

MÉMOIRE MBA 1

ÉCOLE DE COMMERCE DE LYON



La génération Y et les cabinets d'expertise comptable

BERRAH Mounia

2014-2015

SOMMAIRE

INTRODUCTION

PREMIÈRE PARTIE: LA GÉNÉRATION Y

CHAPITRE 1: Le concept de la génération Y

1. L'origine
2. Combien sont-ils en France?

CHAPITRE 2: Les grandes caractéristiques de la génération Y

1. Une génération connectée
2. Technologies de l'information et de la communication

CHAPITRE 3: La génération Y en demande de reconnaissance

1. Dans le domaine social
2. Dans le domaine juridique

DEUXIEME PARTIE: ATTIRER, RECRUTER ET INTÉGRER LA GÉNÉRATION Y DANS LES CABINETS D'EXPERTISE COMPTABLE

CHAPITRE 1: Les moyens mis en œuvre par les cabinets d'expertise comptable pour attirer les collaborateurs issus de la génération Y

1. Les moyens humains
2. Les moyens de communication

CHAPITRE 2: Le recrutement de la génération Y au sein des cabinets d'expertise comptables

1. La génération Y au travail
2. Le recrutement de la génération Y

CHAPITRE 3: l'intégration de la génération Y au sein des cabinets d'expertise comptable

1. Processus d'intégration
2. Comprendre et accepter la différence

TROISIÈME PARTIE: LES OPPORTUNITÉS ET RISQUES RENCONTRÉS PAR LES CABINETS D'EXPERTISE COMPTABLE LORS DE L'INTÉGRATION DE LA GÉNÉRATION Y

CHAPITRE 1: Les opportunités

1. En interne
2. En externe

CHAPITRE 2: Les risques

1. Risques humains
2. Risques technologiques

CONCLUSION

BIBLIOGRAPHIE

ANNEXES

*« Nos jeunes aiment le luxe,
ont de mauvaises manières,
se moquent de l'autorité et
n'ont aucun respect pour l'âge »*

Socrate, philosophe grec (470– 99 av. J.-C)

INTRODUCTION

Le métier d'expert-comptable est complexe et demande beaucoup d'investissement et de rigueur. En effet, l'expert-comptable ou le comptable a le goût des chiffres car c'est son principal outil de travail que ce soit lors des traitements et calculs des données comptables, mais aussi lorsqu'il fait du conseil pour le compte de ses clients. Il aime aussi analyser les données comptables des entreprises qui lui permettront par la suite de saisir des écritures pour construire leurs bilans ou encore pour vérifier et fiabiliser leurs comptes annuels.

L'origine du métier de comptable remonterait en Mésopotamie (soit 2000 ans avant Jésus-Christ). Ce métier ancestral demande aujourd'hui huit années pour être validé. La "réforme des études comptables"¹ mis en application en 2007, n'a pas changé le nombre d'années d'études pour devenir expert-comptable, soit cinq ans d'études supérieures (Bac+5, DSCG) et un stage professionnel de trois ans précédant l'examen qui conduit au diplôme d'expertise comptable. Deux solutions s'offrent aux plus courageux qui désirent pratiquer le métier d'expert-comptable: suivre des études comptables et passer le DCG dans un premier temps (Diplôme de Comptabilité et de Gestion) puis le DSCG dans un second temps (Diplôme Supérieur de Comptabilité et de Gestion), ou commencer par suivre des études universitaires pour intégrer ensuite le cursus de l'expertise-comptable.

Pour devenir expert-comptable il faut: connaître toutes les normes comptables, être bon en droit, en gestion, en fiscalité, en informatique de gestion, et en mathématiques financière. C'est un métier assez complexe qui demande, si je puis dire, "surtout" beaucoup de rigueur. En début de carrière, la charge de travail d'un expert-comptable installé à son compte est très importante (plus de 35h par semaine)². Se spécialiser dans un domaines précis tel que l'expertise comptable demande beaucoup de temps de travail pénalisant la grande majorité du temps la vie personnelle et la vie de famille car: c'est une carrière en fonction de ses ambitions.

Pour résumer, le métier de comptable ou d'expert-comptable est un métier qui demande beaucoup de rigueur, d'investissement (longues études), de temps de travail, de

¹ Bulletin Officiel, Diplômes comptables, n°08 du 22 février 2007
<http://www.education.gouv.fr/bo/2007/8/MENS0700201N.htm>

² Onisep, Fiche métier "expert-comptable", <http://www.onisep.fr/Ressources/Univers-Metier/Metiers/expert-e-comptable>

² Isabelle Kessler, "les cabinets d'expertise comptable peuvent-ils appréhender la génération Y?", novembre 2010

connaissances dans les domaines de la comptabilité, du droit, de la gestion, de la fiscalité, de l'informatique et des mathématiques financières. Un métier qui attire les jeunes issus de la génération "Y"? Cette génération qui ne cesse d'être traitée d'individualiste, d'insolente, d'instable, d'indécise, de défaitiste, de violente, de droguée, d'impatiente...etc, est elle capable de travailler dans le monde de l'exigence comptable? Qu'en est-il vraiment?

Les "Y"³ sont les jeunes nés entre 1978 et 1994, ils ont aujourd'hui entre 21 et 37 ans et ont grandi dans l'ère du numérique. C'est une génération qui a succédé les "X"⁴ (la génération X) qui a elle-même pris la suite des "**Baby Boomers**"⁵(voir annexe1) . Les nouvelles technologies de l'information et de la communication font parties intégrantes de leurs occupations que ça soit dans leurs vie quotidiennes ou dans leurs vies actives. Ils sont ultra-connectés, multitâches et ils n'est pas question qu'ils voient la vie sans internet, smartphones ou encore ordinateurs (voir annexe2).

Les jeunes issus de "la génération Y" ont donné lieu à de nombreux débats dans l'espace public. En effet, "la génération Y" (ou les "**Digital Natives**" pour les anglo-saxons) parle beaucoup d'elle et intéresse bon nombreux de sociologues et d'auteurs en France et à travers le monde. Ces derniers se sont penchés sur le sujet, avec pour certains, une grande divergence d'opinions. Leur place dans la société mais aussi dans le monde du travail soulève beaucoup d'interrogations au point qu'ils entretiennent un rapport complexe avec ces derniers.

³Wikipédia, "la génération Y", http://fr.wikipedia.org/wiki/G%C3%A9n%C3%A9ration_Y

⁴ Les X (ou les personnes issus de la génération X) sont nés entre 1964 et 1979, E-Marketing, <http://www.e-marketing.fr/Definitions-Glossaire/X-generation--239011.htm>

⁵ "Les Baby Boomers sont les personnes nés pendant le baby boom qui a suivi la seconde guerre mondiale", Larousse, <http://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/baby-boomer/7318>

Aussi, La question de la génération Y au travail a donné lieu à de nombreux discours dans l'espace public. Les "Y" (salariés ou futurs salariés) sont présentés comme des jeunes issus d'une génération qui pose problème.

Enfin, plusieurs points vont être vu dans cette étude pour asseoir une idée solide et fondée sur cette jeune génération. En particulier: Qui sont-ils?, Qu'est ce qui les caractérise?, Qu'elles sont les solutions pour les intégrer en entreprise?

Dans cette étude la question centrale qui se pose est:

Comment les cabinets d'expertise comptable appréhendent-ils la génération Y?

Pour répondre à cette problématique il convient tout d'abord de définir et de caractériser les jeunes issus de la génération Y (Première partie), pour ensuite analyser les moyens mis en œuvre par les cabinets d'expertise comptable pour attirer, recruter et intégrer ces jeunes là (Deuxième partie) et enfin déterminer les opportunités et les risques des cabinets d'expertise comptable à l'intégration de ces derniers (Troisième partie).

Le choix de ce sujet de mémoire m'a paru évident, car, ayant eu une expérience de deux au sein d'un cabinet d'expertise comptable situé à Saint-Priest, j'ai pu constaté lors de mon intégration de fortes différences intergénérationnelles que ça soit dans les méthodes de travail ou la communication entre les collaborateurs.

PREMIÈRE PARTIE: LA GÉNÉRATION Y

Avant d'entrer dans le vif du sujet nous devons d'abord définir ce qu'est une "génération". Cette notion est très souvent utilisée dans le langage courant ou dans les sciences sociales mais n'a pas toujours la même signification.

En généalogie et ethnologie, le mot "génération" est aussi souvent utilisé. Issus du verbe "engendrer" on s'intéresse ici aux personnes ayant les liens familiaux, en les classant en amont ou en aval selon le "même groupe de référence". Par ailleurs, des personnes ayant le même âge font partie de la même génération, mais à contrario des personnes issues de la même génération n'ont pas forcément le même âge.

En sociologie, une génération est familièrement utilisée pour classer un ensemble d'individus nés à une même époque (environ tous les 25 ans). L'historien, psychologue, sociologue et philosophe allemand **Wilhelm Dilthey**⁶ définit la génération comme « Un cercle assez étroit d'individus qui, malgré la diversité des autres facteurs entrant en

⁶ **Wilhelm Dilthey** "(19 novembre 1833 - 1^{er} octobre 1911) était un historien, psychologue, sociologue et philosophe allemand", http://fr.wikipedia.org/wiki/Wilhelm_Dilthey

ligne de compte, sont reliés en un tout homogène par le fait qu'ils dépendent des mêmes grands événements et changements survenus durant leur période de réceptivité ».

Aussi, le terme "génération" est aussi employé en sociologie historique pour faire référence à un groupe d'individus ayant vécu un événement marquant. On peut ici parler par exemple de la "génération mai 68"⁷ en France qui a connue une grande révolte "anti-autorité" organisée plus particulièrement par un mouvement étudiant et ouvrier pendant le régime gaullien. On parle ici de "génération sociale" car leurs destinées comporte des points communs comme par exemple: évolution dans le même environnement culturel ou encore on était confronté aux mêmes problèmes économiques ou politiques en raison de leur âge.

Comme vous pouvez le constater, le terme "génération" est assez complexe car il a à lui seul plusieurs significations, mais toute fois les experts s'accordent à dire que "la tranche d'âge" est la caractéristique dominante.

La génération Y est une génération aussi appelée "génération internet" ou "génération connectée" ou encore "digital natives" (par **Marc Prensky**⁸, spécialiste des technologies de l'information). Cette génération mérite bien ces surnoms car les jeunes issus de cette dernière font (pour la plupart) un usage massif d'internet dans leur vie quotidienne mais aussi au travail. Ces enfants d'internet ont un comportement différent de leurs prédécesseurs "la génération X" ou encore appelés "digital immigrant" pour qui l'ère d'internet et du numérique constitue un bouleversement majeur. En moyenne nous consultons nos smartphones 190 fois par jour. Ce nombre paraît énorme mais la réalité est bien là, nous sommes dans l'ère du numérique et nous ne comptons pas en sortir.

⁷ "Mai 68 est un ensemble de mouvements, grèves et manifestations survenus en France, en mai-juin 1968", Wikipédia, http://fr.wikipedia.org/wiki/Mai_68

⁸ Marc Prensky (né le 15/03/1946 à New York), Digital Natives, Digital Immigrants, MCB University Press, vol. 9, n° 5, octobre 2001

Dans cette première partie nous allons nous intéresser sur le concept de la génération Y et sur ses caractéristiques: D'où vient la notion de génération "Y"? Qu'Est-ce qui la caractérise? Quelles sont ses attentes vis-à-vis de la société?

CHAPITRE 1: LE CONCEPT DE LA GÉNÉRATION Y

1. L'origine:

À l'origine⁹, la notion de "génération Y" était utilisée en marketing pour définir un groupe de potentiels clients ayant une vision de la consommation plus positive que leurs prédécesseurs la génération X.

La "génération Y" a à elle seule plusieurs appellations: "*les Y*" pour les francophones, les "*digital natives*" pour les américains, "*GenY*", "*Yers*", "*génération 2.0*" ou encore "*enfants du millénaire*". Les jeunes issus de la "génération Y" sont nés entre 1978 et 1994, sont des jeunes adultes ayant la particularité d'avoir grandi avec Internet. Ces derniers sont aussi multitâches et ont une forte interconnexion de leur travail et de leur vie personnelle grâce aux réseaux sociaux et donc à Internet.

Mais pourquoi avoir choisie le nom génération "Y"? Certains disent que la lettre Y a été choisie pour succéder au X qui définit la génération X (celle de nos parents), d'autres disent que ce nom vient de la phonétique anglaise de l'expression Y qui signifie "pourquoi".

⁹La génération Y dans l'entreprise, mythes et réalités", 1. Le concept de la génération Y, édition Pearson, 2012

2. Combien sont-ils?

Selon l'INSEE¹⁰, la génération Y regroupe 13 192 178 naissances vivantes en France entre 1978 et 1994 (soit près de 21% de la population) et d'ici fin 2015, les jeunes issus de la génération Y devrait représenter 15 % de la population européenne et 40 % des actifs en France¹¹(voir annexe3).

CHAPITRE 2: LES GRANDES CARACTÉRISTIQUES DE LA GÉNÉRATION Y

1. Une génération connectée

Aujourd'hui, les contacts humains de la génération Y se font via les réseaux sociaux, les sms ou encore par email. C'est une génération connectée en permanence. Une étude a

¹⁰ INSEE, "Démographie - Nombre de naissances vivantes - France métropolitaine", Identifiant : 000436391, <http://www.insee.fr/fr/bases-de-donnees/bsweb/serie.asp?idbank=000436391>

¹¹ La Génération Y – Julien Pouget, 11 nov 2008, <http://lagenerationy.com/generation-y-definition/>

été faite¹² en 2012 par la firme américaine Cisco¹³ auprès de 1800 jeunes adultes dans 18 pays différents qui analyse leur addiction à différents moments de la journée.

Dès le matin à peine sortis du lit, 90% des Y interviewés confient qu'ils vérifient leurs notifications sur Facebook, leurs sms, leurs mail, ou encore regardent l'actualité de leurs proches via les réseaux sociaux.

Dans la journée, 30% des jeunes interviewés déclarent qu'il consultent très souvent leurs smartphone. Un sur cinq le fait toutes les 10 minutes et le tiers toutes les demi-heure en moyenne, contre 60 % qui reconnaissent l'utiliser de manière compulsive. Ils n'y a plus de limite à l'utilisation du smartphone car "trois sur quatre utilisent leur smart phone au lit, un tiers aux toilettes, près de la moitié à table durant des repas en famille ou entre amis (dont 56 % des Américains) et un sur cinq en conduisant". Et en ce qui concerne les applications, 70% des jeunes interrogés en utilisent régulièrement moins de 10.

Maintenant, en ce qui concerne le partage d'information, 90% d'entre eux partagent fièrement leurs photos, 62% leurs vidéos. Pour les réseaux sociaux, le nombre est impressionnant: 87% ont un compte Facebook et 56% pour Twitter.

Même les achats se font d'une manière massive sur internet. 58% des jeunes interrogés font leurs achats sur internet par une simple recommandation des clients précédents ayant laissés ou non un "avis" de leurs commandes, contre 57% qui sont prêt à fournir leurs coordonnées (email, numéro de téléphone, adresse ...etc.) pour bénéficier des offres promotionnelles.

La génération Y a donc contribué à la diffusion de l'information instantanée mais a aussi orienté certains de ces usages notamment avec les SMS pour le bonheur des opérateurs mobiles. Le fait de pouvoir envoyer de courts messages à partir d'un téléphone mobile, à

¹² France Télévision, "La Génération Y se parle plus via smart phones qu'en personne", Eric Scherer, 14/12/12, <http://meta-media.fr/2012/12/14/la-generation-y-se-parle-plus-via-smart-phones-quen-personne.html>

¹³ Cisco Systems, http://fr.wikipedia.org/wiki/Cisco_Systems

moins coûteux et à n'importe quel moment de la journée est une solution rapide et efficace pour s'informer. Les jeunes se sont massivement emparés de l'usage des SMS et ont développés un langage spécifique inspiré des charades: par exemple "lol" qui signifie « *lots of laughs* » (beaucoup de rires), "mdr" pour mort de rire, "bjr" pour bonjour ou encore "j'v partir de la maiz, a tt" pour je vais sortir de la maison, à tout à l'heure.

En 2007 une étude de CRÉDOC¹⁴ a été faite sur la "diffusion des technologies de l'information dans la société française". 98% des jeunes âgés entre 12-17 ans utilisent l'envoi des SMS, soit la quasi totalité contre 10% pour les 70 ans et plus.

L'appropriation par la génération Y de la téléphonie mobile a conduit à des pratiques dont les effets ont fonctionné leur vie sociale. Les principales caractéristiques sont l'autonomie, le groupe et l'instantanéité.

2. Technologies de l'information et de la communication

Les technologies jouent un rôle important dans les pratiques sociales de la génération Y. Comme on a vu précédemment dans la section "une génération connectée", ces jeunes adultes consultent en permanence leurs sms, emails, notifications via les réseaux sociaux ou encore font leurs recherches sur internet pour les sorties et les bons plans (restaurant, boîte de nuit tendance dans leurs régions, voyages promotionnels, bars tendances...etc.). Au sein de cette génération 2.0, il s'est construite une culture de la communication personnelle, de la communauté et de l'immédiateté ("ils sont impatient" nous avons entendu dire).

¹⁴ CRÉDOC (Centre de Recherche pour l'Étude et l'Observation des Conditions de vie)
<http://www.credoc.fr/>

Les cabinets d'expertise comptable sont contraints de changer leur façon d'exercer leurs tâches comptables pour améliorer le service client. Les technologies de l'information et de la communication sont un réel tremplin pour les cabinets d'expertise comptable. En effet, les TIC peuvent permettre aux cabinets de se faire connaître en passant par la communication sur internet.

CHAPITRE 3: LA GÉNÉRATION Y EN DEMANDE DE RECONNAISSANCE

1. Dans le domaine social

La reconnaissance est l'un des besoins humains les plus fondamentaux que ce soit dans la vie personnelle ou professionnelle des individus. "La reconnaissance recouvre autant l'approbation de soi par les autres (pour ses compétences, son investissement personnel, son mérite), que l'obtention du respect des autres (statut social, valorisation du métier ou de la fonction)" J.ROJOT¹⁵. La reconnaissance sociale est un facteur de motivation pour les "Y". Certains d'entre eux vont chercher cette dernière soit en se dirigeant vers des "métiers de nature sociale¹⁶", ou vont la chercher par le "statut social¹⁷" avec un métier demandant plusieurs années d'études ou une rémunération plus importante. La

¹⁵ J.ROJOT Docteur et agrégé de sciences de gestion. Livres (La négociation)

¹⁶ Quelques métiers de nature sociale: agent de gestion locative, accompagnateur à la mobilité, animateur socioculturel, assistant de services sociaux.

¹⁷ Statut social: Position particulière dans un groupe social à laquelle est rattachée des relations sociales qui peuvent être égalitaires, hiérarchiques ou complémentaires et qui structure le groupe social. Elle est apprise par l'individu par socialisation. "Intellego.fr"

rémunération joue (malheureusement) un rôle important dans la reconnaissance sociale. En effet, nous avons tendance à admirer les personnes ayant un salaire élevé que d'autre au moins aussi méritante ayant un salaire plus faible. Par exemple un jeune créateur entrepreneur va investir beaucoup de temps, d'argent, d'énergie, et même en apportant un service novateur sera moins considéré qu'un étudiant sortant d'une école de commerce prestigieuse. Nous nous arrêtons malheureusement au nombre de chiffres des salaires, sans tenir compte de l'énergie et du travail investi.

L'argent permet d'exprimer les valeurs des choses, et a pris le pouvoir sur notre vie. C'est un outil qui est souvent associé au succès et à l'intelligence à tel point qu'il régit notre société nous imposant cette mentalité. Par conséquent cela explique pourquoi les jeunes issus de la génération Y cherchent à gagner un maximum d'argent. C'est cet objectif ultime qui les mène à maximiser leurs chances en faisant des études supérieures allant jusqu'au BAC+5(voir annexe).

"Sans la reconnaissance, l'individu ne peut se penser en sujet de sa propre vie" Axel HONNETH¹⁸.

2. Dans le domaine juridique

¹⁸Axel HONNETH, philosophe et sociologue allemand, directeur de l'Institut de Recherche Sociale à l'Université Goethe de Francfort depuis 2011
En savoir sur <http://business.lesechos.fr/directions-ressources-humaines/generation-y-en-entreprise-entre-prejuges-et-realite-8181.php?kFxmtvU1TWgH56M5.99>

Philosophie Magazine, Axel HONNETH « Sans la reconnaissance, l'individu ne peut se penser en sujet de sa propre vie », Frédéric Poletti, <http://www.philomag.com/les-idees/entretiens/axel-honneth-sans-la-reconnaissance-lindividu-ne-peut-se-penser-en-sujet-de-sa>

Aussi, la génération Y a vu se développer les droits liés à l'égalité, la non-discrimination, le respect de tous et le droit des enfants. Dans le droit du travail, de nouveaux contrats ont vu le jour pour les jeunes issus de la génération Y, permettant d'aider les statuts précaires. La plupart des jeunes issus de la génération Y en France (étudiants ou employés) sont particulièrement touchés par le chômage et la précarité. "Les publics les plus éloignés du marché du travail (demandeurs d'emploi de longue durée, jeunes en grande difficultés...) ont accès à des contrats spécifiques pour lesquels l'embauche et l'accompagnement est encadrée et appuyée financièrement par l'Etat"¹⁹. Cette situation de précarité que bon nombre d'Y rencontrent leur suggère un déni de reconnaissance de leurs rapports à l'entreprise et à la société.

DEUXIEME PARTIE: ATTIRER, RECRUTER ET INTÉGRER LA GÉNÉRATION Y DANS LES CABINETS D'EXPERTISE COMPTABLE

La profession comptable a longtemps imposé ses règles mais ce doit de changer d'attitude avec l'arrivée des nouvelles technologies au sein des cabinets d'expertise comptable, et des jeunes sur le marché du travail obligeant les dirigeants à s'adapter face à ces évolutions environnementales et comportementales. Depuis quelques années, les cabinets d'expertise comptable évoluent vers des métiers de prestation de services et de conseils et à ce titre ce voient offrir des compétences diversifiées pour fidéliser la

¹⁹ Site du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social: <http://www.emploi.gouv.fr/thematiques/contrats-aides>

clientèle. Les profils des collaborateurs comptables évoluent passant du collaborateur "traditionnel" (très bon technicien, rigoureux mais relativement statique) au collaborateur "commercial" et "consultant". Aujourd'hui, les objectifs des cabinets d'expertise comptable ont évolués²⁰: ils doivent intégrer les nouvelles technologies pour gagner en productivité, accepter et adopter de nouvelles méthodes de travail tel que "le travail collaboratif" (que nous développerons par la suite) et le télétravail, développer des missions de conseil en informatique et enfin travailler sur le développement de la communication pour refléter l'image de leur cabinet.

Aussi, les cabinets d'expertise comptable doivent prendre en considération l'arrivée des nouveaux collaborateurs issus de la génération Y sur le marché du travail en s'adaptant aux nouveaux comportements pour fidéliser le personnel. Nous allons voir dans cette partie les méthodes adoptées par les dirigeants des cabinets d'expertise comptable pour attirer, recruter et intégrer les jeunes diplômés issus de la génération Y.

CHAPITRE 1: LES MOYENS MIS EN ŒUVRE PAR LES CABINETS D'EXPERTISE COMPTABLE POUR ATTIRER LES COLLABORATEURS ISSUS DE LA GÉNÉRATION Y

1. Les moyens humains

²⁰ "COMMENT LES CABINETS D'EXPERTISE COMPTABLE PEUVENT-ILS APPREHENDER LA GÉNÉRATION Y ?", Isabelle KESSLER, session novembre 2010, <http://www.ifec.fr/sites/default/files/MEMOIRE%20DEC%20-%20ARIZTEGUI%20ISABELLE.pdf>

La pyramide des âges des experts comptables va conduire plus d'un tiers à la retraite d'ici dix ans en France. Cette profession peine à recruter de nouveaux collaborateurs issus de la génération Y car, soyons francs, le métier d'expert-comptable ou de comptable n'attire pas grand monde. Cela est dû par la complexité des études suivies pour acquérir le diplôme, ou par la rigueur imposée pour mener à bien les différentes tâches comptables, ou encore le rythme acharné que cette profession rencontre quitte à parfois pénaliser la vie personnelle.

Avec le contexte économique difficile en France, nous pourrions penser que le recrutement des jeunes issus de la génération Y devrait être simple car il suffit de proposer des postes au sein des cabinets d'expertise comptable, mais rien n'y fait. Les cabinets d'expertise comptable doivent séduire les jeunes diplômés en faisant un effort sur la communication mais surtout sur l'instauration de nouvelles méthodes de travail. Comme nous l'avons vu précédemment, la génération Y a un regard différent sur le travail qu'avaient (ou qu'ont toujours) la génération X et les Boomers. Les jeunes issus de la génération Y voit les cabinets d'expertise comptable comme des lieux où ils vont passer une bonne partie de leurs temps. Pour cela, pour attirer ces jeunes et pour les fidéliser, il faut qu'il y est une bonne ambiance au sein des cabinets, que les horaires soient plus flexibles et que la collaboration, le travail en équipe et l'endroit soit agréable.

2. Les moyens de communication

Tout d'abord, il faut savoir se faire connaître. Selon une enquête réalisée en 2009 par l'IGEFI (Institut de Gestion et d'Études Financières) la profession d'expert-comptable souffre d'un problème d'image auprès des jeunes issus de la génération Y. Il ressort de nombreux aspects négatifs de cette profession notamment dans: les horaires de travail,

manque de reconnaissance et une évolution dans la profession qui est moindre. Pour pallier à cela, les cabinets d'expertise comptable doivent revoir leurs méthodes pour se faire connaître et in fine attirer les nouveaux jeunes collaborateurs potentiels.

La communication sur internet présente de nombreux intérêts. Le site d'un cabinet d'expertise comptable reflète son image et doit être réalisé avec soin pour non seulement attirer le plus de futurs collaborateurs possible issus de la génération Y, mais aussi pour les futurs potentiels clients. Exporter la vitrine de son cabinet d'expertise comptable permet de mettre en avant les valeurs du cabinet, sa politique en matière interne mais aussi cela permet aux jeunes issus de la génération Y de se renseigner sur le cabinet avant leur éventuelle premier entretien. De plus, il est indispensable de soigner la page d'accueil car elle reflète l'image du cabinet. La mise à jour de contenu diffusé sur le site internet du cabinet d'expertise comptable est aussi primordiale, il faut communiquer avec des supports photos (ou images), et dynamiser le site internet pour donner envie de parcourir les pages suivantes, ou pour faire des recherches supplémentaires. La jeune génération est très attentive à ces éléments.

Le recrutement par les cabinets d'expertise comptable ne se fait pas de la même façon qu'il y a dix ans. Les Y passent plusieurs entretiens d'embauche avant de prendre leur décision car ils souhaitent avant tout trouver le cabinet d'expertise comptable qui répondra à leurs attentes. C'est donc au "cabinet de vendre son image et ses valeurs"

CHAPITRE 2: LE RECRUTEMENT DE LA GÉNÉRATION Y AU SEIN DES CABINETS D'EXPERTISE COMPTABLE

1. La génération Y au travail

Pour les jeunes issus de la "génération Y", l'objectif de réussir au travail n'a pas disparu mais la place du travail dans leur vie a évolué et a pris une tout autre dimension résumant bien leur état d'esprit. Les Y "ne veulent pas perdre leur vie à essayer de la gagner" contrairement à la génération de leurs parents et grands-parents (génération X et les Boomers) qui ont consacré toute leur énergie au travail. La génération Y veut trouver un équilibre entre vie privée et vie professionnelle en modifiant son rapport au travail. Par exemple dans les entreprises françaises, nous avons tendance à mesurer la motivation des salariés par nombre d'heures effectuées. Les Y considèrent qu'un trop plein d'heures de travail est un manque d'efficacité, et souhaitent être jugés sur leur capacité d'obtenir de bonnes performances et de bon résultats dans les différentes tâches qui leurs sont confiées. Les jeunes adultes issus de la génération Y souhaitent un cadre de travail différent(voir annexe4) où ils seraient "coachés" au quotidien et d'avoir une flexibilité dans les horaires. Aussi, ils cherchent un sens à l'exercice du travail demandé en souhaitant que ce dernier apporte une contribution positive vis-à-vis de la société²¹.

L'arrivée de la génération Y dans le monde du travail a modifié le rapport à la hiérarchie. On favorise désormais les relations entre les services de l'entreprise qui conduit à des rapports horizontaux contrairement à leurs aînés. Le respect ne s'obtient plus grâce au poste de fonction occupé mais grâce à l'efficacité du travail effectué. Les jeunes issus de la génération Y privilégient fortement les rapports humains et pour qu'ils soient efficace, ils accordent une grande importance à l'entente entre les membres de leur équipe. Le travail collaboratif²²(voir annexe5) se voit être aujourd'hui "indispensable" pour mener à bien les projets et tenir les objectifs fixés. Il est le fruit

²¹ "Réussite et travail: les nouveaux codes de la Génération Y", Marie-Juliette Levin, 31/10/2014

<http://personal-economy.lefigaro.fr/article/reussite-et-travail-les-nouveaux-codes-de-la-generation-y-57>

²²Travail Collaboratif, <http://www.travail-collaboratif.info/?DefinitionTravailCollaboratif.fr>

d'une coopération entre les membres d'une équipe afin d'atteindre les objectifs qu'ils ont fixés. Pour qu'un travail coopératif soit réaliser il faut qu'il y est tout d'abord une volonté de vouloir coopérer et de savoir coopérer. La volonté de coopérer s'exprime par la motivation des membres de l'équipe et vouloir partager les autres (partenaires, fournisseurs, collaborateurs, clients...etc.). Par ailleurs, savoir coopérer est un exercice plus complexe à réaliser car les membres de l'équipe doivent être conciliant, comprendre la psychologie des uns et des autres au aussi avoir des compétences relationnelles pour construire des liens relationnels de qualité. Pour qu'il y est travail collaboratif il faut que tous les membres d'une même équipe partagent:

- Un projet, car sans projet le travail collaboratif n'a pas d'intérêts à exister
- Des valeurs qui permettent de créer des liens de confiance
- Des connaissances dans le domaine
- Des outils de communication qui permettront de mener à bien ce projet

Le travail collaboratif dans les cabinets d'expertise comptable est une véritable attente des jeunes issus de la "génération Y". En effet, le travail collaboratif d'aujourd'hui a pris une nouvelle dimension en intégrant les moyens technologique de l'information et de la communication au sein des cabinets d'expertise comptable. Cela permet par exemple de s'affranchir des distances géographiques séparant des membres d'une équipe travaillant en collaboration lorsque certains d'entre eux sont en déplacement.

Différents "outils de technologie de l'information et de la communication"²³ permettent de mettre en relation les membres d'une équipe au sein d'un cabinet d'expertise comptable: des outils "synchrones" et "asynchrones". Les outils "synchrones" impliquent une connexion simultanée entre les membres qui veulent échanger des informations, cela passe par des logiciels tel que "Skype", des visioconférences ou

²³ APCE, "Les TIC : des outils incontournables pour les entreprises", Jean Michel Yolin, 13/11/2009, <https://www.apce.com/cid94702/les-tic-des-outils-incontournables-pour-les-entreprises.html?pid=326>

encore les chats. À la différence des synchrones, les outils "asynchrones" font appel à la connexion différée qui se traduit par exemple par des courriers électroniques ou encore des SMS.

Depuis les années 2000, le travail collaboratif est en forte progression. Collaboration et instantanéité, sont devenus indispensables dans tous les métiers. Le travail collaboratif a donc pour but: l'efficacité, l'instantanéité, la simplicité et enfin la sécurité. La mise en place du travail collaboratif au sein des cabinets d'expertise comptable permet de mettre en relation en "temps réel" tous les membres du cabinet entre eux mais aussi de partager les informations avec leurs clients.

2. Le recrutement de la génération Y

La logistique du marché de recrutement a changé. Avant les demandeurs d'emplois acceptent tout de suite le travail qu'il corresponde ou non à leurs attentes. Aujourd'hui, les jeunes Y sont capables de refuser des postes si ces derniers ne répondent pas à leurs attentes et préfèrent prendre du recul et faire le "bon choix" plutôt de s'aventurer sur un poste ou un cabinet d'expertise comptable qui ne leur correspond pas.

La génération Y présente sur le marché du travail offre de nouvelles perspectives à la profession comptable. Les jeunes issus de la génération Y sont connus pour être très réactifs, productifs et ont une bonne maîtrise des outils informatiques. D'ici fin 2015, ils seront prêts de 40 % de la population active européenne, pour cela il faut savoir les recruter et les fidéliser pour améliorer la productivité des cabinets d'expertise comptable mais aussi pour attirer les nouveaux potentiels clients issus eux aussi de cette génération qui parle beaucoup d'elle.

Les sites de recrutement professionnels les plus connus sont: LinkedIn et Viadeo revendiquant 200 millions et 30 millions d'utilisateurs professionnels respectivement, pour les recruteurs, "les réseaux sociaux professionnels sont une mine d'or". En passant par ces sites très visités, les cabinets d'expertise comptable peuvent passer des annonces d'emploi et consulter les CV (Curriculum Vitae) des candidats. Aussi, l'utilisation des réseaux sociaux tels que Facebook et Twitter permet d'attirer les jeunes issus de la génération Y car ces derniers y sont très présent (voir annexe6). Enfin pour garantir l'éthique des cabinets d'expertise comptable, ces derniers peuvent signer la chartre des "réseaux sociaux, internet, vie privée et recrutement"(voir annexe 7) engageant les contractants à utiliser les réseaux sociaux qu'à des fins visant à diffuser des offres d'emploi et des informations et non pas pour se renseigner sur les candidats postulant à l'emploi.

D'après une enquête²⁴ réalisée par Denjean & Associés²⁵, 31% des jeunes Y pensent que le métier de comptable est "intéressant, passionnant et intellectuellement stimulant". Le président de Denjean & Associés Monsieur Thierry Denjean ajoute que "les jeunes qui ont choisi de suivre un cursus en comptabilité-audit ont une vision très juste de ce qu'est le travail d'un expert comptable ou d'un commissaire aux comptes en 2015, loin de l'image rébarbative, encore largement répandue dans le grand public, d'un métier répétitif et ennuyeux". Aussi, 45% des jeunes issus de la génération Y interrogés sont

²⁴ Enquête réalisée par Denjean & Associés, en partenariat avec L'Étudiant et Compta Online auprès de 612 jeunes de moins de 30 ans suivant des études de comptabilité/audit post-bac. Le questionnaire a été administré en ligne du 19 décembre 2014 au 12 janvier 2015 sur la base des fichiers qualifiés de Compta Online. La mise en œuvre et le traitement de l'étude ont été effectuées par l'institut MRCC, <http://business.lesechos.fr/directions-financieres/0204171197723-la-profession-d-expert-comptable-redore-son-blason-aupres-des-etudiants-108233.php?xeWjfwJZHGIPV2pR.99>

²⁵ Denjean&Associés "firme d'expertise-comptable, d'audit et de conseil dédiée aux Grands Comptes, aux ETI (entreprises de taille intermédiaire), et aux PME de croissance. "http://www.denjeanassociés.fr/fr/index.php

d'avantage attirés par une carrière en cabinet d'expertise comptable que par un poste dans la direction financière (15%). "Peu de jeunes ayant le diplôme d'expertise comptable sont attirés par l'entreprise car ce diplôme reste insuffisamment valorisé aussi bien dans les grands groupes que dans les PME. Il faudrait que les instances de tutelle travaillent à accroître sa reconnaissance" ajoute Thierry Denjean. Les étudiants ont bien conscience des réalités de l'exercice de cette profession. 81% d'entre eux pensent qu'il devront travailler plus de 35 heures par semaine, 95 % savent qu'ils n'auront pas beaucoup de RTT et enfin 93 % savent qu'il faut se préparer au stress intense.

Au delà de ces points contraignants, les jeunes issus de la génération Y se voient attirés par le métier d'expert comptable car il est assez payant (voir annexe8): il est en moyenne de 3100 euros brut par mois pour un jeune diplômé. Thierry Denjean estime que "à ce salaire attrayant, il faut ajouter une progression salariale qui peut être assez foudroyante- de l'ordre de 10% entre chaque strate- qu'on ne retrouve plus dans d'autres secteurs. Au bout de 6 ou 7 ans de carrière, il n'est pas rare que l'on atteigne les 60 000 euros bruts annuels".

CHAPITRE 3: L'INTÉGRATION DE LA GÉNÉRATION Y

1. Processus d'intégration

Si l'intégration des jeunes issus de la génération Y semble être un défi pour les managers, cela n'en reste pas moins un passage obligé. Pour optimiser l'intégrer de ces jeunes adultes, le dirigeant du cabinet d'expertise comptable doit²⁶:

- Préparer l'arrivée du collaborateur
- Lui désigner un tuteur qui pourra le former
- L'accueillir
- L'accompagner

Une fois l'intégration réussit, il faut fidéliser le salarié, s'adapter et accepter les différences générationnelles.

2. Comprendre et accepter la différence

L'intégration de la génération Y au sein des cabinets d'expertise comptable ne doit pas être un frein mais une opportunité de moderniser les techniques de recrutement et de management. Par ailleurs, un conflit intergénérationnel est cependant possible. Les managers ont tout intérêt à faciliter la communication entre les "anciens" (issus pour la plus part de la génération X) et les "nouveaux" (les jeunes issus de la génération Y). Aussi, ils devront accepter cette évolution du comportement générationnelle et d'apporter des réponses adaptées.

²⁶ FAFESA, "intégrer un salarié dans l'entreprise", <http://www.fafsea.com/jardineries-graineteries/savoir/nouveau-collaborateur/integrer-un-salarie>

**TROISIÈME PARTIE: LES OPPORTUNITÉS ET RISQUES RENCONTRÉS
PAR LES CABINETS D'EXPERTISE COMPTABLE LORS DE
L'INTÉGRATION DE LA GÉNÉRATION Y**

L'intégration des jeunes issus de la génération Y au sein des cabinets d'expertise comptable n'est pas sans conséquent. Cette nouvelle génération apporte des opportunités (grâce à sans aisance d'utilisation des TIC et NTIC mais aussi grâce à son implication, sa motivation et sa réceptivité) mais peut aussi apporter des risques aux cabinets d'expertise comptable.

Nous allons dans cette partie étudier dans un premier temps les "opportunités" que cette jeune génération peut apporter lors de son intégration dans les cabinets d'expertise comptable (opportunités en interne et en externe), mais voir si il peut y avoir des risques rencontrés par les cabinets (humains et technologique).

CHAPITRE 1: LES OPPORTUNITÉS

1. En interne

Le niveau de formation du personnel aux nouvelles technologies et aux nouveaux logiciels est un élément fondamentale pour la pérennité des cabinets d'expertise comptable. Les jeunes issus de la génération Y sont nés dans l'ère du numérique et ont de grandes facilités à la pratique des nouvelles technologies de l'information et de la communication, mais aussi dans la maîtrise de l'outillage informatique. Aussi, La construction d'un réseau de connaissance doit être établi au sein des cabinets d'expertise comptable afin d'affecter les tâches de façon à permettre la circulation des connaissances et la montée en compétence de l'équipe. Ce réseau de connaissances et de savoir bouleversera l'organisation "traditionnelle" des cabinets d'expertise comptable et permettra d'augmenter leur compétitivité. Cette nouvelle forme de travail et de collaboration donneront une valeur supplémentaire aux cabinets d'expertise comptable. Avec une bonne utilisation du partage de l'information au sein des cabinets permet d'apporter des réponses aux questions posées de façon rapide et efficace.

Aussi, l'utilisation des réseaux sociaux professionnels permettent d'élargir ses contacts, d'échanger des conférences avec des confrères ou consœurs d'autres régions et de participer à des réunions en directe. En effet, ces partages de points de vue sont très bénéfiques pour les cabinets d'expertise comptable

Les jeunes issus de la génération Y à la pointe de la technologie seront les prochains acquéreurs, managers ou encore salariés des cabinets d'expertise comptable. Ce sont de grandes opportunités qu'attendent les cabinets d'expertise comptable lors de l'intégration de ces jeunes adultes à la pointe de la technologie. Ayant des facilités à communiquer, à s'investir dans le travail, à être réactifs, curieux et multitâches, les Y sont un point fort pour cette profession qui peine à s'adapter à l'évolution des mentalités et des exigences

du marché d'aujourd'hui, car " l'immédiateté", "la modernité", la "vitesse à accomplir des tâches" et la "polyvalence" sont des points très importants exigés sur le marché et grâce au potentiel des "Y" les cabinets d'expertise comptable sortiront de l'image stricte qui les accompagne depuis maintenant de nombreuses années²⁷.

2. En externe

Les cabinets d'expertise comptable qui auront anticipé l'arrivée de clients de la nouvelle génération (génération Y) pourront développer de nouvelles connaissances et élargir leur clientèle. En effet l'intégration des jeunes issus de la génération Y peut attirer de nouveaux clients issus eux aussi de cette génération. En règle générale, nous sommes plus attirés par des personnes qui nous ressemblent (dans ce cas là nous parlons de génération voir d'âge) que par des personnes qui n'ont pas les valeurs que nous. Grâce aux nouvelles technologies, la profession d'expert comptable s'accorde à l'innovation et au développement. Les nouvelles formes de communication sont des moyens de rénover l'image des cabinets d'expertise comptable si bien sûr elles sont utilisées efficacement.²⁸

CHAPITRE 2: LES RISQUES

1. Risques humains

Les difficultés liées aux changements des méthodes de travail au sein des cabinets d'expertise comptable sont les plus fréquemment rencontrées lors de leur évolution à des "cabinets d'expertise comptable 2.0". Les anciens collaborateurs ont du mal à

²⁷ Isabelle Kessler, "les cabinets d'expertise comptable peuvent-ils appréhender la génération Y?", novembre 2010

²⁸ Isabelle Kessler, "les cabinets d'expertise comptable peuvent-ils appréhender la génération Y?", novembre 2010

comprendre pourquoi faut il changer leurs anciennes méthodes de travailler car jusque là tout a toujours bien fonctionné. On relève aussi des difficultés rencontrés par les anciens collaborateurs dans: la tenue et la mise à jour des agendas partagés, la gestion électronique des tâches comptables, un manque de travail collaboratif avec la nouvelle recrue issus de la génération Y, mais aussi lors des scans des pièces comptables importantes (comme par exemple: pièce d'identité des clients, les actes notariés, les fiches d'emprunt ...etc.).

Aussi, l'arrivée sur le marché du travail de la génération Y n'arrange pas les choses. En effet, l'arrivée des Y sur le marché du travail a bouleversé le rapport au travail et le rapport à la hiérarchie, et ce comportement peut créer des frictions au sein des cabinets d'expertise comptable qui ont toujours connu des rapports hiérarchiques très rigides. De plus, les Y expriment un besoin de flexibilité au travail, alors que les dirigeants des cabinets d'expertise comptable se sont toujours habitués à ce que leurs employés accomplissent les tâches qui leur étaient confiées sans contestation.

Le conflit intergénérationnel est au centre des préoccupations dans les cabinets d'expertise comptable avec l'arrivée de jeunes issus de la génération Y dans le marché du travail. Ces préoccupations donnent suite à de nombreuses interrogations comme par exemple: la valeur du travail, la place du travail dans la vie personnelle, ou encore l'acceptation des contraintes. Nous devons noter cependant que ces difficultés ne sont pas fondamentalement liées à la génération Y mais elle concerne aussi les plus anciens. Le rôle des managers et dirigeants des cabinets d'expertise comptable sera de trouver un moyen de faire vivre cette mixité intergénérationnelle mais aussi de reconnaître et de donner droit à la diversité des attentes dans le travail.

Enfin, les dirigeants des cabinets d'expertise comptable doivent prendre en compte ce changement et gérer la question intergénérationnelle qui peut donner lieu à une mauvaise intégration des Y au sein des cabinets d'expertise comptable, car ces conséquences se répercuteront sur la productivité et la pérennité des cabinets.

2. Risques technologique

Le changement des méthodes de travail au sein des cabinets d'expertise comptable implique une phase de démarrage pour les anciens collaborateurs qui n'ont pas la même relation avec les nouvelles technologies que les jeunes issus de la génération Y. Une phase d'apprentissage et d'accompagnement paraît indispensable pour former les plus réfractaires à l'utilisation des NTIC (Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication). Aussi, les dirigeants des cabinets d'expertise comptable devront aussi créer des fichiers "d'aide" mis à jour par un référent pour permettre d'accompagner le personnel en formation et d'échanger sur les problèmes rencontrés.

Aussi, avec l'évolution vers des cabinets d'expertise comptable 2.0, les échanges de données informatiques vont augmenter et peuvent créer des risques à la sécurité informatique des cabinets. Pour cela, une politique de sécurité doit être mise en place en interne pour définir la responsabilité et le rôle de chaque collaborateur et stagiaire intégrant le cabinet d'expertise comptable. La politique de sécurité sera validée (ou non) par une entreprise "spécialisée dans les risques informatiques" qui déterminera par la suite de dégager les facteurs de vulnérabilité du système informatique et de mettre en place les procédures et moyens techniques nécessaires à l'organisation de la sécurité au sein du cabinet d'expertise comptable.

Enfin, les cabinets d'expertise comptable peuvent aussi rencontrer des risques informatiques lors du départ de collaborateurs. Si un des collaborateurs décide de quitter le cabinet avec les fichiers informatiques des clients ou du cabinet, cela peut être dangereux. C'est là où le rôle du dirigeant intervient en bloquant tous les accès à distance au logiciel du cabinet dès que le collaborateur a quitté ce dernier. Pour se protéger, les cabinets d'expertise comptable peuvent aussi investir dans des logiciels dit "espions" pour contrôler tout ce que font les collaborateurs sur leur poste de travail (leur ordinateur).

CONCLUSION

Les cabinets d'expertise comptable doivent s'adapter à l'intégration des nouvelles technologies de l'information et de la communication (les TIC) pour rester performante sur le marché. Pour remédier à cela, ils doivent faciliter l'intégration de la "génération Y" pour se servir de leurs capacités à mener efficacement les objectifs mais tout en gardant un cadre de travail adapté pour éviter la dispersion. Les dirigeants des cabinets d'expertise comptables doivent aussi prendre conscience que les jeunes issus de la génération Y sont non seulement leurs futurs collaborateurs potentiels mais aussi leurs futurs clients, et donc leurs forces de vivre.

Pour faciliter l'intégration de la "génération y", les dirigeants des cabinets d'expertise comptable doivent s'adapter et mettre en place un politique de travail adaptée aux attentes de ces "jeunes adultes", mais si ils n'y arrivent pas, ils verront une perte de potentiels salariés et collaborateurs prometteurs mais aussi des clients. La génération Y sera le moteur des produits et des services des cabinets d'expertise comptable 2.0, elle s'attend à ce que les dirigeants des cabinets d'expertise comptable lui offre des outils efficaces pour pouvoir mener à bien ses missions comptables.

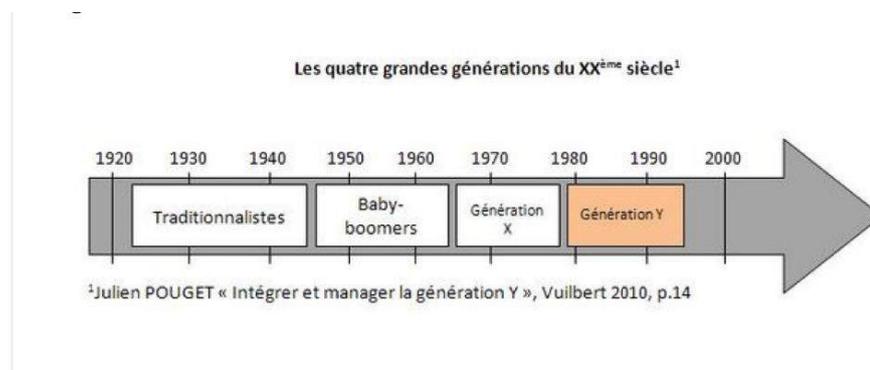
Le métier d'expert-comptable évolue et va profondément évoluer ces prochaines années. Les cabinets d'expertise comptable 2.0 seront (et sont pour certains) reliés en instantané avec leurs clients (via le site internet par exemple) et leurs collaborateurs.

BIBLIOGRAPHIE

- "l'expertise comptable et la génération Y", Comptalia, 25/04/13
- "La profession d'expert-comptable redore son blason auprès des étudiants", Vincent Bouquet, 20/02/15 (PARTIE 2, CHAPITRE 2)
- "La génération Y dans l'entreprise, mythes et réalités", édition Pearson, 2012
- "La génération Y par elle-même", édition Pocket, 2014
- Isabelle Kessler, "les cabinets d'expertise comptable peuvent-ils appréhender la génération Y?", novembre 2010

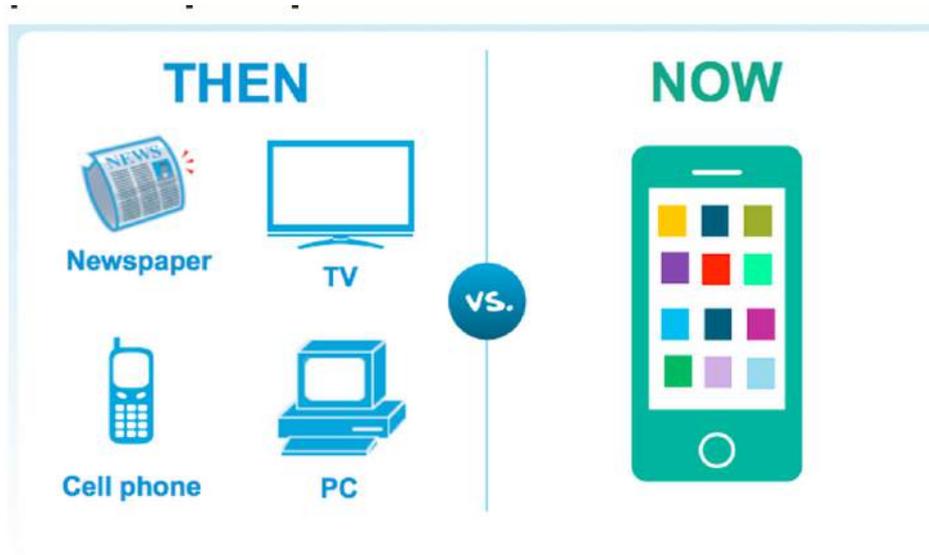
ANNEXES

ANNEXE1: Les générations du XX^{ème} siècle



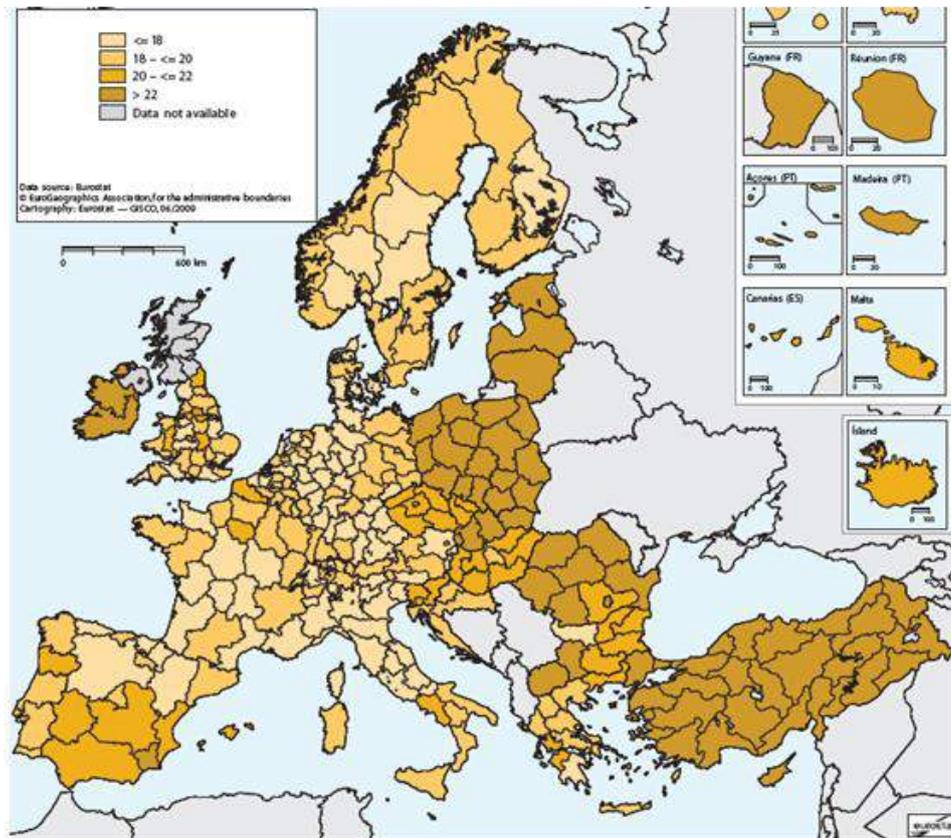
Source: Julien Pouget "intégrer et manager la génération Y", Vuilbert 2010, p.14

ANNEXE 2: La génération Y, une génération connectée



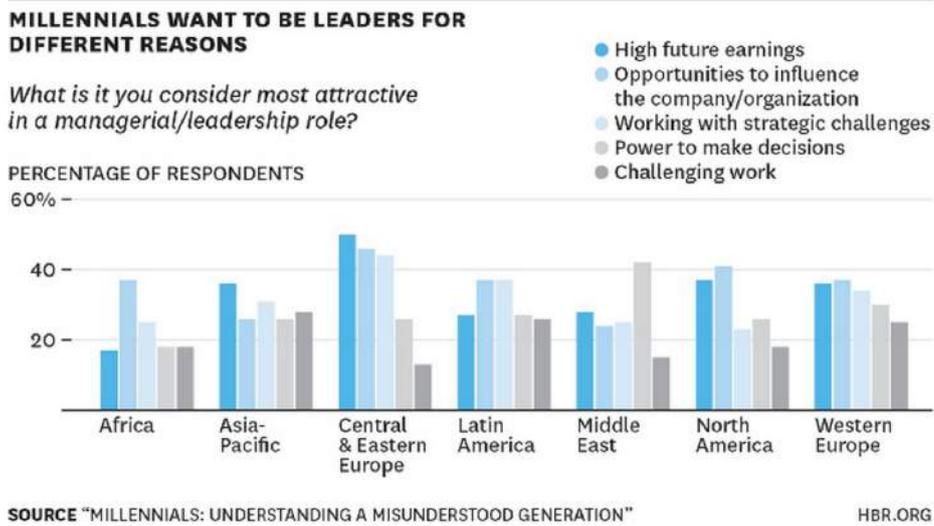
Source: Eric Scherer "La Génération Y se parle plus via smart phones qu'en personne",
France télévision, 14/12/12

ANNEXE 3: Proportion de la génération Y en Europe



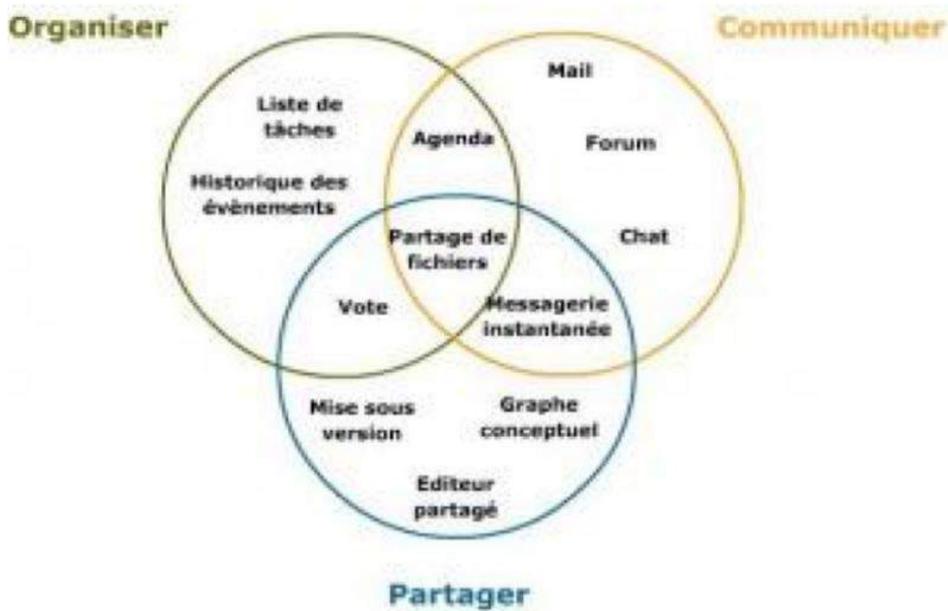
Source: Julien Pouget, La jeunesse européenne en chiffres / Démographie, 04/01/15

ANNEXE 4: La génération Y au travail



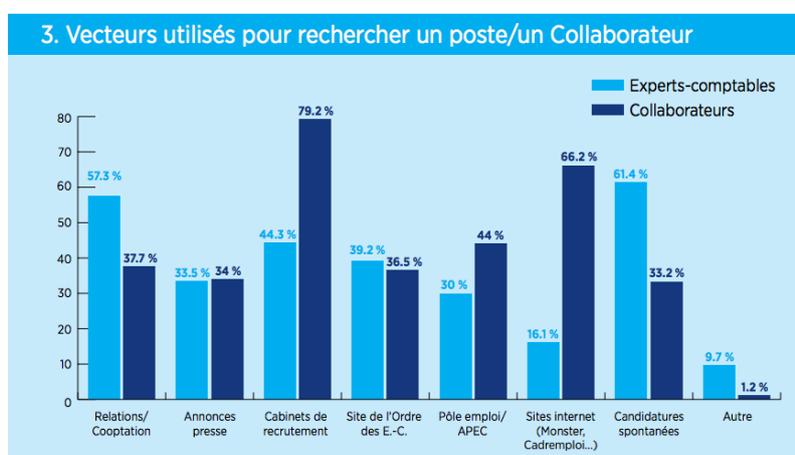
Source: "Millennials: Understanding a misunderstood generation"

ANNEXE 5: Le travail collaboratif



Source: Université de Strasbourg, "les outils de la collaboration, classement par fonction"

ANNEXE 6: Le recrutement de la génération Y



Source: HAYS, "recruter, fidéliser et rémunérer vos collaborateurs, cabinet comptable et d'audit", Etude de rémunération / RH, Audit & Expertise Comptable, 2011-2012

ANNEXE 7: Charte des réseaux sociaux, internet, vie privée et recrutement



Charte réseaux sociaux, Internet, Vie Privée et Recrutement

Les signataires de la présente Charte rappellent que, dans le cadre d'une procédure de recrutement, la sélection des candidats doit reposer uniquement sur les qualifications et les compétences et exclure tout critère d'ordre personnel et privé.

Face à la multiplication et le succès des réseaux sociaux, des blogs et des moteurs de recherche sur Internet qui rendent accessible de manière libre et souvent gratuite un nombre illimité d'informations personnelles sur les candidats, les signataires veulent garantir leur éthique professionnelle et s'engagent à :

1. **limiter le recours aux réseaux personnels**, du type Facebook ou Copains d'avant, tels qu'ils sont configurés aujourd'hui, à la seule diffusion d'informations, plus particulièrement d'offres d'emploi, à des utilisateurs ayant manifesté leur intérêt pour de telles informations et de ne pas solliciter de contact dans un but professionnel sans leur consentement (c'est-à-dire laisser aux utilisateurs de ces réseaux l'initiative de devenir membres de groupes ou de pages fan gérées par les recruteurs).
2. **privilégier l'utilisation des réseaux professionnels**, du type Viadeo ou LinkedIn, conçus spécifiquement pour générer des liens professionnels, afin de diffuser des offres, d'entrer en relation avec des candidats et prendre connaissance d'informations publiques sur leur situation professionnelle.
3. **ne pas utiliser les moteurs de recherche ni les réseaux sociaux comme outils d'enquête pour collecter, ou prendre connaissance, d'informations d'ordre personnel, voire intime, même si elles sont rendues accessibles par les utilisateurs eux-mêmes**, ce qui serait constitutif d'une intrusion dans leur sphère privée et d'une source potentielle de discrimination.
4. **sensibiliser et former les recruteurs, et toutes les personnes intervenant dans un recrutement, sur la nécessité de ne pas collecter ni tenir compte de telles informations.**
5. **alerter les utilisateurs de réseaux sociaux sur la nécessité de veiller à la nature des informations qu'ils diffusent et au choix des personnes à qui ils souhaitent y donner accès. Ils les encouragent également à vérifier, avant toute mise en ligne, la possibilité de supprimer ultérieurement ces données afin de faire valoir leur droit à l'oubli numérique.**
6. **interpeller les gestionnaires des sites internet hébergeant des réseaux sociaux, des blogs, des moteurs de recherches et toutes informations d'ordre intime en général sur l'importance d'informer très clairement leurs utilisateurs sur la finalité du site, les personnes y ayant accès ou encore la durée de conservation des données.**

Signature en ligne sur www.charteresetsociauxrecrutement.com

Corinne d'Argis, Déléguée Générale : contact@acompetenceegale.com

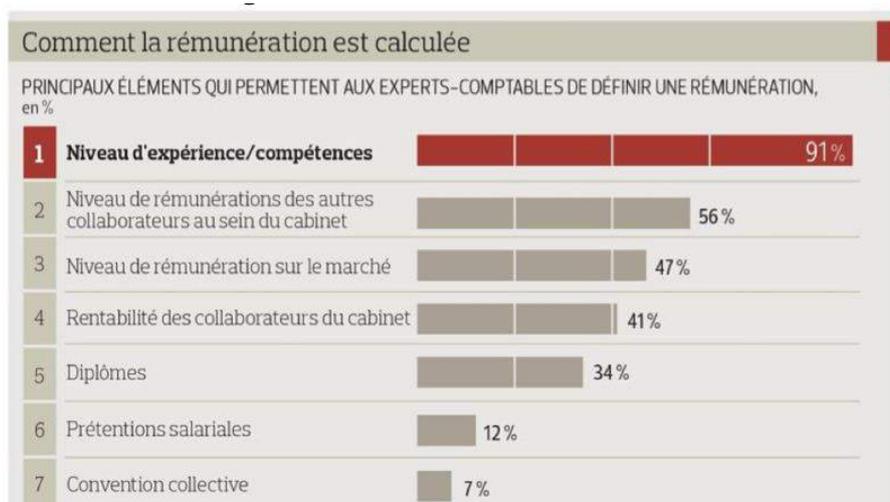
Nom du signataire

Organisme

Cachet

Source: À compétence égale, "Charte des réseaux sociaux, internet, vie privée et recrutement"

ANNEXE 8: Définir la rémunération



Source: LE FIGARO, "les experts comptables veulent séduire les jeunes diplômés",
Yann Le Galès, 16/03/15