

## Thierry Carlier :

« Notre ADN c'est le cabinet d'expertise comptable. »

### LPC : Pouvez-vous présenter l'ENOES ?

**Thierry Carlier :** L'ENOES, précisément l'École de l'Expertise Comptable et de l'Audit se situe à Paris. C'est une école sous le régime juridique association Loi 1901 depuis sa création et qui a désormais bientôt 85 ans.

Nos valeurs sont centrées sur la réussite de nos élèves et de nos candidats, sur la pédagogie et sur la professionnalisation au métier du chiffre. Notre école prépare à tous les diplômes d'État de la comptabilité en formation initiale ou en alternance selon les cursus, à savoir : BTS, DCG, DSCG et DEC.

À l'ENOES, nous avons 3 filières de formation, la filière des diplômes d'État (environ 600 élèves de Bac +2 à Bac +5), nous avons également une filière universitaire avec une licence professionnelle comptabilité et contrôle de gestion de l'Université de Créteil (UPEC) et un grade Master Comptabilité Contrôle Audit (CCA) de l'Université d'Angers (IAE Angers).

Enfin, nous comptons la filière des titres métiers avec des Bachelors dont le Bachelor business data analyst et des

Masters, axés sur la compliance et le reporting.

À noter également que l'ENOES est très présente dans les formations en alternance.

Nos étudiants en alternance sont principalement issus de cabinet d'expertise comptable. Ainsi, en DEC, 85 % des experts-comptables stagiaires sont issus de petits et moyens cabinets.

En DSCG, 59 % sont issus de petits et moyens cabinets et 41 % de grands cabinets et en DCG, plus de 50 % travaillent en petits et moyens cabinets.

Le cabinet d'expertise comptable et d'audit est l'ADN de l'ENOES. Nous plaçons en priorité nos étudiants dans ces structures pour deux raisons principales, tout d'abord, car ce sont des expériences très formatrices pour les élèves et ensuite parce qu'il y a une très grande demande de la part des cabinets.

### LPC : Comment s'est déroulée l'année 2020, marquée par la Covid-19 ?



Directeur de l'ENOES Paris

**Thierry Carlier :** L'activité d'enseignement se prête bien à la dématérialisation, contrairement à d'autres secteurs, tels que la restauration ou l'évènementiel.

L'ENOES s'est très vite adaptée à la situation, en assurant tous les cours en formation à distance par le biais de différents outils présents sur le marché : Zoom, Skype, GoToMeeting ou encore Teams. Dès le premier confinement, les cours se sont très bien adaptés en formation à distance grâce à notre corps professoral. De septembre à octobre, les cours ont repris en présentiel avant de repasser en formation à distance lors du deuxième confinement.

Depuis janvier 2021, tous les étudiants en Bac +2 / +3 sont en présentiel, dans le respect des mesures sanitaires. Tous nos Bac +5 sont toujours en formation à distance, sauf pour les examens.

Après cette expérience distancielle, les élèves plébiscitent la formation en

présentiel tout en reconnaissant le côté pratique de la formation à distance. Toutefois, les cours 100 % distanciels sont jugés comme lassants et épuisants par les jeunes et les enseignants.

L'essentiel pour nous est d'assurer le suivi des jeunes et plus particulièrement les post-Bac, en formation initiale, plus sensibles à la situation. Nous avons chargé un enseignant d'assurer le suivi des élèves en termes de santé mentale.

Du point de vue des examens, le report des sessions, notamment du DCG, en 2020 a occasionné beaucoup de stress à tous les niveaux (ministère, professeurs, élèves).

À l'heure actuelle, pour la session 2021, les épreuves sont bien maintenues en présentiel, dans la forme habituelle, ce qui est un élément très important pour les étudiants.

### LPC : La session 2020 a également été la première session du DEC en VAE. Est-ce que l'ENOES accompagne les professionnels sur cette voie ?

**Thierry Carlier :** L'ENOES assure l'accompagnement VAE pour les DCG, les DSCG et les DEC. Nous avons de moins en moins de demandes en ce qui concerne l'accompagnement VAE pour les DCG, du fait du nombre élevé d'UE à valider (13).

Il est très rare de valider tous les UE du DCG par le biais de la VAE uniquement. A contrario, nous avons de plus en plus de demandes pour le DSCG en VAE.

Ce qui est intéressant en DSCG, c'est la diversité du profil des élèves qui émanent

de cabinets mais aussi d'entreprises. La première chose à laquelle nous portons attention est le diplôme ou le grade académique des candidats, afin de vérifier l'existence ou non d'équivalences.

Nous vérifions à l'ENOES que le candidat, compte tenu de ses expériences, a des chances d'obtenir le diplôme par la voie de la VAE. Nous examinons ses expériences, nous le conseillons sur le choix du diplôme à présenter.

Par exemple, viser un DSCG implique d'avoir eu des responsabilités et de l'autonomie dans son expérience professionnelle. L'État n'accorde pas souvent le DSCG complet mais cela arrive tout de même.

Le candidat doit rédiger deux livrets, un administratif et l'autre relatant les compétences du candidat en relation avec les compétences présentées dans le référentiel de compétences de chaque épreuve. Un parcours VAE représente un gros travail de rédaction, le livret 2 est « la vitrine » du candidat. Souvent, les candidats sous-estiment le travail à accomplir.

### LPC : Avez-vous également des candidats pour le DEC en VAE ?

**Thierry Carlier :** Nous avons beaucoup de demandes et nous conseillons les candidats sur leurs chances d'obtention avant de les inscrire.

Le profil idéal pour un candidat qui postule au DEC en VAE est celui d'un candidat qui effectue les missions d'un expert-comptable et/ou d'un commissaire aux comptes mais qui n'a pas le

diplôme. En général, la préparation se déroule sur un an.

Pour la session 2021 du DEC, le livret 2 doit être envoyé au SIEC jusqu'au 31 mai 2021, les candidats sont en cours de rédaction de ce livret.

À partir de cette année nous accompagnons des candidats, nous avons trois dossiers en cours. Ces candidats sont suivis par le directeur pédagogique du DEC, qui les accompagne dans leur démarche.

### LPC : Quelles sont les autres actualités de l'ENOES ?

**Thierry Carlier :** Une innovation au sein de notre école, compte tenu du contexte que nous traversons, nous avons pressenti l'importance de proposer des formations en e-learning.

Ainsi, nous proposons le DSCG en format e-learning. Nous avons commencé par les UE 1 et 4 du DSCG qui sont disponibles. La conception et l'animation du e-learning sont 100 % ENOES.

Nos professeurs ont construit le programme, qui se compose d'une centaine de vidéos, de fiches techniques, de lives, de supports et d'un accompagnement.

Nous prévoyons de passer bientôt les UE 5 et 7 en e-learning. L'ENOES sera capable de proposer le DSCG en format 100 % e-learning d'ici 2022.

## Dominique Hubert :

« L'OPCO ATLAS : un accélérateur de compétences ! »

Apparu le 1<sup>er</sup> avril 2019, dans le cadre de la loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel », l'OPCO ATLAS est devenu en 2 ans l'interlocuteur unique pour le financement des projets de formation, d'alternance et de recrutement, des secteurs des Services financiers et de Conseil. L'occasion pour nous, à cette date anniversaire, de revenir sur le fonctionnement et les services proposés par l'OPCO dont notre branche professionnelle est adhérente.

**LPC : Dominique Hubert, vous êtes administrateur et membre du Bureau de l'OPCO ATLAS, pouvez-vous nous rappeler son rôle et ses membres ?**

**Dominique Hubert :** L'OPCO ATLAS est né dans le cadre de la loi sur la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018, qui transforme en profondeur l'organisation de la formation professionnelle et de son financement. Jusqu'en 2019, les Organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) étaient les grands acteurs de la formation professionnelle en charge, notamment, de la collecte des cotisations de formation auprès des entreprises et de leur redistribution.

Ils ont aujourd'hui disparu au profit des OPCO, dont le champ d'action est élargi. À ce jour, l'OPCO ATLAS regroupe 15 branches professionnelles, réparties en 4 secteurs d'activité : le secteur de l'assurance, le secteur des banques, le secteur de la finance et enfin celui du conseil.

La branche des experts-comptables et des commissaires aux comptes est intégrée au sein du secteur conseil. Sur le plan des chiffres, l'OPCO ATLAS s'adresse à 108 000 entreprises de ces secteurs et regroupe plus de 1 800 000 salariés.

**LPC : Quels sont les principaux objectifs de l'OPCO ?**

**Dominique Hubert :** Notre objectif principal est centré sur l'accompagnement des branches professionnelles dans la construction et le déploiement de leur politique d'emploi et de formation.

Pour cela, nous participons aux observations prospectifs sur les évolutions des métiers, nous construisons les référentiels de certifications professionnelles, nous favorisons la mise en place de la politique de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) et bien sûr nous finançons les actions de formation en lien avec ces objectifs. Nous avons également un rôle dans la promotion des métiers dans les secteurs de l'Assurance, de la Banque, de la Finance et du Conseil.

**LPC : Quels sont les chiffres clés de la formation qui démontrent l'implication d'ATLAS ?**

**Dominique Hubert :** Sur la base de notre Rapport d'activité de l'OPCO pour l'année 2020, il apparaît que l'OPCO a financé 66 millions d'heures de formation pour un coût de 1,05 Milliard d'€. Ces formations ont bénéficié à près de 346 000 personnes.



Administrateur et membre du bureau OPCO ATLAS

Nous avons également diffusé de l'aide à la formation en contexte de crise, qui représente plus de 1 500 000 heures de formation et près de 58 250 bénéficiaires.

Enfin, la promotion de l'alternance est aussi un objectif de l'OPCO ; nous avons accompagné plus de 70 000 contrats en alternance en 2020, soit une augmentation de plus de 20 % du nombre de contrats par rapport à 2019 !

**LPC : Et pour notre branche, quels sont les chiffres clés ?**

**Dominique Hubert :** Pour notre branche professionnelle, les chiffres clés de la collecte de financement sont les suivants :

- 52,3 M€ toutes tranches de salariés confondus et tous versements,
- 29,3 M€ concernant les moins de 50 salariés,
- 4 M€ pour la contribution conventionnelle (0,3 % pour les 11/49).

Pour 2021, nous envisageons une dotation d'environ 4 M€ pour la contribution conventionnelle et une dotation d'environ 5 M€ pour le Plan de développement des compétences.

Il est important de rappeler que notre branche compte environ 10 000 salariés

en alternance ce qui représente 8 % de ses effectifs. C'est le meilleur pourcentage de l'OPCO ATLAS.

**LPC : Au regard de cette collecte financière, quelles sont les actions financées pour les cabinets d'audit et d'expertise comptable ?**

**Dominique Hubert :** Avec la loi Avenir Professionnel et la mise en place des OPCO, les critères de prise en charge ont évolué. Pour nos structures d'exercice professionnel d'expertise comptable et d'audit, on peut néanmoins avoir en tête les éléments de financement suivants :

• **Les actions du Plan de développement des compétences :**

- Entreprises de moins de 11 salariés : 1 800 € HT / an / entreprise,
- Entreprises de 11 à 49 salariés : 6 600 € HT / an / entreprise,
- Les entreprises d'au moins 50 salariés n'ont plus accès au financement dans le cadre du Plan de développement des compétences. Ce n'est pas le choix de l'OPCO mais celui inscrit dans la loi. Ils bénéficient des autres financements et notamment le financement de la professionnalisation et de l'alternance.

• **Les contrats de professionnalisation bénéficient d'une :**

- Prise en charge à hauteur de 11 € par heure pour :
  - > des diplômés ou titres RNCP (Répertoire national des certifications professionnelles),
  - > des Qualifications Convention collective nationale,
  - > des Certificats de qualification professionnelle (CQP).
- Prise en charge de 15 € HT par heure pour :
  - > publics prioritaires.

• **Enfin pour le Diplôme d'expertise comptable, une prise en charge à hauteur de 600 € par an et par entreprise, jusqu'à 1 200 € si présence de**

2 stagiaires, avec un financement sur la contribution conventionnelle pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés.

Les dispositifs de prise en charge nécessitent souvent un échange entre l'OPCO et l'entreprise, et j'invite donc tous les responsables de cabinets à se rapprocher de leur conseiller ATLAS pour trouver la meilleure solution de financement pour leurs actions de formation ou à se rendre sur le site d'ATLAS pour découvrir l'ensemble des services : [www.opco-atlas.fr](http://www.opco-atlas.fr).

**LPC : Sur le plan pratique, les modes de collecte vont évoluer dans les prochains mois ?**

**Dominique Hubert :** En effet, suite à la parution du décret n° 2020-1739 du 29 décembre 2020, nous allons avoir une accélération du rythme de la collecte en 2021 pour les entreprises de moins de 11 salariés. La collecte des contributions obligatoires à la formation professionnelle et l'apprentissage (CUFPA) qui incombait aux OPCA, continue d'être assurée par les OPCO jusqu'au 31 décembre 2021. L'URSSAF prendra le relais sur cette collecte à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022. Cependant, la contribution conventionnelle continue, elle, d'être collectée par les OPCO (même si en 2024 la branche peut choisir de déléguer à l'URSSAF).

**LPC : Sur le plan pratique, vous évoquez le rôle du conseiller ATLAS, certains cabinets semblent regretter l'organisation précédente, comment ATLAS accompagne les entreprises ?**

**Dominique Hubert :** Il est évident qu'une étape d'adaptation au changement était nécessaire. Ce n'est pas évident de rapprocher autant d'opérateurs et d'acteurs dans un temps si court et la crise sanitaire, même si la mobilisation a été intense, n'a pas facilité les choses.

Aujourd'hui ATLAS dispose de 8 antennes régionales qui lui assurent une bonne connaissance des spécificités des différents bassins d'emploi. Nous avons

constitué un maillage de proximité avec 22 représentations locales et près de 300 collaborateurs mobilisés. Nous sommes à l'écoute et développons l'offre de services.

**LPC : Justement, quels sont ces nouveaux services ?**

**Dominique Hubert :** Nous facilitons par exemple les démarches des entreprises dans leurs actions de formation en proposant, par notre plateforme My Atlas, de suivre l'avancement de vos dossiers saisis en ligne, de consulter l'historique de vos démarches, de saisir automatiquement et rapidement vos déclarations, de connaître l'historique des formations suivies par vos salariés et de consulter les règlements que nous avons effectués et imprimer vos reçus libérateurs.

Nous développons également des actions pour renforcer les compétences en accompagnant dans l'ingénierie de formation et en développant notre offre AFEST.

**LPC : Pouvez-vous nous en dire plus sur cette offre AFEST ?**

**Dominique Hubert :** La formation en situation de travail (AFEST) a fait son apparition dans le Code du travail en 2018. Les formations que vous organisez de manière informelle dans votre entreprise s'inscrivent désormais dans un cadre légal, pourvu que vous suiviez des modalités de mise en place précises. Les actions de formation en situation de travail dite AFEST sont idéales pour les petites structures qui pratiquent souvent du tutorat non formalisé et qui forment leurs salariés « sur le tas ».

L'AFEST donne un cadre à ces habitudes et permet aux entreprises de gagner en efficacité avec des modalités de formation plus souples. Les conseillers ATLAS sont à votre disposition pour vous accompagner dans cette mise en œuvre.

Pour en savoir plus, notamment sur l'AFEST et les autres dispositifs, n'hésitez pas à vous rendre sur notre boîte à outils : [www.opco-atlas.fr/boite-outils.html](http://www.opco-atlas.fr/boite-outils.html)