



3 GRANDS DÉFIS POUR LA PROFESSION



ARTICLE

Les défis auxquels doit faire face la profession comptable sont non seulement nombreux et profonds, mais également convergents. Ils tendent tous à redessiner les contours du métier tel qu'il est pratiqué depuis des décennies. Tour d'horizon de 3 d'entre eux.

LE DÉFI NUMÉRIQUE

Dès 1998, la Directive Services pilotée par Frits Bolkestein (Commissaire européen au Marché Intérieur) annonçait la couleur :

- le 21^e siècle serait celui de la communication ;
- celui qui détiendrait la donnée tiendrait le pouvoir ;
- Internet serait le média qui regrouperait tous les autres.

Il apparaissait alors évident que les experts-comptables devaient s'approprier Internet et prendre en charge la dématérialisation de leurs clients. Pour la profession, c'était une chance unique de se rendre incontournable.

Elle a ainsi organisé les téléprocédures avec la création des normes en matière sociale et fiscale par Edificas. Elle a ensuite créé la plateforme jedeclare.com pour permettre les échanges sécurisés et leur conservation en format EDI des déclarations fiscales et sociales et des échanges bancaires.

Aujourd'hui, la dématérialisation est achevée pour le fiscal (2015) et va l'être pour le social (2017). Dans les 5 prochaines années, tous les documents de l'entreprise le seront :

- émission de factures électroniques vers le secteur public : généralisation de 2017 à 2020 ;
- les règlements de facture : initiatives du type SEPA mail ;
- l'identité numérique (règlement européen eIDAS applicable au 01/07/2016) ;
- les échanges sécurisés des documents électroniques.

LE DÉFI MARKETING

Cette évolution réglementaire transforme peu à peu les marchés de la comptabilité et de la gestion avec le Cloud, les applications en mode SaaS et l'automatisation de la tenue de la comptabilité. Tout en conservant ses missions traditionnelles qui ont fait son succès, la profession doit repenser et enrichir son offre de missions.

Or, tous les métiers du secteur tertiaire cherchent à être au cœur des échanges (banques, SSII, nouveaux acteurs, etc.) et poursuivent des objectifs similaires :

- ne pas se faire « désintermédiaire » ;
- détenir la donnée pour développer de nouvelles offres.

Évidemment, la profession ne manque pas d'atouts :

- la proximité de l'entreprise ;
- la confiance de ses clients et des différents acteurs économiques ;
- des experts-comptables « de plus en plus experts » ;
- une indépendance professionnelle et financière affirmée ;
- la détention d'un patrimoine informatif de données comptables, fiscales, sociales, financières et juridiques ;
- la mutualisation d'outils et de moyens techniques ;
- la culture du travail en réseau, etc.

Pour autant, ces atouts ne doivent pas masquer des difficultés récurrentes, parmi lesquelles une faible disponibilité et, surtout, un défi social et culturel de taille à relever :

Instantanéité de l'information et le temps réel :

- acceptation et anticipation du changement ;
- évolution des professionnels et de leurs collaborateurs.

LE DÉFI MANAGÉRIAL

Tout le monde s'accorde à reconnaître que l'offre de missions du cabinet va évoluer, vers moins de comptabilité et plus de conseil. Mais il est plus simple de le dire que de le mettre en œuvre. En effet, cette évolution pose une question de taille : qui va produire ces nouvelles missions de conseil ?

Tout expert-comptable sait combien il peut être difficile (impossible ?) de demander à un collaborateur qui pendant des années a réalisé des travaux de tenue de comptabilité, de surveillance voire d'établissement de comptes annuels, de se transformer rapidement en conseil du dirigeant, dans des domaines aussi variés que rarement maîtrisés : gestion, évaluation de l'entreprise, stratégies de rémunération, problématiques patrimoniales, anticipation de la retraite, etc.

Seules l'anticipation et la patience permettront aux collaborateurs d'acquérir les compétences nécessaires pour muter vers d'autres sphères du conseil. Cette vision et les décisions qui en résultent relèvent de la GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) et donc de décisions managériales. Pas simple lorsque les collaborateurs sont très peu disponibles... tout comme l'expert-comptable. Encore une fois, le « temps » est un défi permanent au sein du cabinet.

CONCLUSION

Quelles que soient les mutations de l'environnement du cabinet, elles convergent toutes pour redessiner sensiblement et durablement l'exercice de la profession. D'où la nécessité de les anticiper, de les comprendre, et de s'y adapter. C'est ce que rappelle l'incontournable Darwin.