inconfortables que je créais moi-même... J'ai essayé de mettre en œuvre plusieurs méthodes pour optimiser mon organisation au quotidien. D'ailleurs, grâce à ma participation, je suis partie en congés 3 semaines pendant la période fiscale et tout s'est très bien passé ! »**.

Quand on interroge ces (jeunes) vétérans de la Performance Academy pour savoir s'ils recommanderaient ce cursus à leurs confrères, la réponse est également unanime : **« oui, sans hésiter ! »**. Nombre d'entre eux précisent d'ailleurs, qu'ils l'ont déjà largement fait depuis leur participation. Certains ajoutent même avoir fait participer plusieurs collaborateurs à quelques ateliers.

La plupart de ces participants sont d'ailleurs prêts à s'inscrire à de prochains ateliers sur les sujets d'actualité tels que la transition numérique, le marketing ou le développement de nouvelles missions. Et Xavier de préciser : **« je pense que nous sommes tous concernés par un atelier sur la transition numérique par exemple, qui est en train de modifier en profondeur nos métiers, nous forçant à sortir de nos tâches traditionnelles pour développer des missions à plus forte valeur ajoutée »**.

En conclusion, la Performance Academy a donc bien rempli sa mission en permettant à des confrères de travailler sur des sujets liés à la stratégie et à l'évolution de leurs cabinets, dans une ambiance de bienveillance et de convivialité. Comme le souligne Florence pour conclure : **« C'était très enrichissant de réfléchir ensemble et de trouver des solutions face aux évolutions de notre profession. Cela a profondément modifié ma façon d'anticiper les changements actuels et à venir »**.

EN BREF

Cible : experts-comptables

Objectif : Vous aider à mettre en place un plan de transformation de votre cabinet

Point fort : Une formation en très petit groupe, avec un suivi individuel sur 5 mois

Premières dates : 13 septembre – 19 octobre – 21 novembre – 7 décembre – 9 janvier
Pour les dates suivantes, nous contacter.

Format : présentiel

Durée : 5 jours en 10 demi-journées

Prix : 1490 euros HT



Renseignements et inscriptions
sur www.asforef.com | 01 56 77 16 20 ou 21



E-COLL

DE LA PRODUCTION À L'ACCOMPAGNEMENT

Le diagnostic est unanimement partagé, le numérique change nos vies personnelles et bouleverse celle des entreprises. Quel que soit leur secteur d'activité, ces dernières sont condamnées à se transformer en profondeur pour continuer à exister. Ce tsunami n'épargne évidemment pas les cabinets qui vont devoir s'adapter.

Par Philippe Barré, expert-comptable

Un besoin de compétences différentes

Pour la profession, le premier impact de cette transition numérique qui vient à l'esprit est bien entendu celui de l'automatisation des tâches de production dans les missions traditionnelles.

En effet, les robots vont prendre la relève de ces tâches chronophages et sans valeur ajoutée. A court terme, la plus grande partie du travail de production comptable sera pris en charge par ces « robots ». La collecte et la saisie des données vont fusionner et s'intégrer dans un processus global et automatique. On ne parlera plus de tenue comptable mais d'intégration comptable dans la mesure où l'essentiel des flux sera récupéré sans aucune intervention humaine. La révision sera préparée par des logiciels, qui identifieront les zones de risque, les doublons, les incohérences, les points de vigilance et les anomalies probables... Plusieurs études indiquent d'ailleurs que le métier de comptable figure dans les top 10 des métiers les plus menacés dans les prochaines années du fait de l'automatisation des tâches.

Si cette évolution est une bonne nouvelle en théorie, rappelons que cette activité représente une part significative de l'activité des cabinets¹ et occupe, à ce jour, plusieurs dizaines de milliers de collaborateurs.

Cette automatisation va avoir une double conséquence : elle va inéluctablement entraîner une baisse du chiffre d'affaires sur la mission de tenue et corrélativement réduire l'activité des collaborateurs dédiés à ces tâches. L'un des chantiers majeurs des cabinets consiste donc à développer de nouvelles missions pour résoudre cette équation à deux inconnues.

Les chefs d'entreprise ont des besoins, toutes les enquêtes le confirment², mais restent sur leur faim

car leur expert-comptable est bien incapable de répondre à leurs attentes. Ils sont demandeurs de prévisionnels, de conseils, d'accompagnements... Le développement des missions d'accompagnement et de conseil n'est pas une problématique nouvelle pour les cabinets. Outre la sempiternelle réticence commerciale à proposer de telles missions aux clients, le point d'achoppement réside dans la capacité du cabinet à disposer de compétences adaptées à ces nouvelles missions. La question de l'évolution des compétences est absolument déterminante pour l'avenir des cabinets.

Le niveau de formation des collaborateurs des cabinets d'expertise comptable est le suivant³:

- ▶ Aucun diplôme, brevet de collèges, CAP, BEP ou équivalent : 9%
 - ▶ Bac ou brevet professionnel : 25%
 - ▶ Bac+2 : 28%
 - ▶ Diplôme > bac+2 : 38%
- Parmi les fonctions occupées par ces derniers, citons notamment les postes suivants :
- ▶ Assistants collaborateurs : 20%
 - ▶ Collaborateurs comptables, chargés de mission : 54%

Autrement dit, les fonctions de production comptable, c'est-à-dire les emplois directement menacés par la déferlante technologique et l'évolution du métier, représentent actuellement les trois quarts des salariés des cabinets.

Bien sûr, les cabinets peuvent recruter de nouveaux collaborateurs pour réaliser ces nouvelles missions. Cependant, cela pose un certain nombre de difficultés parmi lesquelles : comment trouver ces oiseaux rares, comment les attirer, comment les fidéliser et... que faire des collaborateurs actuels qui connaissent bien les clients et qui ont démontré au fil des ans leur attachement au cabinet ?

¹ Voir l'étude « La gestion des cabinets d'expertise comptable », Observatoire de la profession comptable, 2014, téléchargeable gratuitement sur le site du CSO

² Notamment, « Marchés de la profession comptable », Observatoire de la profession comptable, 2014, téléchargeable gratuitement sur le site du CSO

³ Omega, Portrait social de branche & quelques éléments pour la prospective sectorielle, Branche professionnelle des Experts comptables & Commissaires aux comptes, Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications, avril 2012, p.25



Ce programme fait partie des ESSENTIELLES et est accessible aux cabinets de moins de 50 personnes, au tarif exceptionnel de 500 €, référence Asforef : GES 007.

Inscriptions sur www.acces-formation.com (site de l'AGEFOS-PME IDF)

L'alternative consiste donc à adapter les compétences des collaborateurs actuels pour les faire passer de missions de production comptable à des missions plus créatrices de valeur pour les clients. La mise en œuvre d'un tel projet n'est ni simple, ni rapide.

e-coll : la réponse concrète de l'Asforef

C'est pourquoi, à la demande du Conseil régional de l'Ordre qui a fait de l'accompagnement des cabinets une des priorités de sa mandature, l'Asforef a conçu un programme particulièrement innovant pour aider les cabinets à faire évoluer certains collaborateurs (voir interview de Son-Thierry Ly page suivante).

Le projet est éminemment ambitieux : il s'agit d'accompagner ces collaborateurs volontaires pour qu'ils passent d'une posture de collaborateur en charge de la tenue à celle de collaborateur qui accompagne ses clients au quotidien et les conseille sur la gestion de leur entreprise.

Notre volonté est de créer un programme de formation unique destiné aux collaborateurs de cabinets, axé sur les besoins des entreprises. C'est un parcours hybride qui allie coaching individuel, e-learning et présentiel pour favoriser les apprentissages et leur mise en œuvre au sein du cabinet.

Ce programme est entièrement consacré à l'acquisition des compétences nouvelles nécessaires à la réalisation de missions d'accompagnement pour les clients du cabinet. Intégralement conçus par des experts-comptables autour de parcours thématiques de 10 jours de formation, les enseignements se répartissent entre des apprentissages en ligne suivis et tutorés et des journées de formation consacrées à la mise en pratique des nouvelles connaissances (entraînements, travaux de groupe, jeux de rôle...).

Le premier parcours proposé par l'Asforef est celui de l'accompagnement du chef d'entreprise dans le pilotage de son entreprise. Il se compose de 5 modules de 2 jours chacun (un jour en ligne, un jour en présentiel) :

- » Le monde change
- » Améliorer l'efficacité dans les missions traditionnelles
- » Analyser l'activité et la performance de l'entreprise
- » Analyser l'équilibre financier et la trésorerie
- » Accompagner le dirigeant dans le pilotage

Ce programme est réservé à des collaborateurs de niveau bac+2 à bac+3, qui seront sélectionnés sur différents critères tels que leur niveau, leur capacité d'adaptation et leur motivation. En outre, un financement particulièrement intéressant a été négocié par l'Asforef pour permettre au plus grand nombre de cabinets de bénéficier de ce programme très ambitieux.

La première promotion débutera en octobre 2017 et s'étalera sur 5 mois.

EN BREF

Cible : collaborateurs bac + 2 ou 2-3 d'expérience

Objectif : faire évoluer l'intervention de vos collaborateurs de la seule production comptable et fiscale vers une véritable mission d'accompagnement en gestion de vos clients

Point fort : un parcours hybride qui allie coaching individuel, e-learning et présentiel pour favoriser les apprentissages et leur mise en œuvre au sein du cabinet.

Format : présentiel et e-learning

Premières dates : 17 octobre – 17 novembre – 15 décembre – 16 janvier – 15 février
Pour les dates suivantes, nous contacter.

Prix : 500 euros selon critères Agefos / Hors Access Formation : 3850 euros



Renseignements et inscriptions
sur www.asforef.com | 01 56 77 16 20 ou 21



Comment les **neurosciences** réinventent la **pédagogie**

Si vous avez eu la chance d'assister à la grande conférence « Confiance » des dernières Universités d'Été, vous vous souvenez forcément de Son-Thierry Ly. Avec la grande humilité qui le caractérise, ce fervent défenseur de l'égalité des chances était venu nous parler de son parcours lumineux, de Saïgon à Normale Sup. Les mots justes, le propos puissant, enthousiaste, vous l'aviez applaudi avec ferveur. Nous venions alors de le rencontrer. Et dès la mi-septembre, nous entamions ensemble l'élaboration d'un programme de formation d'un type nouveau à destination des collaborateurs d'expertise-comptable, E-coll. Pour patienter, rencontre avec celui dont les anciens professeurs s'accordent à dire « qu'il peut appliquer son génie à toutes les disciplines ».

Parmi toutes les disciplines qu'il vous a été donné d'approcher – je dis « approcher » pour ne pas vous gêner mais quand on majore le concours de médecine, et qu'on intègre Normale Sup en parallèle, approcher est un peu timoré –, c'est sur la formation que vous avez orienté vos travaux. Plus exactement sur l'élaboration d'une nouvelle pédagogie de formation. Passion dévorante ou besoin impérieux ?

Difficile de distinguer les deux. Si je me suis passionné pour les questions d'éducation, de formation et de pédagogie, c'est parce que l'enjeu est énorme pour l'avenir de nos sociétés contemporaines : s'assurer que chacun soit en mesure d'acquiescer, à tout âge de la vie, de nouveaux savoirs et compétences. Pour répondre aux besoins de la société, mais aussi pour lui-même, son émancipation, son autonomie et son intégration dans la société.

Plusieurs facteurs expliquent pourquoi notre système de formation tout au long de la vie déçoit. Parmi eux, la question pédagogique me paraît effectivement centrale. La manière dont on enseigne et forme prend peu en compte les mécanismes cognitifs fondamentaux de l'apprentissage, le processus par lequel l'apprenant sera capable de mobiliser durablement les savoirs et compétences transmises. Ce dont je suis intimement convaincu, c'est qu'on ne répondra pas au défi colossal de la formation tout au long de la vie avec les méthodes et outils actuels.

Vous résumez ainsi la promesse de votre méthode : « mettre l'efficacité pédagogique au cœur des dispositifs de formation et d'apprentissage en nous appuyant sur la recherche en psychologie cognitive ». Qu'avez-vous appris à travers les travaux sur la psychologie cognitive ? Que savons-nous aujourd'hui que nous ignorions hier ?

La recherche en sciences cognitives nous révèle les mécanismes fondamentaux de l'apprentissage à tout âge et sur tous les sujets. Pour être capable de mobiliser durablement les acquis, l'apprenant doit par exemple s'exercer activement durant son apprentissage et recevoir systématiquement des feedbacks. Il doit également refaire l'effort de s'exercer régulièrement, en espaçant des sessions d'apprentissage dans le temps.

Il y a toujours eu de grandes théories sur comment les gens apprennent, dont on tire des conclusions rarement étayées par les faits. Derrière le terme « scientifique » se cachent souvent des démarches très idéologiques. Ce qui s'est passé de nouveau dans les 15 dernières années dans la recherche sur l'apprentissage, c'est l'émergence d'un champ scientifique plus inductif et empirique, qui ne tire des conclusions qu'après avoir mené des expérimentations rigoureuses et répliquables.

Les principes que ces travaux mettent en évidence peuvent surprendre par leur simplicité. Pour certains, comme l'apprentissage par la mise en pratique, on a l'impression qu'on les connaissait déjà. L'apport de ces travaux a été de vérifier les principes qui marchent en pratique tout en révélant ceux, tout aussi intuitifs, qui ne marchent pas.

En pratique, cela change quoi pour les apprenants et les formateurs ?

Les pratiques d'enseignement et de formation qui sont massivement employées aujourd'hui, même dans les outils modernes tels que les MOOCs, vont souvent à l'inverse de ces recommandations établies. L'apprenant est un récepteur passif d'information durant l'essentiel de la formation, via un cours ou une vidéo. Enseignants et formateurs cherchent souvent à clore un sujet avant de passer définitivement à un autre, alors qu'il faudrait les alterner et revenir fréquemment sur chacun.



Son-Thierry Ly,
CEO et fondateur de Didask



« Les apprenants devraient passer l'essentiel de leur temps de formation à s'exercer et à mettre en pratique, en alternant et en espaçant les sessions d'apprentissage. »

Mis en pratique, les résultats scientifiques changeraient donc radicalement la manière d'apprendre. Les apprenants devraient passer l'essentiel de leur temps de formation à s'exercer et à mettre en pratique, en alternant et en espaçant les sessions d'apprentissage.

Des pratiques pas si simples à mettre en place pour beaucoup de formateurs par rapport à leurs pratiques habituelles... C'est là où le numérique peut intervenir. Notre mission à Didask est de diffuser largement cette méthode efficace, tout en proposant une technologie qui aide les formateurs à la mettre en place facilement et à moindre coût.

En préparant cette interview, vous avez évoqué le rôle important du « groupe » dans l'apprentissage (planification de sessions distancielles et présentielles), ainsi que celui du déploiement synchrone et asynchrone. Quel est-il ?

Beaucoup pensent que le numérique pourrait un jour remplacer tout contact humain dans le processus de formation. Je pense que c'est faux et non souhaitable. La dynamique de groupe, la relation entre le formateur et l'apprenant, sont des apports considérables à plusieurs étapes du processus d'apprentissage, pour mieux susciter l'attention et l'engagement de l'apprenant par exemple. Sans compter les compétences relationnelles qui, pour être développées, doivent à un moment ou à un autre être mises en pratique dans un contexte humain.

Chez Didask, nous ne voyons pas le numérique comme un moyen de supprimer le présentiel. Il s'agit plutôt de passer par le numérique pour tout ce qu'il est capable de faire bien voire parfois mieux, afin que les temps en présentiel, coûteux, puissent être consacrés à ce pourquoi ils sont indispensables : l'interaction humaine et le travail en groupe.

Y a-t-il des profils d'apprenants pour lesquels cette méthode est idéale et d'autres pour lesquels elle serait moins adaptée ?

La recherche a montré que l'idée répandue des styles d'apprentissage, à savoir que certains apprendraient mieux de manière auditive ou visuelle par exemple, est fautive. En revanche, les piliers fondamentaux de l'apprentissage seraient globalement valables à tous les âges et pour tous les profils. Un bébé apprend lorsqu'il teste une action sur son environnement, en faisant tomber

son assiette de la table par exemple, et en observant le retour d'information correctif (ou feedback) que lui renvoie son environnement. C'est pareil lorsqu'un adulte apprend un sport, à manager une équipe, ou la comptabilité. Finalement, ce que nous enseignons aujourd'hui la recherche expérimentale que nous ignorions hier, c'est à faire le tri entre le bon grain et l'ivraie parmi toutes les idées et intuitions qui circulent sur l'apprentissage.

Laurent Alexandre, chirurgien urologue, fondateur de Doctissimo, s'intéresse de très près au mouvement transhumaniste, et doté d'un sens indéniable de la formule, prédit que compte tenu des avancées majeures de l'intelligence artificielle (IA), « d'ici 2050, une grande partie de la population – celle dotée d'un QI inférieur à 150 – ne servira à rien. » Comment réfléchissez-vous à ces problématiques d'intelligence artificielle ? La formation risque d'être considérablement impactée ? Et enfin, à quoi bon se former si c'est pour, à courte échéance, « ne plus servir à rien » ?

Il est difficile de savoir quel sera l'impact réel de l'IA. Il sera probablement important sur la formation. Pour les raisons évoquées plus haut, je pense que l'IA ne supprimera jamais totalement le besoin humain, mais c'est vrai qu'elle risque de réduire la quantité de présence humaine nécessaire pour développer une compétence donnée.

Sauf que dans le même temps, on aura besoin de développer toujours plus de nouvelles compétences, et toujours plus vite. Difficile donc de savoir ce à quoi l'IA va aboutir : si vous avez besoin de 10 fois moins de présence humaine pour développer une compétence chez un apprenant, mais que vous avez besoin de développer 10 fois plus de compétences par apprenant...

D'ailleurs, je crois que le propos de Laurent Alexandre est justement d'appeler à former beaucoup plus et beaucoup mieux, précisément pour ne pas arriver à la situation où les humains ne serviront plus à rien.

Pour ma part, je crois que l'homme servira toujours à quelque chose. Si l'IA devient capable de nous remplacer dans beaucoup des domaines actuels, ce sera peut-être l'opportunité pour nous consacrer à des activités fondamentales pour nous et notre société, où l'humain est indispensable, que nous sous-investissons aujourd'hui et pour lesquelles nous aurons aussi besoin de nous former, comme la culture et la solidarité par exemple.



LA CLÔTURE DES COMPTES EN TOUTE SÉRÉNITÉ

Les saisons fiscales se suivent... et se ressemblent ! Chaque année, on se dit « plus jamais ça » et chaque année, la même galère. Voire pire. Pourquoi les saisons fiscales n'en finissent-elles pas ? N'y a-t-il pas d'alternative à une telle situation ? Ne peut-on pas travailler plus efficacement et donc plus sereinement ?

Les facteurs qui expliquent cette situation sont nombreux et pour certains étrangers aux méthodes des cabinets (démobilisation des clients, délais de sortie des millésimes des déclarations, multiplicité des déclarations à produire, difficultés imprévues sur la DSN, rallongement des délais...). D'autres facteurs sont, en revanche, directement liés aux cabinets eux-mêmes : mauvaise planification et organisation des missions, mauvaises habitudes des collaborateurs... et des experts-comptables, temps perdus, travaux inutiles, ...

C'est pourquoi, l'Ordre de Paris Ile-de-France propose aux cabinets deux séminaires pour les aider à optimiser leurs missions et leur saison :

- ▶ Un séminaire dédié aux collaborateurs
 - ▶ Un séminaire dédié aux experts-comptables
- Ces séminaires s'inscrivent dans le cadre du programme Cap Performance.

Allégez votre prochaine saison fiscale... en faisant la chasse aux temps perdus !

Ce premier séminaire s'adresse aux collaborateurs. Les collaborateurs ont souvent de mauvaises habitudes solidement ancrées : comptabilité d'engagement, écritures d'inventaire pour des montants ridicules, culte des comptes « justes », primauté de la comptabilité sur l'entreprise... Or, les clients n'ont plus les mêmes attentes vis-à-vis de leur cabinet. Les collaborateurs n'en ont pas encore conscience. Ils passent beaucoup de temps à faire des travaux inutiles que les clients ne veulent plus payer. Ils doivent comprendre qu'il est grand temps de changer leur comportement, leur façon de travailler.

L'objectif de ce séminaire est d'apprendre :

- ▶ à distinguer, dans le respect des normes professionnelles, ce qui est important de ce qui ne l'est pas dans la production des comptes annuels,
- ▶ à alléger le travail sur l'arrêté des comptes en acquérant des techniques et astuces pour travailler plus efficacement.

Dans le cadre de ce séminaire, les collaborateurs travailleront sur l'utilité des comptes annuels, les nouvelles attentes des clients, la création de valeur, les sources de gaspillage, le fast closing... Ils trouveront, tous ensemble, les bonnes méthodes pour travailler plus efficacement sur leurs dossiers, les solutions pour raccourcir les délais de production... Ce séminaire très original est basé sur le partage d'expériences entre les participants et sur des exercices de réflexion sur l'organisation du cabinet pour la production des comptes. Grâce à ce séminaire, les collaborateurs deviennent acteurs du changement et peuvent ainsi se libérer du temps pour se consacrer aux vraies attentes des clients !

EN BREF

Cible : collaborateurs

Objectif : apprendre à distinguer ce qui est important et acquérir des techniques pour travailler plus efficacement.

Point fort : formation très participative basée sur le partage d'expériences

Format : présentiel

Durée : 1 jour

Première date : 15 novembre
Pour les dates suivantes, nous contacter.

Prix : 385 euros HT

Formation appartenant aux ESSENTIELLES



Travailler plus sereinement et améliorer la rentabilité du cabinet, c'est possible !

Ce séminaire s'adresse, quant à lui, aux experts-comptables. Il leur permet de trouver des solutions pratiques pour travailler plus efficacement, tout en respectant les normes professionnelles. L'objectif est, à la fois, de mieux répondre aux attentes des clients et de supprimer les travaux sans intérêt.

Ce séminaire permet de répondre aux questions très concrètes que se posent les experts-comptables sur leurs missions et leur cabinet :

- 】 Quels sont les véritables contours et obligations de la mission de présentation. Qu'impose-t-elle réellement ?
- 】 Peut-on alléger certains travaux sur les comptes ? Lesquels ?
- 】 Comment réussir à faire évoluer les collaborateurs ?
- 】 Comment réussir à faire évoluer les clients ? Comment organiser la relation avec les clients ? Quelles sont les règles d'or à respecter ?

Au travers de ce séminaire, l'objectif est de revisiter les normes professionnelles pour tordre le cou aux idées reçues et bien identifier les tâches qui sont vraiment obligatoires et celles qui relèvent

des (mauvaises) habitudes des cabinets. En travaillant sur l'organisation des missions, les participants identifient les travaux inutiles et peuvent ainsi supprimer les tâches qui ne servent à rien.

Ces deux séminaires permettent de remettre le client et ses attentes au cœur de la stratégie et de l'organisation du cabinet.

A l'issue de ces deux séminaires, finis les entretiens de bilan avec les clients en avril ou en mai, ils auront désormais lieu en novembre ou décembre, c'est-à-dire à l'heure où les options sont encore possibles.

EN BREF

Cible : experts-comptables

Objectif : trouver des solutions pratiques pour travailler plus efficacement, tout en respectant les normes professionnelles

Point fort : Formation très pragmatique pour identifier les tâches qui ne servent à rien

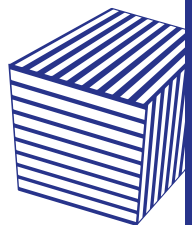
Format : présentiel

Durée : 1 jour

Premières dates : 8 septembre ou 12 décembre-
Pour les dates suivantes, nous contacter.

Prix : 430 euros HT

Formation appartenant aux ESSENTIELLES



DÉVELOPPEZ VOTRE EXPERTISE MANAGÉRIALE ET VOTRE LEADERSHIP

Le management est un art complexe, qui s'apprend. Mais pas suffisamment dans le cadre du cursus classique d'expertise comptable. Dès lors, la profession jouit d'une expertise technique éprouvée mais d'un manque sérieux d'appétence managériale. Pour preuve, de nombreux cabinets d'expertise comptable fonctionnent encore aujourd'hui sans véritables pratiques ni modèles de management. Or, c'est bien à travers un fort leadership que l'on peut demain aller à la conquête de nouveaux marchés, motiver une équipe derrière un projet, impulser une stratégie nouvelle, et, de fait, obtenir un meilleur rendement.

On l'a dit et redit ici, la formation est désormais le véritable nerf de la guerre. Sans effort de formation idoine, c'est la mise en abîme assurée.

La technique pure maîtrisée, c'est désormais la posture qu'il faut travailler. « Il faut expliquer où l'on va, veiller à faire de la pédagogie et poser les jalons de la transformation avec les équipes », conseille Frédéric Oudéa.

C'est en effet évidemment par le management des hommes et des femmes qu'il faut débiter.

On travaille ensuite le management du temps et des priorités. Vient ensuite le management du changement. Et enfin, le management du succès, parfois entamé par des processus de limitations de la performance individuelle et collective.

A travers ces quatre axes majeurs, à raison d'une journée par trimestre et par thématique, cette nouvelle formation très complète permet de structurer l'approche managériale de l'expert-comptable auprès de l'ensemble de la population du cabinet, et lui permet, *in fine*, de parvenir à la maîtrise d'une véritable expertise, dotée d'un fort leadership. A-t-on jamais vu meilleur ROI ?

Au surplus, l'exercice ne manque pas de saveurs : Jeux de rôles, ateliers, mise en pratique systématique des outils et méthodologies abordés façonnent une meilleure transmission du savoir et par là même, une intégration plus rapide des apprentissages.

Et dès lors, chaque participant passe naturellement du concept aux actes, avec conviction et cohérence.

EN BREF

Cible : experts-comptables

Objectif : structurer l'approche managériale de l'expert-comptable auprès de l'ensemble de la population du cabinet

Points forts : outils pratiques, mises en situation à travers ateliers et jeux de rôle

Format : présentiel

Rythme : 1 journée par trimestre

Premières dates : 16 novembre – 5 décembre – 10 janvier – 6 février

Pour les dates suivantes, nous contacter.

Prix : 1600 euros HT ramenés à 1200 euros si inscription avant le 1^{er} octobre (-25%)

ORGANISATION DES JOURNÉES



JOURNÉE 1

LE MANAGEMENT

DES HOMMES ET DES FEMMES

- ▶ **Principes généraux** du management
- ▶ **Les entretiens du manager** : valorisation, délégation, aide, sanction
- ▶ **La réunion** : directive/participative/informative
- ▶ **Stress et management** : stress visible/caché ; outils d'anticipation/détection/stimulation ; impacts sur la performance

JOURNÉE 2

LE MANAGEMENT DU TEMPS

- ▶ **Les modes du faire** : automatique/organisé/conscient
- ▶ **Le mode automatique** : conditionnements et réflexes automatisés ; zone de confort ; blocages et résistances au changement
- ▶ **Le mode organisé** : gestion des priorités ; de l'importance à l'urgence ; temps liquide et temps solide
- ▶ **Le mode conscient** : mesure des impacts : actions/choix/managériaux ; identification des gains possibles et mesurables

JOURNÉE 3

LE MANAGEMENT DU CHANGEMENT

- ▶ **Principes généraux du changement** : cartographie des risques, impact des structures émotionnelles, phases du changement selon le modèle de TUCKMAN
- ▶ **Stratégies managériales** adaptées
- ▶ **Le principe POSER** : projet, objectif, stratégie, engagement, résultat
- ▶ **Plan d'action** : pilotage ; autonomie croissante ; anticipation de la rechute

JOURNÉE 4

LE MANAGEMENT DU SUCCÈS

- ▶ **Identification des structures d'échec**, d'auto-limitation d'une personne, d'une équipe, d'un groupe ou d'une entreprise
- ▶ Définition des 4 grands segments de la performance
- ▶ **Spécificités comportementales**, émotionnelles, personnelles, relationnelles de chaque segment ; impact sur la performance
- ▶ **Gestion du changement** et optimisation de la réussite en 7 phases.



Renseignements et inscriptions

sur www.asforef.com | 01 56 77 16 20 ou 21

LE PACK FORMATION (R)ÉVOLUTION EN UN COUP D'ŒIL

www.asforef.com

CIBLE	ACCOMPAGNER LA TRANSFORMATION DES CABINETS	OBJECTIF	POINT FORT	DURÉE	PRIX HT	SEPT	OCT	NOV	DÉC	JANV	FÉV	RÉFÉRENCE CATALOGUE ASFOREF
EC	PERFORMANCE ACADEMY 2.0	Vous aider à mettre en place un plan de transformation de votre cabinet.	10 ateliers en petits groupes, avec un suivi individuel sur 5 mois.	5 j	1490 €	13	19	21	7	9		CAP 100
EC	DÉVELOPEZ VOTRE EXPERTISE MANAGÉRIALE ET VOTRE LEADERSHIP	Structurer l'approche managériale de l'ex-pert-comptable auprès de l'ensemble de la population du cabinet.	Formation très participative : outils pratiques, mises en situation à travers ateliers et jeux de rôle.	4 j	1600-€ 1200 €			16	5	10	6	MAN 001
EC COLL	TRAVAILLEZ PLUS SÉRÈNEMENT ET AMÉLIOREZ LA RENTABILITÉ SUR LE MÉTIER TRADITIONNEL FORMATION APPARTENANT AUX ESSENTIELLES	Mettre en place les bons process, améliorer la supervision, mieux planifier la campagne de bilan.	Format court et efficacité immédiate.	1 j	430 €	8			12			CAP 111
EC COLL	ALLÉGEZ VOTRE PRO-CHAÎNE SAISON FISCALE... EN FAISANT LA CHASSE AUX TEMPS PERDUS ! FORMATION APPARTENANT AUX ESSENTIELLES	Ne plus perdre de temps en travaux inutiles, respecter les normes sans sur-qualité, chasser les gaspils, mieux s'organiser pour plus de sérénité.	Format court et efficacité immédiate.	1 j	385 €			15				CAP 201
COLL	E-COLL : ACCOMPAGNER LE CHEF D'ENTREPRISE DANS LE PILOTAGE DE LA TPE FORMATION APPARTENANT AUX ESSENTIELLES	Faire évoluer l'intervention de vos collaborateurs de la seule production comptable et fiscale vers une véritable mission d'accompagnement en gestion de vos clients.	Un parcours hybride qui allie coaching individuel, e-learning et présentiel pour favoriser les apprentissages et leur mise en oeuvre au sein du cabinet.	10 j (dont 5 j e-learning)	3 850 € ou 500 € pour les salariés de cabinets de moins de 50 personnes (ESSENTIELLES)		17	17	15	16	15	GES 007

DU PAPIER À L'ÉCRAN

DEUX NOUVEAUX SITES POUR GAGNER DU TEMPS

LE FRANCILIEN NUMÉRIQUE

➤ <http://lefrancilien.oec-paris.fr>

Lors de notre enquête de satisfaction en janvier 2017, vous nous avez fait part de votre attachement au magazine le Francilien, mais aussi de votre souhait de pouvoir le consulter plus facilement en ligne. Grâce au nouveau site Internet dédié, c'est désormais possible !

- Approfondissez les sujets qui vous intéressent avec des articles et des interviews complémentaires
- Partagez en un clic vos articles favoris
- Restez informés de toute nouvelle publication en nous suivant sur Twitter @OecParis
- Réagissez, faites-nous part de votre expérience en laissant des commentaires
- Retrouvez facilement tous les articles associés à la même thématique



LE GUIDE DES ÉCOLES PRÉPARANT AUX MÉTIERS D'EXPERTISE COMPTABLE VERSION 2.0

➤ www.oec-paris.fr

En 2016, à l'occasion de Jobfair, les rencontres de l'alternance, l'Ordre de Paris Ile-de-France a édité son premier Guide des Ecoles préparant aux métiers d'expertise comptable. Objectif : faciliter vos recrutements en alternance, en vous permettant d'identifier rapidement les bons contacts et les formations pouvant répondre aux besoins de votre cabinet. Désormais, retrouvez toutes ces informations sur notre site dédié.

- Un moteur de recherche pour trouver une formation par diplôme, niveau, type de contrat, zone géographique
- Une fiche d'identité par école, avec les coordonnées directes des responsables des relations Entreprises
- Le guide des écoles actualisé, consultable en PDF



Experts Comptables

Notre union fait leur force.



T.B. Conseil 01 30 93 1166



Comme vous, nous sommes très attachés à accompagner nos adhérents TPE dans leur développement. Ils représentent aujourd'hui un capital compétences et savoir faire unique. Une part très active du dynamisme économique de l'Île de France y trouve sa source. Nos missions à leur égard sont complémentaires et notre travail apprécié. Fidèles à nos engagements depuis maintenant 40 ans, nous avons aujourd'hui la volonté de développer notre collaboration avec les Cabinets Parisiens en conservant toutes les valeurs qui ont fait notre réputation, de la Seine-et-Marne à l'Essonne. 11.000 entreprises et plus de 1.000 Cabinets nous font aujourd'hui confiance. **Contactez-nous. C'est avec grand plaisir, que nous nous rencontrerons.**

PARIS : 33, rue de la Bienfaisance 75008 PARIS • Tel. : 01 42 65 41 64 • contact75@terragestion.com

MELUN : 259, rue Pierre-et-Marie-Curie CS 10088 Vaux-le-Penil 77007 MELUN cedex • Tel. : 01 64 79 76 00 • contact77@terragestion.com

EVRY : 3, avenue du General-de-Gaulle CS 70328 Lisses 91021 EVRY cedex • Tel. : 01 84 18 00 10 • contact91@terragestion.com

OEC PARIS IDF X HEC

LA PRESTIGIEUSE COLLAB DE LA RENTRÉE

Collections capsules, éditions éphémères, la tendance est aux collaborations. Additionner leurs talents pour que 1 et 1 fassent 3, c'est ce qu'ont également entrepris l'OEC Paris IDF et HEC Paris Executive Education qui signent, ensemble, une formation certifiante pour devenir « directeurs financiers externalisés ». Rencontres à deux voix autour de cette création à quatre mains.

Hervé Gbego, vous êtes à l'initiative de la création de ce programme. Pourquoi une formation « directeur financier externalisé » ? Que trouve-t-on derrière cette formulation ?

Nous souhaitons encourager les collaborateurs les plus expérimentés à développer cette mission, qui présente l'intérêt d'une grande souplesse (durée de la mission, rythme d'intervention), et lui assure une encore plus grande proximité avec son client.

Le directeur financier à temps partagé est un expert de la finance d'entreprise qui intervient comme prestataire, à temps partiel. Doté d'une expertise pointue, souvent d'une grande expérience, et surtout immédiatement opérationnel, il permet à une PME voire à une TPE de bénéficier de l'accompagnement d'un véritable expert de la finance d'entreprise, à un coût supportable.

Patrick Legland, vous êtes professeur affilié HEC et directeur pédagogique de cette formation. Quelle est l'expérience d'HEC Paris Executive Education dans la mise en œuvre de programmes de formation dédiés à des entreprises ou des institutions ?

Nous formons chaque année près de 8 000 cadres et dirigeants au travers de programmes courts, sur-mesure. Nos clients sont à l'image de la diversité des acteurs de notre économie : grands groupes internationaux, ETI, PME, fédérations, institutions. Nous les accompagnons dans leurs projets de transformation.

Où se situe votre valeur ajoutée, au-delà de la marque HEC ?

Nos dispositifs permettent d'accompagner une organisation, quelle que soit sa taille, en tenant compte

de sa singularité, de ses enjeux, de ses défis. Nous privilégions une démarche de co-crédation de valeur qui semble faire ses preuves puisque depuis 10 ans, le Financial Times classe HEC Paris parmi les meilleures business school mondiales en Executive Education.

A quel besoin répond le programme ? Comment a-t-il été conçu ?

Révolution numérique, nouvelles réglementations, lutte contre la fraude, nouvel environnement concurrentiel, nouvelles exigences des clients : la profession doit garantir son attractivité et saisir de nouvelles opportunités. Dans cette perspective, le programme conjugue les dimensions financières et les aspects « soft » : positionnement et interaction, posture managériale, comportements et connaissance de soi, accompagnement du changement, communication, car c'est souvent ce qui manque aux professionnels pour opérer un pivot stratégique dans leur activité.

Hervé, vos confrères ont déjà 8 ans d'études exigeantes dans leur bagage. Que trouveront-ils dans cette formation, qu'ils ne connaîtraient pas encore ?

Justement, l'aspect postural, fondamental, y est beaucoup travaillé. Des séquences dédiées au savoir-être, permettent d'explorer de nouveaux leviers. Le parcours tient évidemment compte du niveau d'expertise et d'expérience des participants, il n'y a pas à craindre de rabâchage stérile de notions ou techniques connues. Nous avons privilégié des mises en situation sur des cas réels intégrant des enjeux variés : PME en développement, en transformation, en restructuration, cession, valorisation, acquisition, LBO, contexte de start-up. Devant chaque situation, le participant gère une problématique, recherche plusieurs solutions, prend une décision. L'intervenant – professeur HEC ou professionnel – l'accompagne, favorise l'échange et assure le débriefing. Enfin, des témoignages inspirants permettent de prendre de la hauteur, de partager et de créer du lien entre « apprenants ». ♦

Cible : collaborateurs 8/10 ans d'expérience

Objectif : développer une nouvelle mission permettant une gestion agile de son emploi du temps

Point fort : certification d'établissement reconnu

Durée : 10 jours

Format : présentiel

Dates : démarrage prévu en novembre

Prix : 5900 euros HT



Renseignements et inscriptions
sur www.asforef.com / 01 56 77 16 20 ou 21

ACCOMPAGNER LES ENTREPRISES INNOVANTES

L'ENTREPRISE INNOVANTE EST-ELLE UNE ENTREPRISE COMME LES AUTRES ?

Avec près de 150 000 personnels de R&D, l'Île-de-France est la première région européenne en matière de recherche technologique. Elle concentre à elle seule plus de 40% des dépenses de R&D du pays avec 18,4 milliards d'euros de dépenses annuelles, dont 65% sont le fait d'entreprises.

À ces caractéristiques, il convient d'ajouter la densité et la diversité de ses centres de formation : pas moins de 16 universités, des grandes écoles d'ingénieurs, de commerce et de management de renommée mondiale et 645 000 étudiants, parmi lesquels, assurément, bon nombre de futurs entrepreneurs à succès¹

Autant de raisons qui nous ont décidé à proposer à la profession une formation spécifique, dédiée à l'accompagnement de l'entreprise innovante.

Savoir distinguer ce qui relève de la R&D et de l'innovation de ce qui n'en relève pas ; sécuriser un dépôt ou d'un renouvellement de brevet technologique ; solliciter le droit à bénéficier du Crédit Impôt Recherche ou du Crédit Impôt Innovation ; déposer une demande d'agrément recherche ou de statut de jeune entreprise innovante ; requérir fonds et aides régionales... Ça n'est qu'au prix d'une connaissance maîtrisée de toutes ces

1 Source région Ile de France, décembre 2015

STRUCTURE DE LA FORMATION



JOUR 1 Qu'est-ce que l'innovation ? Quelles missions auprès d'une entreprise innovante ? Quelle stratégie, quels moyens ?

JOUR 2 Recherche de financements – Levée de fonds

JOUR 3 Dispositifs fiscaux CIR/CII/JEI : partie financière – chiffre – déclaration – sécurisation – contrôle

JOUR 4 Spécificités comptables, de gestion, sociales et juridiques

questions et savoirs techniques que les professionnels que nous sommes peuvent envisager d'accompagner durablement une entreprise innovante. Alors il devient possible de dresser la cartographie des missions, de définir une stratégie et les moyens de la mettre en œuvre. En creux, nous posons là aussi les questions que soulève la start-up innovante, petite sœur de l'entreprise innovante. Car, sauf à être passé par une école de commerce, ou disposer d'une inclinaison naturelle pour cela, nos études, rigoureuses, techniques, ont failli à nous apprendre quelle posture commerciale adopter pour aller chercher de nouvelles missions, quels éléments de langage employer devant tel ou tel interlocuteur dont les codes ne nous sont parfois pas familiers, quelles forces mettre en avant, quels appuis techniques, quel réseau privilégié.

Salon des entrepreneurs, Fintech Forum, Vivatechnology, évènements professionnels, conférences organisées par la French Tech, réseaux sociaux, recommandations pro ou perso, les occasions sont pourtant nombreuses de rencontrer ces entrepreneurs d'un genre nouveau, adeptes du combo X-Mines/baskets/sac à dos.

Et là, en toute sincérité, savons-nous suffisamment bien les adresser ? Avons-nous toutes les clés pour les aider à présenter leur Business Model, à gagner des pitches, à monter leurs dossiers en vue de leur énième tour de table ? Spontanément, on aurait plutôt envie de les renvoyer ranger leur chambre, non ? Ce pourquoi, nos 8 années d'études supérieures, et notre solide expérience, doivent nous permettre d'aborder ces enjeux nouveaux avec confiance, mais aussi avec humilité. Et de nous engager pleinement dans cette voie passionnante, champs de tous les possibles. ♦

Cible : experts-comptables

Objectif : bénéficier d'une vision claire de l'étendue d'une mission d'accompagnement d'une entreprise innovante, savoir identifier compétences internes, et externes nécessaires à son fonctionnement et son développement ; développer ses compétences techniques sur les aspects : pitch, BP, choix de la structure juridique, PI, financement et levée de fonds, dispositifs incitatifs fiscaux type CIR/CII/JEI

Points forts : accès gratuit et permanent à la plateforme CIRExpert (volets scientifique et financier)



Durée : 4 jours

Format : présentiel

Dates : à préciser

Prix : 1600 euros HT ramenés à 1200 euros HT si inscription avant le 1^{er} octobre



Renseignements et inscriptions
sur www.asforef.com | 01 56 77 16 20 ou 21



LE TÉLÉTRAVAIL

UN LEVIER DE PRODUCTIVITÉ POUR LES CABINETS D'EXPERTISE COMPTABLE

Télétravail ? Derrière ce mot à la mode se cache une réalité complexe et délicate, sur laquelle syndicats et experts en droit social notamment n'ont pas fini de plancher...

Mais concrètement en France, 52% de salariés travaillent déjà en dehors du bureau. Qu'en est-il dans nos cabinets ? Quel retour d'expérience peut-on déjà faire ? Quels paramètres avoir en tête avant de se lancer ? Petit tour d'horizon, inspiré de la partie « télétravail » du groupe « etravail », animé par Michel Bohdanowicz, vice-président de l'Ordre, qui traitait aussi des aspects numériques et managériaux.

Le télétravail, tel qu'il est défini par le Code du Travail, s'apparente à toute forme d'organisation du travail pour une tâche qui, pouvant être exécutée dans les locaux de l'employeur, est finalement réalisée à l'extérieur de façon régulière et volontaire. Il peut être exercé à domicile, en bureaux déportés ou en tiers lieux.

Si les évolutions des modes de vie, sociétales et technologiques concourent aujourd'hui à une montée en puissance du télétravail, sa croissance est encore limitée en France. Le cadre juridique relativement strict et parfois considéré comme contraignant, les réticences dues aux méthodes de management traditionnelles peu adaptées à ce mode d'organisation, la sécurité des données, etc. sont encore aujourd'hui des points bloquants pour la mise en place de ce procédé. Et ce, surtout dans les cabinets d'expertise comptable.

Pourtant ces réticences sont bien souvent le fruit de préjugés. La crainte d'abus et de perte de pouvoir des dirigeants notamment. En effet, ce mode d'organisation induit un relâchement du contrôle et une supervision allégée. Or, il a été prouvé que le gain en autonomie

et le gain de temps (qui découle de la réduction des temps de trajet du salarié) sont des sources majeures d'amélioration de la performance : 22 % en moyenne de productivité supplémentaire¹ !

Par ailleurs, à l'heure où les cabinets d'expertise comptable font de plus en plus face à des difficultés de recrutement, la mise en place du télétravail semble devenir une nouvelle valeur ajoutée, susceptible de rendre votre cabinet plus attractif auprès des jeunes générations. Pour preuve, « 93% des jeunes actifs ne souhaitent plus travailler dans un bureau avec une organisation classique », selon l'étude *Le travail sort des murs de l'entreprise* réalisée par Orange en octobre 2016.

Le télétravail peut aussi être le moyen de fidéliser les collaborateurs, qui voient dans cette flexibilité une marque de confiance et de considération très motivante. Dans les faits, le lien est d'ailleurs rapidement perceptible entre motivation des équipes et diminution de l'absentéisme : 20% de moins en moyenne selon l'étude Greeworking publiée en 2012² !

1 Selon la « Synthèse sur le télétravail dans les grandes entreprises françaises », remise au ministre en charge de l'industrie, de l'énergie et de l'économie numérique en mai 2012

2 http://www.entreprises.gouv.fr/files/files/directions_services/cns/ressources/Teletravail_Rapport_du_ministere_de_Mai2012.pdf



LE TÉLÉTRAVAIL : STOP AUX IDÉES REÇUES

Par **Valérie LE POTTIER MULLER**,
expert-comptable, auteur d'un mémoire sur le télétravail

Si j'instaure le télétravail dans mon cabinet, ce sera au bon vouloir de mes salariés : ou ils veulent quand ils veulent **FAUX**

Le télétravail « à la carte » est une idée reçue. Tout comme pour le travail en cabinet, il est soumis à un cadre réglementaire. Les conditions d'exercice du télétravail doivent être formalisées par écrit : dans le contrat de travail, ou son avenant. La fixation de règles claires et communes associées à la mise en œuvre de procédures, contribueront à créer un cadre sécurisant : fondement de confiance.

Les modalités précises de passage en télétravail doivent être anticipées :

- » Je fixe des conditions d'éligibilité,
- » Je détermine des modalités d'exercice de la clause de réversibilité,
- » Je décris les modalités organisationnelles du télétravail (procédures, fréquence, régularité, lieu, délai de prévenance pour les changements...),
- » Je fixe des conditions de retour à une situation sans télétravail...

J'ai une responsabilité particulière vis-à-vis d'un télétravailleur **VRAI**

En plus de votre management habituel, vous êtes tenu de prévenir les risques d'isolement de vos télétravailleurs. Un rythme trop fréquent de travail à distance ou des absences répétées à des moments stratégiques de la vie de l'entreprise peuvent entraîner un sentiment d'exclusion de la part de votre salarié.

Votre rôle est donc de programmer des réunions en

présentiel au bureau et de maintenir des contacts réguliers entre vous et le télétravailleur mais également entre lui et son équipe.

Je suis obligé(e) d'accepter toutes les demandes de télétravail **FAUX**

Le télétravail repose sur le volontariat. Il ne peut donc être imposé unilatéralement.

Un accord écrit est impératif. L'employeur comme le collaborateur peuvent refuser une demande de passage en télétravail. Tous les collaborateurs ne posséderont pas les compétences et l'autonomie requises pour accéder au télétravail. De la même manière, toutes les tâches ne sont pas compatibles avec le télétravail.

Le télétravail est un effet de levier de modernisation pour mon cabinet **VRAI**

Avec le télétravail, l'organisation globale d'exercice du travail change : l'accessibilité des données à distance implique un système d'information performant. Les organisations et les procédures du cabinet en seront optimisées : agendas partagés, utilisation de GED, informatisations des tâches répétitives,...

La notion de contrôle évolue : on entre dans la dominance de la qualité du travail effectué, faisant émerger un nouveau rapport au temps tout en laissant place à l'autonomie, la responsabilisation et l'autocontrôle du collaborateur. L'exemplarité devient une valeur éthique. L'humain est placé au centre de l'organisation, les outils techniques et numériques deviennent des fonctions supports, contribuant ainsi à la performance du cabinet.

PRÊT(E) À PASSER LE CAP ?

Cela va sans dire, mettre en place le télétravail ne s'improvise pas et suppose d'adapter l'organisation de votre cabinet, votre système d'information, et votre management. Quelques fondamentaux à retenir avant de se lancer :

- » **Une application de la nouvelle structuration en toute transparence** : la mise en place du télétravail doit être initiée ou soutenue par les responsables du cabinet puis relayée par l'encadrement intermédiaire. Votre objectif premier est que les règles soient intégrées par l'ensemble des collaborateurs. Le télétravail ne pouvant pas toujours être proposé à l'ensemble des salariés, il est important d'instaurer des conditions d'accès clairement définies, afin d'éviter le sentiment d'injustice ou de traitement différent entre collaborateurs.
- » **Une protection des données confidentielles renforcée** : le cabinet a tout intérêt à définir des règles visant à protéger les informations et données des dossiers sur lesquels travailleront les télétravailleurs. Cela vous

permettra également d'éviter les désagréments dus à de possibles pertes de documents papier du client et de préserver le secret professionnel.

C'est aussi l'occasion de renforcer la sécurité informatique des données sur les périphériques informatiques utilisés en dehors de l'entreprise. Cette fois encore, des règles précises doivent être établies dès le lancement de cette nouvelle organisation.

- » **Une évolution du management** : le management traditionnel basé sur le présentisme et le contrôle va difficilement de pair avec l'organisation du télétravail. Celui-ci est basé sur la confiance, la flexibilité et l'autonomie. Le management de nos cabinets se doit d'évoluer vers le travail « en mode projet ». L'accompagnement et la formation des managers intermédiaires constituent donc des éléments déterminants à la bonne mise en œuvre de cette organisation. Une véritable transition culturelle donc, à opérer par les cabinets à tous les échelons hiérarchiques !



TÉMOIGNAGES

ILS SONT PASSÉS AU TÉLÉTRAVAIL

Nicolas BOLLE, expert-comptable, qui a mis en place cette nouvelle organisation du travail depuis trois ans dans son cabinet parisien de 13 collaborateurs

Pourquoi avoir instauré le télétravail dans votre cabinet ? Comment l'avez-vous mis en place ?

Pour nous, la mise en place du télétravail était la suite logique de la transition numérique de notre cabinet. A vrai dire, depuis des années déjà, une de nos collaboratrices bénéficiait de trois jours de travail à l'extérieur par semaine. Nous étions déjà convaincus par ce système qui, pour son cas personnel, avait porté ses fruits.

Aujourd'hui, sur 13 collaborateurs, trois sont en télétravail à plein temps et un autre a choisi d'en bénéficier 3 jours par semaine. Nous avons eu une communication tout à fait transparente sur cette organisation depuis le départ avec l'ensemble de nos salariés en laissant la possibilité à chacun d'entre eux de s'y essayer. Finalement, seuls 4 salariés sur 13 ont souhaité maintenir cette organisation personnelle.

Selon vous, le cabinet d'expertise comptable est-il une « entreprise comme les autres » dans la mise en place de ce type d'organisation ?

Le fait d'être un cabinet d'expertise comptable n'a jamais été un frein pour nous. La mise en place du télétravail ne dépend pas du type d'entreprise mais bien de la volonté de la direction et des préférences des collaborateurs. Le fait de repenser l'organisation interne n'est finalement qu'un élément secondaire qui découle d'une bonne communication entre les équipes.

Avec le temps, avez-vous identifié des « profils types » qui s'adaptent facilement au télétravail ?

Il est vrai que certains profils correspondent particulièrement à ce type d'organisation du travail : ce sont des personnalités autonomes, méthodiques, parfois solitaires mais dotées d'un bon sens de la communication. Mais chaque collaborateur intéressé a raison d'essayer ! Notre rôle à ce niveau est surtout de veiller à maintenir une bonne communication entre le télétravailleur et le reste de l'équipe.

Avez-vous dû repenser certaines missions en fonction de cette nouvelle organisation ou bien le travail de vos collaborateurs était-il déjà adapté à ce type d'exercice ?

A vrai dire, nous avons déjà opéré une réorganisation dans le cadre de la transition numérique de notre cabinet. Dans un contexte full numérique, le travail des collaborateurs était donc parfaitement adapté au télétravail.

La perte de contrôle sur le travail de vos collaborateurs a-t-elle été une source d'inquiétude pour vous ?

Sans un minimum de « lâcher-prise » sur le contrôle du travail réalisé quotidiennement, la mise en place du télétravail est impossible. Le facteur clé de la mise en place du télétravail est bien entendu la confiance. D'autant qu'avec les outils (ERP) que nous utilisons au sein de la profession, il nous est possible de suivre régulièrement le travail des collaborateurs sur chaque dossier.

Pensez-vous que ces nouvelles façons de concevoir le travail signent la fin du management dit « traditionnel » ?

Tout à fait. Je pense qu'un management plus humain et basé sur la confiance est la clé du développement de nos cabinets. Nous nous devons être à l'écoute de nos collaborateurs. Nous sommes persuadés que le bien-être des salariés au sein du cabinet est la base d'une bonne satisfaction client.

Avez-vous pu constater un gain en performance suite à la mise en place du télétravail ?

Tout à fait. Sans parler de performance chiffrée, il s'agit surtout d'une amélioration au niveau qualitatif : un collaborateur épanoui est forcément un collaborateur plus à l'écoute des besoins clients. ♦

ET CÔTÉ COLLABORATEUR, QU'EN PENSE-T-ON ?



Témoignage de la responsable Paie du cabinet GUERY BOLLE

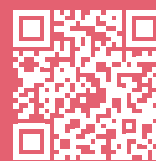
« Malgré ce que l'on pourrait penser, le télétravail me permet d'organiser plus facilement ma journée de travail. Le fait d'avoir moins de facteurs de stress (transports en commun, appels téléphoniques...) facilite ma concentration et me fait donc gagner du temps sur mes missions.

Et puis je dois dire que l'équilibre entre ma vie privée et ma vie professionnelle est nettement favorisé avec cette manière de concevoir le travail ! »

Êtes-vous prêt en cas de contrôle URSSAF sur vos régimes de protection sociale complémentaire ?

Mutex et ses mutuelles partenaires ont créé pour les experts comptables en partenariat avec le Club Social

Mon outil
URSSAF



www.monoutilurssaf.mutex.fr



Des fiches pratiques

Pour vous renseigner sur les dispositions réglementaires et législatives applicables en matière de protection sociale et profiter d'une documentation détaillée.



Un Quizz

Pour vous évaluer.



Une FAQ

Pour répondre à toutes vos questions.

MUTEX - l'alliance mutualiste



DÉONTOLOGIE

L'ORDRE RÉPOND À VOS QUESTIONS

REPRISE DOSSIERS

Mon client vient tout juste d'acquiescer une entreprise pour laquelle il souhaite me confier une mission d'audit d'états financiers. Que dois-je faire à l'égard de mon confrère qui exerce dans cette entreprise une mission de présentation des comptes ?

L'article 163 alinéa 1 du décret du 30 mars 2012 dispose

"les personnes mentionnées à l'article 141 appelées par un client ou adhérent à remplacer un confrère ne peuvent accepter leur mission qu'après en avoir informé ce dernier".

Or, vous ne remplacez pas le confrère dans la mesure où vous intervenez seulement sur la mission d'audit d'états financiers alors que ce dernier intervient sur une mission de présentation des comptes. Il ne s'agit donc pas ici d'une reprise de dossier et l'article 163 du code de déontologie n'a pas vocation à s'appliquer. Il est toutefois préconisé d'avertir à titre confraternel le confrère déjà en place dans l'entreprise.

Mon client va confier sa comptabilité à un nouvel expert-comptable, je m'interroge sur les documents à remettre au client à la fin de ma mission, et notamment sur la possibilité de conserver les fichiers informatiques ?

Au terme de votre mission, vous avez en votre possession les documents reçus du client et les documents que vous avez vous-même établis. En vertu du contrat accessoire de dépôt qui vous lie à votre client, vous devez les lui restituer après exécution de vos obligations, contre une décharge signée.

Cette restitution concerne l'ensemble des documents, aussi bien papiers qu'informatiques et quelle que soit leur nature (comptable, fiscale, sociale...). Vous ne pouvez donc conserver les fichiers informatiques sous peine de voir votre responsabilité engagée.

Il appartient ensuite à votre client de les remettre à l'expert-comptable entrant. Il s'agit à la fois de se ménager une preuve juridique et d'éviter toute atteinte au secret professionnel.



Attention, les documents intermédiaires que vous avez créés, c'est-à-dire ceux ayant permis d'établir les documents définitifs, ne doivent pas être restitués au client. Ils ne lui appartiennent pas et n'ont pas été établis pour lui être délivrés à l'occasion de l'exécution de votre mission.

Votre dossier de travail est un élément d'organisation interne du cabinet mais aussi un élément de preuve de l'accomplissement de vos diligences professionnelles.

La seule hypothèse où vous pouvez refuser de restituer les documents est l'absence de règlement des honoraires par le client. Vous mettez alors en œuvre le droit de rétention et gardez les documents jusqu'au complet paiement de ce qui lui est dû.

Le droit de rétention est strictement encadré, vous ne pouvez en faire usage qu'après en avoir informé le président du Conseil régional de l'Ordre et épuisé toutes les voies de conciliation.

Il ne peut s'exercer que sur les documents incorporant un travail personnel de votre part. Enfin, il doit exister un lien entre la nature des documents retenus et la mission que vous avez réalisée.



Tous les après-midis, Isabelle Faujour et son équipe répondent à vos questions de déontologie. Retrouvez chaque trimestre dans cette rubrique les réponses aux questions les plus fréquemment posées. Une autre question ? Envoyez un mail à ifaujour@oec-paris.fr ou contactez-nous au 01 55 04 31 31.



FAUSSES FACTURES DU CLIENT, QUE FAIRE ?

Vous pouvez voir votre responsabilité engagée si vous enregistrez en connaissance de cause des fausses factures réalisées par votre client :

- » soit en tant qu'auteur principal du délit d'omission d'écritures ou de passation d'écritures inexactes ou fictives (article 1773 du CGI), ou du délit d'organisation de fausses comptabilités (article 1772 I-I du CGI) ;
- » soit en tant que complice de l'infraction commise par son client (abus de confiance, escroquerie, détournement de TVA, travail dissimulé ou faux et usage de faux etc.).

Il est donc essentiel, si vous observez que votre client a établi de fausses factures, de mettre en œuvre votre devoir de conseil et d'en assurer la traçabilité, en conservant les échanges avec votre client.

L'exercice de ce devoir de conseil se déroule en plusieurs étapes :

1

**INFORMER
COURRIER
D'EXPLICATION**

Vous informez en début de mission votre client des obligations à respecter, notamment celles relatives à son régime fiscal, mais aussi des opportunités à étudier ou des recommandations.

2

**AVERTIR
COURRIER
DE MISE EN GARDE**

Ici, vous l'avertissez des dysfonctionnements et anomalies observés (fausses factures) pendant votre mission, des conséquences du non-respect des obligations, et des risques de préjudices.

3

**EXIGER
LETTRE DE RELANCE
ET DE MISE EN DEMEURE**

Votre courrier de mise en garde relatif aux fausses factures étant resté sans réponse, vous exigez de votre client qu'il respecte ses obligations et procède aux régularisations demandées. Vous devez lui demander tout éclaircissement sur les anomalies constatées.

4

**REFUSER
LETTRE
DE RUPTURE**

La mise en demeure n'a pas eu l'effet escompté et votre client continue les fausses factures. Vous ne pouvez plus cautionner les irrégularités constatées et lui adresser une lettre de rupture. Enfin, veillez également à conserver des moyens de preuve (fausses factures, échanges clients...).

INCOMPATIBILITÉS MISSIONS

Puis-je exercer l'activité d'intermédiaire financier/courtier en financement ? Par ailleurs, est-il possible de détenir des participations financières ou accepter un mandat social au sein d'une société qui exercerait cette activité ?

L'activité d'intermédiaire financier ou de courtier en financement est rémunérée par le commissionnement. Or ce n'est pas autorisé à l'expert-comptable, qui ne peut être rémunéré que par des honoraires. Nous sommes actuellement en attente de la parution de la norme professionnelle qui permettra d'autoriser l'activité commerciale et les actes d'intermédiaire.

Vous pouvez toutefois accepter tout mandat social ou détenir des participations financières dans une société qui exercerait l'activité de courtier financier, à condition que cela ne mette pas en péril votre indépendance.

Ce mandat social sera soumis au contrôle de l'Ordre, une déclaration annuelle de détention devra être effectuée et la liste de détention être mise à jour régulièrement auprès de l'Ordre (articles 601 et suivants du RI).

Vous ne pouvez pas être gérant salarié de ce type de société, puisque cette activité n'est pas autorisée à l'expert-comptable. Le mandat de gérant est possible mais déconseillé dans la mesure où cela risquerait de remettre en cause votre indépendance.

A la suite d'un contrôle fiscal, mon client, qui est succursale française d'une société de droit britannique, souhaite me donner mandat pour signer pour son compte la transaction avec l'administration fiscale. Est-il possible d'accepter ce mandat en tant qu'expert-comptable ?

Pour rappel, la loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques du 6 août 2015, dite loi Macron, a confirmé le rôle des experts-comptables en tant que conseils des entreprises : ils ont désormais la possibilité de réaliser toutes études ou travaux d'ordre statistique, économique, administratif, ainsi que tous travaux et

études à caractère administratif ou technique dans le domaine social et fiscal, y compris au profit de clients pour lesquels ils n'effectuent aucune mission comptable.

Les travaux et études à caractère administratif ou technique dans le domaine fiscal comprennent notamment le mandat fiscal (par exemple, dans le cadre d'opération de TVA intra-communautaire).

Vous avez donc la possibilité d'être mandataire fiscal d'une succursale française d'une société étrangère. Toutefois, vous devez être particulièrement vigilant quant aux contours de cette mission, en vérifiant, d'une part, que votre client accepte la transaction, et d'autre part, qu'il en respecte bien les conditions.

Un client pour lequel j'effectuais chaque année ses déclarations d'IR et d'ISF vient de décéder. Le testament ouvert chez le notaire me nomme exécuteur testamentaire. Est-il possible d'assurer ma mission d'expert-comptable (aide à la succession pour les demandes fiscales en lien avec le notaire) et d'accepter la fonction d'exécuteur testamentaire ?

Aucun texte ne vous interdit d'accepter une mission d'exécuteur testamentaire. Toutefois, il convient d'être particulièrement vigilant, dans la mesure où cette mission peut poser des problèmes en terme d'indépendance et d'incompatibilité, notamment au regard de l'article 22 de l'Ordonnance de 1945.

En effet, l'exécuteur testamentaire peut être amené à vendre des biens, alors que toute activité commerciale vous est interdite, ou encore réaliser des encaissements, alors que le maniement de fonds n'est à ce jour autorisé que pour le règlement des dettes sociales et fiscales. L'acceptation de cette mission spécifique dépend, d'une part de la nature des opérations en cause, et d'autre part, de votre niveau de compétences dans le domaine requis. ♦

ACCOMPAGNER LA TRANSITION NUMÉRIQUE

UNE MISSION D'EXPERT-COMPTABLE ?

En 2014, une étude réalisée par le CSOEC révélait que la moitié des chefs d'entreprise « attendent de leur expert-comptable qu'il leur apporte du conseil informatique »... alors qu'en réalité, cette activité ne représentait alors que 13 % des prestations fournies par les cabinets... Un potentiel de business qu'a bien identifié Cyril Degrilart, dont le cabinet a un pôle entier dédié au conseil en systèmes d'information comptable.

Quelle est l'originalité de votre cabinet ? Quels services proposez-vous ?

Au-delà d'une activité d'expertise comptable traditionnelle orientée sur les métiers du e-commerce, notre cabinet développe notamment une activité originale : le conseil en systèmes d'information comptable.

L'objectif de cette activité est clair : assurer la transition numérique et l'automatisation qualifiée des flux comptables !

Cette activité regroupe les offres suivantes :

- › Audit des systèmes d'information
- › Gestion de projets orientés direction financière
- › Mise en place de contrôles et de procédures
- › Formation des collaborateurs

Et ça marche ? Quel est votre chiffre d'affaires aujourd'hui ?

Le chiffre d'affaires suit une progression à 2 chiffres depuis sa création. En 2016, le chiffre d'affaires attribué aux prestations de conseils en systèmes d'information dépasse les 50 %.

Côté collaborateurs, nous sommes régulièrement en recherche de talents !



Quelle est la typologie de vos clients ?

La typologie de nos clients est variée : tout le monde a besoin de renforcer la qualité de son information financière ! La taille de nos clients varie de la PME au grand groupe.

- › Côté PME : la tendance est actuellement de s'assurer que la transition numérique et l'automatisation des flux comptables s'opèrent de manière qualitative. Nous veillons à ce que les collaborateurs de l'entreprise soient le plus impliqués possible dans cette aventure.
- › Côté grandes entreprises : nous travaillons notamment sur la réalisation des projets comptables techniques, sur l'amélioration continue de l'automatisation des flux et sur l'assistance à la mise en place de PGI côté direction financière. Nous sommes actuellement sollicités également sur les impacts de l'évolution des systèmes d'information sur le contrôle interne.
- › Les cabinets d'expertise comptable font également parti de notre périmètre, où nous assistons nos confrères dans leur mutation.

Quelle organisation avez-vous mis en place ?

Nous sommes actuellement toujours au stade de TPE, l'organisation est très flexible, change régulièrement pour garantir l'agilité de l'équipe.

A ce jour, l'objectif est de continuer à recruter des collaborateurs issus des diplômes comptables et financiers. Nos missions étant toujours orientées sur les directions comptables et financières, il me semble important que les équipes soient familières au langage du client direct.

Comment facturez-vous vos prestations de conseil en système d'information comptable ?

La facturation des prestations est réalisée au taux horaire ou au taux journalier et varie selon le niveau de qualification du collaborateur et la nature de la prestation.



**L'INNOVATION DOIT PLUS QUE JAMAIS
ÊTRE PORTÉE PAR L'ENSEMBLE DES
PROFESSIONNELS, LES MEILLEURES IDÉES
VENANT BIEN SOUVENT DU « TERRAIN »**

CYRIL DEGRILART

Quelles actions commerciales mettez-vous en place pour vous faire connaître ?

Au-delà d'une communication active sur les réseaux sociaux, nous réalisons une action commerciale orientée principalement sur les recommandations de nos clients et nos confrères.

Quel est selon vous le secret pour continuer à innover, à se renouveler, sans se laisser rattraper par les urgences quotidiennes ?

Définitivement, il est nécessaire de donner la parole à ses collaborateurs.

La profession comptable a la chance de pouvoir compter sur 20 000 professionnels du chiffre et 130 000 salariés. L'innovation doit plus que jamais être portée par l'ensemble des professionnels, les meilleures idées venant bien souvent du « terrain ».

Pour ne pas se laisser déborder par les urgences quotidiennes, il est nécessaire de mettre en place les dernières innovations technologiques pour les activités traditionnelles.

Comment voyez-vous votre cabinet dans un an, cinq ans, dix ans ?

Le cabinet est en constante mutation depuis sa création. Dans les années à venir, l'objectif est clairement de continuer à travailler en réseau et de développer des compétences orientées sur les besoins du client.

Lors des prochaines Universités d'été, la grande conférence portera sur le thème du Rebond (lire p.8), et sera l'occasion de débattre autour de l'idée qu'on réussit d'autant mieux qu'on a connu quelques échecs. Quel est le plus grand échec que vous avez connu dans votre vie professionnelle, et comment l'avez-vous surmonté ?

Je suis effectivement totalement en phase avec cette idée : tout succès est nécessairement passé par des phases d'échec cuisants !

Au temps où j'étais collaborateur en cabinet d'expertise comptable, j'étais déjà dans une optique entrepreneuriale avec des dizaines d'idées par jour... Hélas, je n'avais pas la possibilité de mettre en place ces idées, ce qui a révélé en moi une immense frustration et un sentiment de « ne pas être utile ». Le diplôme d'expertise comptable a totalement bouleversé ma vie professionnelle, c'est pourquoi j'ai décidé de créer très rapidement mon cabinet, avec mes valeurs et mes idées. Je cultive également fortement « l'intrapreneuriat » au sein du cabinet, afin de donner la chance à mes collaborateurs de s'expérimenter sur leurs idées innovantes. ♦

BIO EXPRESS

Cyril Degrilart a commencé sa carrière en 2007 dans un grand cabinet d'expertise comptable et d'audit. En 2012, diplômé d'expertise comptable en poche, il crée son propre cabinet ex nihilo, qui compte aujourd'hui une dizaine de collaborateurs. Il est aussi concepteur-animateur de formations sur les thématiques de e-commerce et de systèmes d'information, pour le CFPC notamment.

Depuis janvier 2017, il est aussi président du CJEC Paris Ile-de-France.

 @CyrilDegrilart

COMMENT LE NUMÉRIQUE BOULEVERSE LE MONDE DU DROIT

Par Jonathan Cohen, président du comité numérique de l'OEC Paris Ile-de-France

 @MrCohenJonathan

egaltech, Big Data, Open Data, Intelligence artificielle, Blockchain, Smart Contracts, Ubérisation etc. autant de concepts qui viennent frontalement bouleverser la pratique, la perception du métier d'avocat, mais aussi notre activité juridique exercée à titre accessoire.

Comment les institutions y font face ? De quelles façons les avocats répondent à cette révolution numérique ? Quelle sera la place de l'avocat dans une société full digitale. Autant de questions, à laquelle notre profession doit elle aussi savoir répondre.



CES LEGALTECH QUI ONT REVOLUTIONNÉ LE DROIT

Avant que Big Data et Intelligence Artificielle ne deviennent les buzzword du moment, les legaltech, nées aux Etats-Unis dans les années 2000, sont

arrivées en France à partir de 2010.

Une des premières à disrupter le marché des avocats est la start-up demanderjustice.com permettant aux particuliers de régler sans avocat tous leurs litiges quotidiens¹. Puis l'arrivée quasi-simultanée de Legalstart et de Captain Contrat a définitivement acté l'exportation du phénomène en France.



QU'EST-CE QU'UNE LEGALTECH ?

Une Legaltech peut être définie comme une société permettant de faciliter considérablement l'accès au droit, tant pour les entreprises que pour les particuliers via l'utilisation des outils numériques et technologiques. Elles ont toutes en commun d'avoir disrupté le marché du droit sur les prestations à faible valeur ajoutée et d'offrir un nouveau mode de consommation du droit (open source/gratuit...). Certaines commencent même à investir d'autres champs jusqu'alors considérés comme complexes (Captain Contrat par exemple, qui a la volonté de proposer des offres complètes sur l'ensemble de la vie juridique TPE/PME). ♦

Les Legaltech se positionnent aujourd'hui sur différents créneaux, tels que Lebonbail (rédaction gratuite d'un contrat de bail en ligne), Testamento (plateforme numérique permettant la rédaction d'un testament olographe sans se déplacer), ou Weclaim (plateforme automatisant les litiges liés au retard d'avion), en venant concurrencer directement les prestations des avocats, notamment celles à faible valeur ajoutée. D'autres, comme la plateforme E-just, permettent de résoudre les litiges commerciaux en ligne via l'arbitrage pour un coût fortement réduit.

Plus récemment Rocket Lawyer, première Legaltech américaine², a lancé son offre en France permettant de répondre gratuitement à 80 % des problèmes légaux. Pour les 20 % restants, le site référence des avocats qu'il a lui-même sélectionnés aux tarifs raisonnables. Aux Etats-Unis, le site a été le premier à publier ouvertement les honoraires des avocats présentés, ce qu'il a décidé de faire prochainement en France.

ET CE N'EST PAS FINI !...

Indéniablement, toutes les Legaltech – de la génération de document, à l'assistance aux litiges en passant par le conseil fiscal – vont intégrer de plus en plus le Big Data et l'intelligence artificielle. Citons par exemple Doctrine.fi, véritable « Google du droit », qui se sert de l'IA pour optimiser les recherches jurisprudentielles, ou encore la société Predictice, dont l'algorithme calcule en un clic les probabilités de résolution d'un litige, le montant des indemnités et identifie les moyens les plus influents devant chaque tribunal.

¹ Environ 400 000 dossiers déposés sur le site depuis le lancement fin 2011

² Créée en 2008 par Charley Moore



L'AVOCAT, MAIS SURTOUT LA PRESTATION JURIDIQUE, DEVIENT UN OBJET DE CONSOMMATION COMME UN AUTRE, OÙ LE CONSOMMATEUR DIGITAL VEUT POUVOIR CHOISIR VITE, DONNER SON AVIS, CHANGER RAPIDEMENT !

Aux USA, un cabinet d'avocats³ a engagé son premier robot avocat, Ross, ou plus précisément une intelligence artificielle, développée grâce au programme Watson d'IBM, chargé d'assister (dans un premier temps...) les collaborateurs juniors du département restructuring dans la recherche et l'étude des milliers de documents de la jurisprudence du droit des faillites.

Récemment, JP Morgan Chase & Co⁴ a développé un programme appelé COIN (Contract Intelligence), afin d'examiner les contrats de prêt, tâche dévolue aux juristes internes, représentant 360 000 heures chaque année. Ce programme de machine learning a permis de réduire le temps de traitement à quelques secondes. De même, la Blockchain, et surtout les Smart Contracts, programmes informatiques autonomes qui exécutent, sans autre intervention humaine, les conditions et termes d'un contrat défini à l'origine (fonctions « if », « then »), bousculent le champ d'intervention des avocats. Dès lors, son rôle d'assistance lors de l'exécution ou de l'interprétation d'un contrat sera quasi-inexistant avec l'émergence de cette technologie.

UBERISATION ? DISRUPTION ? NOTATION ?

De nombreux avocats considèrent que le terme ubérisation n'est pas applicable à ce stade et préfèrent évoquer l'expression de « disruption du marché du droit ». Force est pourtant de constater que si l'on considère qu'« uberiser » consiste à « permettre à des professionnels d'entrer en relation direct avec des clients, de façon simple, fluide et rapide, grâce à l'utilisation de nouvelles technologies par l'intermédiaire d'une plateforme », les avocats ne peuvent pas y échapper !

De nombreuses Legaltech ont pour le moment comme finalité de mettre en relation les clients avec des avocats qu'ils ont eux-mêmes référencés comme spécialistes sur un secteur⁶.

Mais certaines proposent directement une offre de mise en relation entre avocats et clients (Callalawyer, Alexia, Nubu...), sans pour autant proposer des prestations juridiques (exception faite de Rocket Lawyer).

Dernièrement, la Cour de cassation⁶ a autorisé la comparaison et la notation d'avocats par des sites Internet n'émanant pas de la profession ! Dès lors que le processus de notation complète de la société est en marche⁷, comment ne pas considérer que l'ubérisation est en cours : plateforme de référencement, système de notation, stratégie du like par les avocats ?

L'avocat, mais surtout la prestation juridique, devient un objet de consommation comme un autre, où le consommateur digital veut pouvoir choisir vite, donner son avis, changer rapidement ! On pourrait donc s'interroger sur ce qui justifie qu'un service, qu'il soit informatique, marketing, juridique ou comptable..., bénéficie d'une protection différente de la part du législateur sous l'égide de l'intérêt général.

QUELLES RÉPONSES APPORTENT LES INSTITUTIONS ?

Dans un premier temps, la réponse des instances dirigeantes a été la condamnation de ces sociétés, de ces pratiques et le procès, avec les résultats que l'on connaît (le CNB a perdu en 2017, devant la Cour de cassation, deux procès majeurs : celui contre la plateforme de notation alexia.fr⁸ et celui contre la plateforme demanderjustice.com⁹).

Louis Degos, président de la commission Prospective du CNB précise¹⁰ à juste titre que « le juridisme pour dresser des barrières anticoncurrentielles n'est pas un positionnement de marché : c'est une négation du marché. Les Legaltechs viennent récupérer deux pans de marché : celui que les avocats ont toujours délaissé, car impossible à rentabiliser, et celui que les clients ne veulent plus confier aux avocats, car autrement mieux rentabilisable. »

3 BakerHostetler

4 Première banque américaine

5 Notons toutefois que certaines, comme TacoTax par exemple, font appel à des experts qui ne sont pas forcément avocats pour proposer des conseils financiers et fiscaux

6 Affaire CNB c/www.alexia.fr - Jurisystem Cour de cassation, 1^{ère} ch. civile, n°16-13669 11 mai 2017

7 On peut se demander jusqu'où ? Cf. épisode 1, saison 3 de la série Black Mirror

8 Cf. supra

9 Cour de cassation, ch. crim., arrêt du 21 mars 2017 - CNB / Jérémy O.

10 La semaine juridique - Edition générale - N° 13 - 27 MARS 2017

Une des initiatives qu'il nous faut saluer est la création au sein de nombreux barreaux d'incubateurs. Le premier est né à Paris, mais les Barreaux de Marseille, Lyon, Toulouse ont suivi. « Ils répondent à la volonté de justement créer des ponts entre les avocats et les Legaltechs, pour éviter que les avocats ne soient les taxis de demain », avance Frédéric Pelouze, l'un des cofondateurs de l'incubateur du Barreau de Paris.

Qu'on se le dise, derrière cette initiative originale se cache surtout la volonté de faire une veille et d'être proactif sur les différents projets lancés au niveau local, impactant directement ou indirectement la profession.

Par ailleurs, le CNB organise depuis deux ans des Etats généraux de la Prospective et de l'Innovation, afin d'anticiper et de préparer les évolutions à venir.

Open Law, « l'innovation au service du droit », va plus loin. Il s'agit d'une association, regroupant des institutions publiques et privées, dont l'un des objectifs est de repenser l'enseignement du droit (aucun cours n'est consacré au numérique dans les études de droit...) et de réfléchir aux compétences nécessaires et à la formation du juriste du futur face à cette révolution numérique.

ET LES AVOCATS DANS TOUT ÇA ?

Devant la crainte d'une perte de marché, certains avocats ont pris les devants et ont lancé leurs propres Legaltech, comme Mafiscalité.com (plateforme d'assistance fiscale en ligne permettant le conseil et l'assistance en matière fiscale) ou encore Entreprises.avocat-omer.fr (cabinet d'avocats en ligne dédié au divorce amiable).

D'autres ont pris le parti de participer, notamment les jeunes avocats, à la sécurisation des documents générés par les différentes solutions en devenant avocat référent. L'idée générale qui sous-tend ces initiatives portées par des avocats est que l'information doit être en tout ou partie gratuite et que l'accent doit être mis sur la relation client. Le besoin d'obtenir une information fiable et pertinente permet la génération de nouveaux besoins clients et une nouvelle approche du métier.

En définitive, les avocats se doivent d'innover et cela paye ! Le rapport 2017 sur l'état du marché du droit, publié par Thomson Reuters et l'université de Georgetown aux USA, constate de façon nette que les firmes innovantes sont les structures les plus rentables et que la demande pour leurs services est la plus forte.

A NOUS DE JOUER !

On le sait, les mutations profondes de la société impactent toutes les professions, toutes les organisations, tous les métiers. Dans ces quelques pages, il va sans dire qu'on pourrait aisément remplacer les mots « avocat » par « expert-comptable » et « Legaltech » par « Accountech ». Il est donc urgent, pour les avocats, comme pour nous, de définir de nouveaux modèles : d'organisation, de mission, de travail. Le rapport de la commission Haeri sur l'avenir

de la profession d'avocat (voir encadré), le montre d'ailleurs bien : le développement de compétences dites soft skill, la formation et l'adaptabilité des jeunes confrères sont de notre ressort et nous devons y travailler dès aujourd'hui. Un rapport qu'il est urgent de lire pour s'inspirer... avant de passer à l'action et d'innover ! ♦

L'AVENIR POUR LA PROFESSION D'AVOCAT, SELON LA COMMISSION HAERI



La commission présidée par Maître Haeri, a remis son rapport en février dernier, intitulé « l'avenir de la profession d'avocat ».

L'objectif de la commission, clairement défini par la lettre de mission de l'ancien Garde des Sceaux, M. Jean-Jacques Urvoas, était d'envisager le futur du métier d'avocat dans le cadre de la réforme de la formation dispensée dans les CRFPA et de réfléchir à l'impact du développement des nouvelles technologies sur les jeunes avocats prioritairement.

Après avoir posé les enjeux des bouleversements actuels et constaté que la profession conjugue encore trop peu ses réflexions avec ses clients, les économistes, démographes ou scientifiques, la commission présente 50 propositions « pour permettre à la profession d'aborder cette nouvelle société dans les meilleures conditions, et d'y préparer et d'y accompagner les plus jeunes confrères ». Et insiste sur 3 leviers fondamentaux :

- ▶ **l'excellence** dans la formation des jeunes avocats et dans les enseignements délivrés,
- ▶ **l'agilité et l'innovation**, en développant une culture collaborative, innovante et entrepreneuriale, en développant la création d'incubateurs, d'observatoires de l'innovation gérés par des jeunes avocats, en intégrant une sensibilisation au codage et à l'économie numérique dans la formation initiale,
- ▶ **la mobilité**, pour permettre la création d'une grande profession du droit, avec les avocats et les juristes d'entreprises, en développant également l'interprofessionnalité.



Retrouvez sur lefrancilien.oec-paris.fr une interview de Maître Eléonore Hannezo, avocate au Barreau de Paris, co-rédactrice, ainsi que le rapport complet « L'avenir de la profession d'avocat »



FRANCE GESTION

Commerçants et Artisans



FRANCE GESTION

Professions Libérales

Nous mutualisons nos forces, nous démultiplions notre efficacité...



... au service de votre cabinet et de vos clients

14 000 adhérents

2 000 experts-comptables membres correspondants

30 collaborateurs



FRANCE GESTION, votre partenaire !

Consultez régulièrement

les nouveautés de notre site Internet

- ▶ les vidéos sur France Gestion TV,
- ▶ l'actualité de nos associations...

➤ **et toujours...**

- ▶ des informations indispensables pour votre cabinet et vos clients,
- ▶ des téléchargements,
- ▶ des liens utiles...



FRANCE GESTION
Experts-Comptables

EXPERTS-COMPTABLES
Vous bénéficiez de services
exclusifs et gratuits :

- ➔ notre boîte à outils : communication vers vos clients, gestion de votre cabinet, fiches techniques,
- ➔ un espace sécurisé qui vous est réservé sur notre site pour suivre l'avancement de vos dossiers,
- ➔ une demande d'attestation traitée dès réception avec un retour par le Net,
- ➔ un informaticien à votre disposition pour toutes vos questions relatives à la dématérialisation et à la technologie numérique.

A très bientôt sur www.france-gestion.fr

FRANCE GESTION et FRANCE GESTION PROFESSIONS LIBÉRALES

un centre de gestion agréé et une association agréée créés à l'initiative de membres de l'Ordre des Experts-Comptables

50 ter rue de Malte - 75540 Paris Cedex 11 • Tél : 01 43 14 40 50 • Fax : 01 43 14 40 70 • mél : paris@france-gestion.fr

7 rue des Chantiers - 78000 Versailles • Tél : 01 39 07 49 49 • Fax : 01 39 07 49 10 • mél : versailles@france-gestion.fr

www.france-gestion.fr

**CONSEILLER
FINANCIER**

**COACH
D'ENTREPRISE**



PARTENAIRE DU PLUS
JEUNE VAINQUEUR DE
L'HISTOIRE DE LA FORMULE 1
MAX VERSTAPPEN

A black ink signature of Max Verstappen, written in a stylized, cursive font.

BOOSTEZ VOTRE POUVOIR DE DÉCISION

AVEC EXACT. LE LOGICIEL DE GESTION EN LIGNE

Les experts-comptables ambitieux savent tirer parti d'un monde en perpétuelle évolution. En collaborant avec leurs clients dans le Cloud. En transformant le flux grandissant de données en informations utiles pour les décisionnaires. Parce que le futur de l'expertise-comptable est au-delà de la production comptable. Dans l'accompagnement des entreprises, pour leur permettre de booster leur pouvoir de décision.

Découvrez comment booster la collaboration avec vos clients grâce à la gestion nouvelle génération dans le Cloud.

Pour en savoir plus, rendez-vous sur exact.com/fr

= exact