



Françoise Saves
Rapporteur

Interview de **« Françoise Saves »** **Rapporteur du Congrès**

Ce congrès est une occasion de permettre aux expert-comptables de s'impliquer totalement dans une réflexion stratégique pour le développement de ces missions. Et nous les avons également incités à inviter leurs responsables du pôle social à venir avec eux au congrès.

LPC : Le congrès 2006 est celui du Social ?

F. Saves : Ce congrès est effectivement l'aboutissement des derniers congrès qui ont traité successivement le comptable et le fiscal ; nous ne pouvions que parler des missions sociales afin de terminer la trilogie de notre métier.

Après plusieurs congrès consacrés à des thèmes davantage orientés sur le management et la stratégie des cabinets, l'institution a souhaité, depuis 3 ans donc, se recentrer sur les fondamentaux qui constitue le triptyque de nos missions.

L'autre raison qui nous a conduit à traiter le social est la volonté de répondre aux confères qui se posent encore la question : « *mais est-ce vraiment notre métier ?* ».

En fait, on a pu constater que la profession s'est engagée dans les missions sociales, un peu à reculons il faut bien le dire, sur la pression des clients. Les cabinets ont été amenés à proposer des missions sociales parce que les clients l'ont demandé. L'offre s'est construite petit à petit sur l'impulsion des clients. C'est vraiment la demande qui a construit l'offre.

Dans les premiers temps, les cabinets ont donc répondu de manière un peu désordonnée ; ce sont souvent des collaborateurs qui n'avaient pas la fibre comptable, voire des personnels administratifs, qui se sont « portés volontaires » pour prendre en charge ces missions.

LPC : Où en sommes-nous maintenant ?

F. Saves : Du côté des collaborateurs qui sont maintenant spécialisés dans les missions sociales, il demeure un manque énorme de reconnaissance au sein des cabinets à la fois de la part de l'expert-comptable et de la part des collaborateurs comptables. On entend souvent l'expert-comptable dire « *Oh moi, le social, vous savez ...c'est pas mon truc ...* »

Et pourtant les missions sociales représentent 15 % de leur activité. Il faut donc que la profession « accepte » de regarder ce marché comme un « vrai marché ».

LPC : Que va donc apporter le congrès ?

F. Saves : Il est évident que le congrès n'a pas pour vocation d'être seulement une grande conférence technique sur le social, ce ne sera pas un « super comité social ». Les thèmes seront d'abord Marketing : « *qu'attend le client de nous dans ce domaine ?* ».

Nous avons conduit une étude de marché auprès des chefs d'entreprise de 1 à 250 salariés pour déterminer quelles sont les attentes actuelles et les axes de développement pour demain.

LPC : Quels en sont les principaux enseignements ?

F. Saves : Les chefs d'entreprise attendent dans leur grande majorité d'être « sécurisés » dans la gestion de leurs relations avec leurs salariés. Ils comptent que leur expert-comptable assure le suivi de la législation sociale, les aident dans leurs éventuels différends sociaux, les accompagnent dans les modalités de rupture de contrats de travail ... A 65 %, ils souhaitent que leur expert-comptable leur propose une fois par an une mission d'audit de conformité sociale. Il y a donc un potentiel important de missions à traiter dans ce domaine.

LPC : Le congrès porte également sur les missions dites de Ressources Humaines. Les experts-comptables peuvent-ils intervenir dans ces disciplines ?

F. Saves : Les chefs d'entreprise considèrent que l'expert-comptable peut légitimement intervenir dans des missions de ressources humaines (69 % pour les entreprises de 1 à 10, 56 % pour les entreprises de 11 à 50).

Mais attention, il faut s'entendre sur ce que recouvre la gestion des ressources humaines dans une petite entreprise de moins de 50 salariés ; il ne s'agit pas de missions de DRH de multinationales. Il peut s'agir d'aider les chefs d'entreprise à conduire les entretiens annuels avec leur salariés, à conclure des accords d'entreprise, à conduire des recrutements, à aider au choix des contrats de travail, à instaurer le management participatif et le dialogue social ... Les chefs d'entreprise sont confrontés à tous ces problèmes de recrutement, de motivation du personnel et peut être plus particulièrement des jeunes, de conflit sociaux ... Les chefs d'entreprise ont besoin d'être aidés dans ce domaine.

Le congrès de Grenoble qui a été un congrès fondateur à ce titre avait bien positionné l'expert-comptable au centre de l'entreprise TPE/PME à côté du chef d'entreprise. Cela est vrai pour les aspect administratifs et comptables, cela est vrai également dans la relation du chef d'entreprise avec ses salariés.

LPC : Mais la profession n'est pas la seule à proposer des services dans le domaine du social aux entreprises ?

F. Saves : Effectivement nous sommes dans un domaine de concurrence sur ce sujet avec d'autres prestataires : les SSII, les assurances, les banques, les pouvoirs publics.

Nous avons également cherché à positionner les professionnels comptables par rapport ou à côté de tous ces prestataires ; nous avons initié une conférence sur le thème « Partenaires ou concurrents » au cours de laquelle nous évoquerons ce positionnement avec certains d'entre eux.

LPC : On ne peut donc pas ne pas poser la question de la réglementation ; qu'en est-il à l'heure actuelle du positionnement des missions sociales dans le cadre des prestations réglementées de l'expert comptable ?

F. Saves : J. Audas, rapporteur délégué, a été en charge de cette problématique (cf. ci-après). Nos missions s'articulent toutes autour des missions principales d'établissement de bulletins de paie ; or nous considérons que les bulletins de paie sont l'expression du traitement financier et comptable du salaire, un document chiffré qui génère une écriture comptable et qui de par sa nature rentre parfaitement dans l'exercice de nos missions telles que définies par l'article 2 de notre ordonnance ; les autres missions d'accompagnement du client dans le domaine social sont donc des missions accessoires à cette mission principale.

LPC : Le congrès sera également l'occasion pour la profession de faire des propositions dans le domaine du social ?

F. Saves : Nous avons également souhaité apporter la contribution de la profession dans un Livre blanc qui comporte 28 propositions dont 5 prioritaires pour faire évoluer le modèle social français et nous avons initié, avec Le Figaro, une enquête sur le modèle social français.

LPC : Est-ce le rôle de l'Institution de conduire une enquête de cette nature sur un tel sujet ?

F. Saves : Nous avons considéré que le modèle social français reposant essentiellement sur les entreprises, nous étions légitimes en tant que partenaires des entreprises à nous inviter au débat.



Janin Audas
Rapporteur

UN MARCHÉ PORTEUR

J. Audas : Nous avons conduit pour ce congrès une enquête spéciale auprès des chefs d'entreprise pour connaître la vision qu'ils avaient des experts comptables dans le domaine du social et des RH et comment ils positionnaient l'expert comptable par rapport à tous les autres prestataires – les autres conseils, les avocats, les SSII..., qui peuvent apparaître soit comme partenaires, soit comme concurrents.

Le message fort que l'on peut en tirer est qu'ils attendent que les experts comptables explicitent mieux leurs compétences et leur savoir faire ; ils attendent des offres de service claires, ils n'ont qu'une trop vague idée de ce que leur expert-comptable peut leur apporter dans ce domaine au-delà d'un service paie efficace.

On constate que les confrères ne « se vendent pas bien » en ce sens qu'ils n'expliquent pas à leur client ce qu'ils font et ce qu'ils peuvent faire, mais surtout, ils ne vont pas suffisamment au-devant des attentes du client.

C'est dans cet esprit que nous avons travaillé sur une lettre de mission « sociale et RH » spécifique qui sera présentée au congrès à titre d'exemple.

Le congrès sera également l'occasion de rappeler les contours réglementaires de la mission en matière sociale. Les missions dites sociales sont le plus souvent d'abord des missions d'établissement de bulletins de paie et de déclarations auprès des organismes.

Nous explorons la possibilité de réaliser cette prestation à titre principal dans la mesure où un bulletin de salaire n'est pas un acte sous seing privé et où il ne s'agit pas d'une prestation réglementée. Une réponse claire sera donnée à l'occasion de l'atelier traitant de la réglementation.

Cela étant, nous souhaitons montrer aux confrères que les missions en matière sociale sont suffisamment nombreuses et nos clients en attente d'une offre de certaines prestations non satisfaites sans qu'il soit nécessaire de se polariser sur des missions de nature juridique qui doivent nécessairement demeurer l'accessoire de la mission principale.



Philippe Bonnin
Rapporteur

APPROCHES INNOVANTES ET INTERACTIVES

P. Bonnin : Nos objectifs dans ce pôle ont été d'une part de faire un panorama des missions que la profession comptable pouvait développer dans le domaine du social grâce aux technologies et d'autre part quelles étaient les technologies qui étaient disponibles afin de les intégrer dans nos cabinets dans les meilleures conditions. Par ailleurs, nous avons conduit une réflexion prospective en termes de dématérialisation.

Par ailleurs nous avons brossé l'étendue des services dans le domaine social que le portail de la profession (jedeclare.com) est en mesure de rendre actuellement et dans les années à venir. Enfin une conférence avec certains prestataires informatiques devrait nous permettre de renforcer notre complémentarité après avoir débattu si nous sommes partenaires ou concurrents.

Le constat que nous avons fait est que le champ des missions qui s'ouvrent à l'expert comptable dans le social est immense parce qu'il est le mieux placé auprès de la PME. Il est à même de développer des missions à forte valeur ajoutée à condition de ne pas se noyer dans des travaux administratifs et déclaratifs : les technologies sont là pour l'aider à simplifier ces tâches matérielles qui resteront néanmoins à court et moyen terme des prestations de base de la profession comptable.

Les professionnels peuvent s'emparer de ces nouvelles missions à l'aide d'outils performants qui leur permettront de leur fournir la matière première à leurs prestations. Nous devons travailler avec les prestataires informatiques pour faire émerger les produits qui peuvent aider les confrères à développer ces missions à forte valeur ajoutée. Nous constatons que ces produits existent ; ils ne sont pas spécifiques à la profession mais sont utilisés par tous ceux qui travaillent dans la gestion des ressources humaines. Il peut s'agir d'outils pour gérer les temps et les activités, pour assurer le reporting RH, pour répondre aux obligations du DIF, pour suivre les plans de carrière ...

Les technologies permettent aux experts comptables d'aller très loin dans les missions sociales ; cela peut conduire à des missions d'externalisation de la fonction RH. Deux des quatre ateliers du pôle technologie illustrent à l'aide d'une douzaine de vidéo, d'une part quelles missions

sociales à l'aide des technologies sont demandées par les clients et d'autre part comment l'Expert-comptable peut s'organiser dans son cabinet à l'aide des technologies pour proposer ces prestations à valeur ajoutée.

A titre d'exemple nous présentons en vidéo une collectivité locale qui externalise sa fonction RH chez un prestataire extérieur et nous constatons que ces travaux pourraient tout autant être externalisés chez un expert comptable. L'externalisation des travaux matériels de RH libère du temps pour le responsable de la fonction RH pour lui permettre ainsi de se consacrer à son travail de RH dans son aspect humain de contacts avec les salariés. Nous présentons également en vidéo une filiale d'un groupe qui gère pour le compte de chaque établissement autonome du groupe toute la problématique de la gestion du DIF ; pourquoi un cabinet n'assurerait-il pas ce service pour tous ces clients ?

La réflexion prospective sur la dématérialisation nous conduit à penser qu'à terme - peut être dans 10 ans - il n'y aura plus de bulletin de paie mais que les flux seront entièrement dématérialisés. Les trois phases que sont : la collecte, le traitement et la diffusion seront entièrement interconnectés. Ce que nous connaissons pour le traitement comptable sera reproduit pour la paie. Les transferts se feront en direct entre les salariés, l'entreprise et les organismes sociaux.

L'enjeu pour la profession comptable est de rester présente dans cette relation grâce à des prestations à valeur ajoutée qui sont autres que la seule production de bulletins de paie.



Gérard Tassou
Rapporteur

G. Tassou : Ma fonction a été de coordonner et de superviser les travaux des partenaires qui ont participé au Congrès dans le cadre des « 30 ' pour convaincre », des kiosques ou des ateliers.

Nous leur avons donné un cahier des charges sur les thèmes que nous souhaitions voir traités et nous avons procédé à une relecture très précise de leurs contributions pour nous assurer du respect de ces demandes et de leur conformité avec les textes qui nous régissent.



Thierry Lorot
Rapporteur

STRATÉGIES ET COMMUNICATION DE CONQUÊTE

T. Lorot : Stratégies avec un S car nous avons développé à travers les ateliers les diverses stratégies possibles pour les cabinets en fonction de leur propre situation actuelle ; les 4 ateliers peuvent ainsi constituer un parcours.

Le premier atelier « Arrêtons de subir – maîtrisons ! » invite les confrères à construire leur offre dans le domaine du social. Notre constat est que les cabinets ont été amenés à développer les missions sociales sous la pression du client ; ils ont en quelque sorte « subi » la demande du client. Nous les convions désormais à s'organiser chacun à sa mesure : identification d'une personne ressource, création d'un pôle social ...

Le deuxième atelier « Passons de la fiche de paye à la Gestion des Ressources Humaines » consiste à identifier les missions à proposer aux clients au delà de celles qu'ils nous ont demandées. Sur la base d'une segmentation de la clientèle : par taille d'entreprise, activité, profil de dirigeant... nous pensons pouvoir proposer aux clients les missions qui permettent de « sécuriser la relation sociale » comme nous avons su sécuriser l'information financière et comptable. Il s'agirait d'une intervention de type « Gestion déléguée de la relation humaine ». Nous pouvons devenir les spécialistes de la Gestion RH pour des PME.

LPC : Quels types d'intervention cela peut-il recouvrir ?

T. Lorot : Des exemples : bâtir un plan de formation, gérer les départs en retraite (avec la constitution des dossiers de retraite), monter une gestion prévisionnelle de l'emploi, travailler sur les plans de carrière, construire un tableau de bord social.

LPC : Les experts comptables sont-ils identifiés comme les spécialistes de ces disciplines par les clients ?

T. Lorot : A nous de leur montrer : c'est l'objet de l'atelier « Valorisons au mieux nos missions ». Nous devons montrer aux clients les gains potentiels qu'on peut leur faire faire, le temps qu'on lui fera gagner, les risques sociaux qu'on lui fera éviter. Il faut le convaincre que la paix sociale au sein de son entreprise n'a pas de prix. Pour ce faire, les confrères devront soit former leurs collaborateurs soit « acheter » les compétences nécessaires en mutualisant, en recrutant, en sous traitant ...

Enfin il faudra communiquer d'autant que désormais notre déontologie nous le permet ; l'atelier « Osons communiquer » donnera des pistes aux confrères pour structurer leur offre et communiquer.

L'atelier « RH = Richesse Humaine » est un peu atypique ; à travers trois missions, nous montrons que le service social peut devenir le service phare du cabinet, celui qui fera venir les clients.

Enfin, la conférence « Découvrez les motivations de nos jeunes collaborateurs » s'appuiera sur une enquête sur les motivations des jeunes diplômés qui montre que l'ordre des motivations des jeunes est assez inversé par rapport aux attentes des employeurs. Il nous faut prendre conscience que la relation avec les salariés est désormais aussi importante que la relation avec nos clients.



Pierre Faucher
Rapporteur

QUELS OUTILS, QUELLES MISSIONS ?

Le pôle dont j'ai la charge est organisé autour d'ateliers en vue de donner aux confrères des solutions « pratico-pratiques ».

Nous avons fait le constat que les missions Paie étaient souvent confiées à des assistants et que l'expert comptable ne s'y investissait que très peu voire pas du tout. Notre objectif est de convaincre les confrères que la « Cellule sociale » devrait être partie prenante du cabinet ; des missions sociales sont à développer et à pérenniser : missions à valeur ajoutée.

La question peut en effet se poser de la pérennité des missions limitées à la Paie en raison de la dématérialisation des processus de production, dématérialisation déjà bien avancée pour les déclarations sociales et en cours pour les bulletins de paie.

Nous devons donc évoluer vers des missions récurrentes. Par exemple, nous savons faire des bilans comptables : pourquoi ne pas proposer des bilans sociaux, aux employeurs pour leurs salariés, dans lesquels ceux-ci trouveront toutes les informations les concernant. Nous considérons que l'expert comptable peut devenir le DRH de la petite et moyenne entreprise : assistance dans les phases de recrutement, gestion des représentants du personnel et lorsqu'il y a contentieux, préparation du dossier en relation avec l'avocat. Nous avons tous les outils et les clients sont demandeurs.

Nous avons articulé nos ateliers autour du « Diagnostic social » dont la vocation est de faire apparaître les faiblesses de l'entreprise dans sa gestion sociale ; il devient un élément déclencheur pour d'autres missions. Il faut désormais que les responsables de cabinets s'investissent, pour ces missions nouvelles en proposant des offres innovantes.