

« Il convient à l'expert-comptable, au cœur de l'économie, de piloter son cabinet comme toute entreprise. »

ENTRETIEN AVEC **MARIE-DOMINIQUE CAVALLI**,
VICE-PRÉSIDENTE DU CONSEIL SUPÉRIEUR
EN CHARGE DU SECTEUR « STRATÉGIE
ET PERFORMANCE DES CABINETS »



PRÉSENTATION DU SECTEUR
« STRATÉGIE ET PERFORMANCE DES CABINETS »

— **Durant cette mandature, vous allez porter deux thématiques que sont le marketing et le développement des compétences relationnelles. Selon vous, pourquoi ces thématiques sont-elles majeures pour la profession ?**

Il convient à l'expert-comptable, au cœur de l'économie, de piloter son cabinet comme toute entreprise. Nous sommes une profession de services, pour laquelle, en conséquence, le capital humain est au moins aussi important que le capital technique ou financier. Les compétences managériales, à la fois dans le domaine de la communication et celui des ressources humaines, qui ne sont pas obligatoirement acquises lors de notre formation initiale, sont devenues nécessaires. L'institution est là pour aider les professionnels à les développer.

Nous avons initié le sujet du marketing pour les cabinets dès 2012. Aujourd'hui, il faut continuer à produire des outils adaptés à notre profession, briser le tabou du bien-être dans les cabinets et souffler sur notre esprit de bâtisseurs, en valorisant le triptyque : savoir-faire, savoir-être et faire savoir.

— **Quels sont les objectifs ainsi que les grands projets que vous prévoyez d'accomplir en 2021 ?**

La feuille de route est élaborée pour toute la mandature et s'inscrit dans les cycles de vie du cabinet : naissance, croissance, maturité et transmission.

En cette période de crise, il est important d'être prêt à agir, d'être dans l'action, d'être capable de se projeter, de faire éclore des initiatives en faveur de la performance des cabinets, qui passent par l'écoute des besoins de ses clients comme de ses collaborateurs.

— **Nous sommes une profession de services, pour laquelle, en conséquence, le capital humain est au moins aussi important que le capital technique ou financier.**

Nous allons commencer en 2021 par développer 3 axes :

- > accompagner les cabinets dans la réponse aux besoins de l'économie et la valorisation de leur savoir-faire ;
- > mettre en avant les outils créés par le Conseil supérieur pour faciliter la réalisation de nos missions ;
- > faciliter le recrutement et attirer les talents au sein des cabinets.



En cette période de crise, il est important d'être prêt à agir, d'être dans l'action, d'être capable de se projeter, de faire éclore des initiatives en faveur de la performance des cabinets, qui passent par l'écoute des besoins de ses clients comme de ses collaborateurs.

Pour ce faire, le secteur « Stratégie et performance des cabinets » s'appuiera sur les projets clés suivants :

- ▶ Clients : renaissance du Centre de Ressources Marketing, modernisation de l'annuaire de l'Ordre, mise en avant de bonnes pratiques de cabinets ;
- ▶ Missions : facilitation de la réalisation des missions avec les kits missions, appropriation des outils numériques dans la production et les espaces de travail, modernisation de Business Story avec le développement des partenariats ;
- ▶ Ressources humaines : développement des fonctionnalités de la plateforme de recrutement Hubemploi pour en améliorer la visibilité et l'efficacité, création d'un parcours managérial et déclinaison du bien-être par sensibilisation, formation et expérience.

Nous participerons également au Congrès dont le contenu sera dévoilé par les rapporteurs et qui réservera de belles surprises.

— Parmi les grands projets de votre secteur, Hubemploi.fr et plus largement la thématique du recrutement au sein des cabinets figurent en effet en bonne place. Comment prévoyez-vous d'améliorer et de faciliter le recrutement au sein de notre profession ?

Le site Hubemploi doit permettre une expérience positive pour tous les visiteurs, appréhender la vie au quotidien dans les cabinets et donner

des informations d'actualité d'accès rapide, être vivant et dynamique. Nous avons pour objectif de proposer des outils pratiques pour aider les experts-comptables et les candidats. C'est pourquoi le secteur « Stratégie et performance des cabinets » coachera désormais les recruteurs et les candidats sur le site. La plateforme sera également enrichie d'une ligne éditoriale, notamment pour mettre en avant la marque employeur.

Hubemploi doit être la vitrine de la grande variété des missions de la profession, ainsi que des possibilités d'évolution pour attirer le maximum de talents. Nous proposerons, en lien avec le secteur « Communication et attractivité », une campagne de communication auprès des jeunes et des experts-comptables sur la diversité des profils présents et nécessaires en cabinets.

Hubemploi doit être la vitrine de la grande variété des missions de la profession, ainsi que des possibilités d'évolution pour attirer le maximum de talents.

— Comment faites-vous le lien avec les Conseils régionaux dans la mise en œuvre de votre trajectoire ?

Les Conseils régionaux, par leur proximité, sont des acteurs de premier plan pour diffuser les outils du Conseil supérieur et leur mise en œuvre dans les cabinets. Pour faire le lien, citons 2 modalités : des ateliers de 1h ou 1h30 et des ambassadeurs.

Nous avons pour le moment identifié 3 ateliers synthétiques de nos axes d'action :

- ▶ le développement des compétences pour obtenir le meilleur de nos équipes ;
- ▶ marketer et faire connaître mon offre pour être identifié sur mon/mes marché(s) ;
- ▶ les kits missions, conçus comme un fil rouge pour guider les experts-

comptables dans la réalisation de diverses missions.

Les Conseils régionaux, par leur proximité, sont des acteurs de premier plan pour diffuser les outils du Conseil supérieur et leur mise en œuvre dans les cabinets.

— Vous souhaitez réaliser cette année un focus sur la création de cabinets. Est-ce pour vous un des leviers pour la relance de l'économie et l'attractivité de la profession ?

Effectivement, nous faisons, dans un premier temps, un focus sur la création car nous avons décelé un besoin récurrent chez nos jeunes confrères. Avec la création de nouvelles entreprises, la profession donne l'exemple d'une démarche dynamique et active nécessaire à la relance. Et puis la création, c'est le talon de référence du cabinet d'aujourd'hui, qui touche aussi bien l'empreinte numérique que l'importance des valeurs humaines et le sens de l'engagement professionnel. Pour cette thématique, nous prévoyons un ouvrage, des mini-séries et des courts-métrages.

— Vous avez également l'ambition de faciliter l'accès aux produits et services de l'institution pour la profession. Quelles sont les pistes que vous envisagez ?

Les réalisations de l'institution pour la profession sont très riches et leur accès doit être effectivement facilité au maximum, d'abord en créant plus d'interconnexions entre les divers sujets, mais également par exemple via un dialogueur virtuel dit « chatbot », un chat botté qui, en l'absence d'acquis impérissables, mise sur l'audace, l'indépendance et le travail.



Composition du secteur

« Stratégie et performance des cabinets »



Commission Marketing et performance des cabinets

Marie-Dominique Cavalli

Notre ambition : que tous les experts-comptables fassent du marketing un outil de performance de leurs cabinets.

L'expert-comptable est un entrepreneur au service des entrepreneurs et le marketing apparaît comme indispensable pour déceler les services attendus, valoriser son offre, bien communiquer et savoir défendre ses honoraires.

Pour accompagner les experts-comptables de manière opérationnelle, la commission Marketing et performance des cabinets va proposer :

- > un Centre de Ressources Marketing, qui regroupe les outils pédagogiques pour développer la fonction marketing dans les cabinets ;
- > des évènements, des échanges d'expériences et la mise en valeur de bonnes pratiques pour dynamiser la démarche marketing.



Commission Développement des compétences relationnelles

Nicole Carrion

Apporter des réponses concrètes aux besoins humains

La crise sanitaire a amplifié les difficultés pour recruter des talents, les intégrer et les conserver au sein de nos cabinets. Ces obstacles impactaient déjà nos fonctionnements et sont devenus de véritables freins à notre développement. Il est essentiel de revoir nos organisations et d'accélérer la transformation de nos cabinets.

Afin de relever ces défis, la commission Développement des compétences relationnelles accompagnera les experts-comptables sur trois objectifs qui sont :

- > la prise de conscience du lien entre la « qualité relationnelle et la performance du cabinet » ;
- > la promotion de nouvelles méthodes innovantes dans la gestion des équipes en capitalisant sur des exemples de réussites ;
- > l'accompagnement dans les processus de recrutement, d'intégration et de valorisation de la signature managériale de leur cabinet.

Cette année, la commission s'appuiera sur Hubemploi pour promouvoir notre profession, mettre en valeur de nouvelles approches managériales et accompagner les cabinets dans la gestion des compétences.