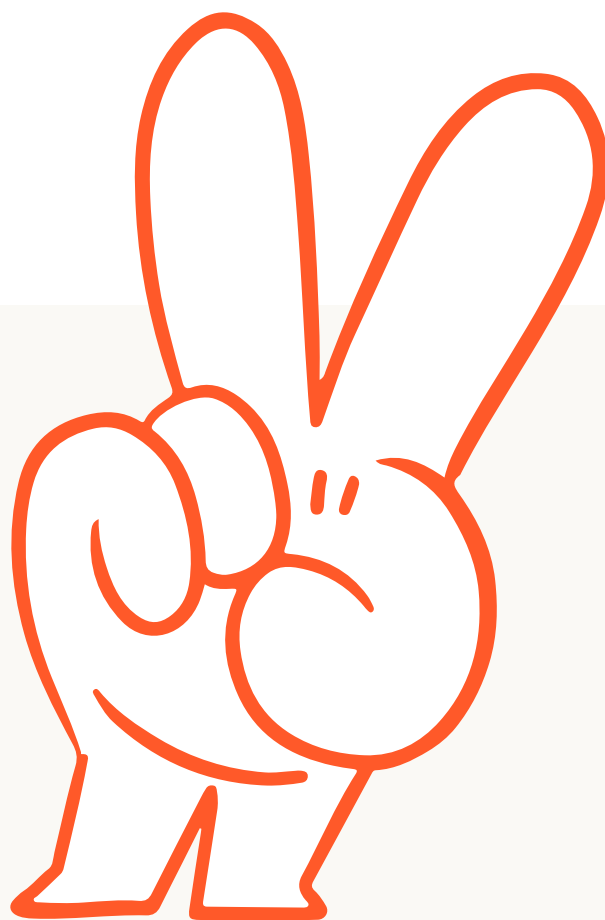




L'ÉPINEUSE GESTION DES TALENTS AU SEIN DES CABINETS D'EXPERTISE COMPTABLE



LIBEO

62%

des cabinets interrogés ont mis en place des actions pour valoriser leur marque employeur depuis moins de 3 ans

77%

des cabinets interrogés ont mis en place des parcours de formations internes depuis plus de 3 ans

Sondage réalisé auprès d'un échantillon de plusieurs dizaines de cabinets comptables comptant parmi les 100 plus gros cabinets de France



3 IDÉES CLÉS

1 LA PÉNURIE DE TALENTS ET L'ATTRACTIVITÉ DU CABINET

Souffrant d'une image peu positive, les cabinets d'expertise comptable peinent à attirer des talents. Pour renforcer leur attractivité, ils doivent travailler sur leur image de marque. Quelques bonnes pratiques peuvent les y aider :

- **Soigner la qualité de vie au sein du cabinet et son attractivité.** Cela peut se traduire par avoir des locaux conviviaux et développer ses réseaux sociaux.
- **Développer les nouvelles technologies innovantes et collaboratives.** Au-delà des gains de productivité, les solutions modernes apportent un confort de travail incomparable, et sécurisent sensiblement la transmission des données entre le cabinet et le client. Déployer des technologies adaptées aux besoins clients, c'est aussi valoriser les collaborateurs qui peuvent proposer un service personnalisé de qualité.
- **Mettre l'accent sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée,** une aspiration de plus en plus partagée par les salariés, quel que soit le secteur d'activité. Par exemple, en contrepartie des impondérables qui obligent parfois à rester plus tard au bureau, le collaborateur peut être rémunéré sur la base de cinq jours pour quatre jours et demi de travail effectué.
- **Se donner une finalité d'ordre sociale ou environnementale.** Investir dans des actions sociales collectives ou dans des opérations solidaires pour attirer l'attention des candidats en quête de sens, toujours plus nombreux dans les jeunes générations.

2 LA FIDÉLISATION DES COLLABORATEURS

Dans un contexte de pénurie de main d'œuvre, la fidélisation des collaborateurs est un enjeu majeur pour les cabinets. Cette dernière ne se limite pas aux salaires, même si la question de la rémunération demeure importante :

- Mettre en place des jours de **télétravail** et octroyer des **RTT** que les collaborateurs peuvent poser, quand ils le souhaitent, tout au long de l'année.
- Identifier au sein des équipes **une personne chargée d'écouter les attentes et les besoins des collaborateurs** pour remonter rapidement les informations récoltées sur le terrain auprès de la direction. Cette fonction, engagée dans un dialogue permanent avec les collaborateurs, doit prendre une place prépondérante dans des organisations où les fréquentes surcharge de travail peuvent créer des tensions au sein des équipes.
- **Proposer aux collaborateurs de participer à la construction et au développement de la marque employeur.** Cela pourra prendre la forme de groupes de travail dédiés au positionnement de l'entreprise et à l'amélioration de l'expérience collaborateur.
- **Encourager les managers et les associés à prendre du temps avec les collaborateurs,** mais aussi avec les alternants et stagiaires, pour parler du métier et leur donner envie de s'engager durablement.

3 LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES INTERNES

Certains cabinets d'expertise comptable ont déjà mis en place une politique de gestion individuelle des compétences avec des entretiens individuels biannuels, des plans de développements personnalisés et des dispositifs ciblés sur les profils à fort potentiel. Mais l'effort doit être généralisé et complété. **La formation tout au long du parcours est une attente forte du marché du travail** et un critère déterminant dans le choix d'un cabinet.

- Mettre en place une stratégie **d'accompagnement individualisé** et de parrainage interne avec des formations adaptées.
- **Diversifier les parcours au sein du cabinet** en créant des passerelles entre les expertises pour offrir aux salariées des perspectives d'évolutions en phase avec leurs envies.

- **Formaliser un référentiel de formations** pour permettre à l'ensemble des collaborateurs de développer leurs compétences et évoluer professionnellement. Les évaluations ne doivent donc pas être centrées exclusivement sur les compétences techniques et les performances de l'année, mais s'inscrire dans une perspective intégrant l'évolution individuelle des collaborateurs.

- **Instaurer un dialogue à tous les niveaux** afin d'anticiper sur les besoins de chaque bureau et de chaque région ainsi que sur l'évolution de l'emploi et des compétences, y compris les compétences émergentes.

L'ŒIL DE VDC

Les chiffres sont tombés, le secteur de la comptabilité, de l'administration et des finances prévoit d'embaucher environ 300 000 collaborateurs d'ici 2030 (selon une enquête de la Dares).

Mais voilà, avec un marché du recrutement sous haute pression, le coût pour attirer des candidats a augmenté de plus de 37% entre juin 2021 et juin 2022. Il semblerait donc que les candidats soient en position de force, d'ailleurs ce sont près de 80% des recruteurs qui le pensent.

On a désormais coutume de le dire, le talent est rare, mais repenser l'expérience des collaborateurs dans les cabinets semble être une opportunité à saisir.

Après tout, votre premier client n'est-il pas votre collaborateur ?

SAISON #1 PROGRAMME

#1

La transformation du modèle économique des cabinets d'expertise comptable

7 AVRIL 2022

#2

Factures électroniques : les impacts pour les cabinets et les clients

14 JUIN 2022

#3

Expérience client : vers le début d'une nouvelle ère pour l'expertise comptable ?

22 SEPTEMBRE 2022

#4

Mutualisation et exploitation de la data comme accélérateur de création de valeur

30 NOVEMBRE 2022

#5

L'épineuse gestion des talents au sein des cabinets d'expertise comptable

31 JANVIER 2023

LES MEMBRES DU COMITÉ SCIENTIFIQUE



ADVOLIS ORFIS
Jean-Thierry Tavernier
Associé, Expert-Comptable



CADERAS MARTIN
Matthieu Lejards
Associé, Expert-comptable



EXPERTS & ENTREPRENDRE
Arnaud Girod,
Associé, Expert-comptable



FITECO
Alain Meunier
Directeur associé



GRANT THORNTON FRANCE
Laurent Prost
Associé, Master Academy Leader



KPMG
Jérôme Kieffer,
Associé, Membre du Directoire, Directeur Général



LIBEO
Amandine Moreau
Head of corporate marketing and communication



LIBEO
Pierre Dutaret
CEO



MAZARS
David Dogimont
Associé, Expertise-Comptable Conseil providing digitalisation services and business transformation



WORLD OF NUMERIC
Sanaa Moussaid
Fondatrice, Directrice et expert-comptable



LIBEO
Grégoire Cléry
Senior Team Lead CPA



LOSAM
Lucile Boiron
Responsable de la communauté



**+ DE DÉTAILS
SUR LE CERCLE**

CONTACTS