

: : : : *synthèses* : : : :

31/03/2011 - **Formation**

Experts-comptables : comment mettre en place un plan de formation

Recensement des besoins, définition des thèmes, choix des intervenants, calendrier des formations... Voici les retours d'expériences des experts-comptables pour les plans de formation.

Enjeu stratégique et managérial, la formation est indispensable dans le cabinet d'expertise comptable. "Nous attachons d'autant plus d'importance à mettre en place des plans de formations pour nos équipes que les évolutions technologiques et législatives sont très fortes dans notre métier", résume Patrick Moneger, associé du cabinet d'expertise comptable Exco Bretagne.

Elaborer un plan de formation adapté à son activité

Avant toute élaboration d'un plan de formation, une réflexion préalable s'impose afin de proposer des mesures de formation pertinentes et adaptées à son activité. Première étape : recenser les besoins du cabinet. Certains cabinets développent ainsi des compétences spécifiques et leurs collaborateurs doivent y être formés. "Nos clients sont de grosses PME, nos équipes traitent donc des factures en grand nombre, explique Patrick Moneger. Nous avons donc organisé des formations spécifiques sur de nouveaux logiciels plus adaptés à un grand volume de fichiers". Deuxième étape : recenser les souhaits des équipes. "Au cours de l'entretien annuel réalisé avec chaque collaborateur, nous faisons le point sur leurs demandes de formation", explique Franck Danet, responsable de la formation au sein du réseau de cabinets d'expertise comptable Baker Tilly. Reste à l'associé à juger de la validité de ces demandes. Par exemple : une formation en anglais est-elle nécessaire à un collaborateur dont le portefeuille est composé de TPE ?

Définir un plan de formation

Pour bâtir un plan de formation ad hoc, les associés du cabinet doivent arbitrer entre les formations à réaliser prioritairement et les formations optionnelles. "Après nous être concertés entre associés, nous avons bâti un tronc commun obligatoire et personnalisé adapté à chaque grade, témoigne Olivier Touchard, associé du cabinet d'expertise comptable Primexis. S'y ajoutent des formations optionnelles adaptées en fonction de l'actualité". Le réseau Baker Tilly distingue quant à lui les formations d'adaptation au poste de travail qui conduisent à maintenir la performance (actualité sociale, fiscale, etc...) des formations qualifiantes qui permettent aux équipes de progresser vers d'autres postes. "Nous avons dans ce cadre un cursus de formation interne Audit 1, Audit 2, Audit 3, qui a pour but de faire monter nos salariés en



A lire également

"Un problème de pyramide des âges se pose pour les experts-comptables"
à la Une

France Défi se renforce en Rhône Alpes
à la Une

Ces experts-comptables qui se reconvertissent
synthèses

Salaires dans les cabinets comptables
à la Une

Experts-comptables : réussir l'entretien d'embauche des collaborateurs
synthèses

puissance, explique Franck Danet. S'y ajoutent des formations spécifiques en fonction des secteurs d'activité sur lesquels interviennent nos collaborateurs".

Mise en oeuvre du plan de formation : les formateurs

Une fois le plan de formation défini, reste à le mettre en oeuvre et à trouver les formateurs. "Nous n'hésitons pas à recourir à des intervenants extérieurs, des spécialistes, des avocats, etc.", explique Monique Borgne, chargée des relations humaines au cabinet d'expertise comptable Exco Bretagne. Quand ces experts sont géographiquement trop éloignés du cabinet, nous organisons des formations par visio-conférence". Mais, la plupart du temps, ce sont les forces vives du cabinet, ses associés, qui vont être mis à contribution. "Pour l'année 2010, sur nos trente animateurs et co-animateurs, seuls deux d'entre eux étaient extérieurs au cabinet : un spécialiste du management et un avocat fiscaliste", témoigne Olivier Touchard. Même réflexe affiché au sein du cabinet Baker Tilly qui privilégie les compétences internes sans s'interdire de faire appel à des formateurs externes.

Mise en oeuvre du plan de formation : le planning

Reste à s'assurer de la disponibilité du personnel concerné lors des périodes de forte activité du cabinet. Le risque pour le collaborateur de se laisser dévorer par le quotidien et de limiter ses temps de formation n'est pas à négliger. Le cabinet Soficom Baker Tilly a résolu la question en aménageant son agenda et en plaçant la quasi totalité de ses formations au deuxième semestre. "Au premier semestre, période de travail très intense, nous ne proposons généralement que des formations sur la loi de finances", indique Franck Danet. La plupart des cabinets n'hésitent pas à rendre ces plans obligatoires pour s'assurer de l'assiduité de leurs troupes. "Nous avons résolu le problème en calant toutes les formations d'un même grade sur une seule semaine. Les collaborateurs doivent donc s'astreindre à dégager cette période de disponibilité dans leur agenda", explique Olivier Touchard.

Marie Laquerrière