

Chapitre 10

Exercices

EXERCICE 1 – LA NOTE DE SYNTHÈSE D'EVA

1. Rappelez la définition d'une note de synthèse.

Une note de synthèse est un développement structuré, qui a pour objectif de faire ressortir les idées principales contenues dans différents documents.

2. Expliquez les différentes étapes pour réaliser une note de synthèse.

La réalisation d'une note de synthèse comprend trois grandes phases :

1. l'étude des documents ;
2. la détermination de la problématique et la réalisation du plan au brouillon ;
3. la rédaction de l'introduction, du développement et de la conclusion.

EXERCICE 2 – LES MISSIONS DU CABINET LESBONSCOMPTES

1. Quelle est la problématique abordée dans les deux textes ?

La problématique abordée dans ces textes est : Pourquoi et comment les cabinets d'expertise comptable doivent-ils développer des activités de conseil ?

2. Précisez quelles sont les idées principales de chacun des deux textes.

I. Une nécessaire évolution de l'activité des cabinets comptables

Les facteurs qui imposent aux cabinets d'expertise comptable de faire évoluer leur activité sont de trois ordres : l'informatisation de la tenue de la comptabilité, le renforcement de la concurrence et les besoins des chefs d'entreprise en matière de conseil.

A. L'informatisation de la tenue de la comptabilité

L'informatisation de la tenue de la comptabilité a simplifié les processus comptables. Cela a contribué à la réduction de la valeur ajoutée de cette mission.

B. Le renforcement de la concurrence

La baisse de la valeur ajoutée des missions comptables a conduit au renforcement de la concurrence. Les prix facturés aux clients pour la tenue de la comptabilité ont stagné, voire baissé ces dernières années.

C. Les besoins des chefs d'entreprise en matière de conseil

De leur côté, les chefs de TPE-PME ont besoin de conseil en matière de gestion qui dépasse la mission comptable. Ils peuvent rarement bénéficier de compétences pointues en interne. Les cabinets d'expertise comptable peuvent jouer un rôle de partenaire.

Si la nécessité de faire évoluer l'activité des cabinets d'expertise comptable ne se discute pas,

encore faut-il se poser la question des modalités à retenir pour les cabinets d'expertise comptable pour s'orienter vers le conseil.

II. Les solutions à mettre en œuvre pour développer les activités de conseil

Développer le conseil passe par la facturation de conseils donnés aux clients gratuitement par le passé et la mise au point de nouvelles compétences en interne.

A. Facturer les conseils

Traditionnellement, les cabinets d'expertise comptable fournissaient un certain nombre de conseils aux chefs d'entreprise, sans nécessairement facturer ces conseils. Il devient nécessaire de facturer ceux qui dépassent la mission comptable, afin d'améliorer la rentabilité des cabinets.

B. Développer de nouvelles compétences

Le développement de l'activité de conseil représente un véritable défi pour la profession. Elle doit faire évoluer ses pratiques et ses compétences. Pour cela, elle peut compter sur l'Ordre des experts-comptables. Celui-ci a coordonné des travaux qui ont permis de concevoir des outils pratiques, afin de faciliter la tâche des cabinets dans la mise en œuvre de nouvelles missions de conseil. Dans le but de diffuser ces outils, l'ordre des experts-comptables met en place des ateliers de présentation de ces outils.

EXERCICE 3 – LA NOTE DE SYNTHÈSE CHEZ STORES DE QUALITÉ

1. Rédaction de la synthèse.

INTRODUCTION

Les entreprises ont dû recourir massivement au télétravail lors de la période de confinement. Nous pouvons définir le télétravail comme un mode d'organisation dans lequel le salarié accomplit son travail hors des locaux de son employeur de façon régulière et volontaire, en utilisant les technologies de l'information et de la communication (Internet notamment) pour des fonctions qui auraient pu être exercées dans ces mêmes locaux. L'organisation de travail de l'entreprise et celle des salariés ont été bouleversées. Cette période marquera durablement le fonctionnement des organisations et les aspirations des salariés. Nous pouvons nous interroger : Quels sont les apports et les limites du télétravail ? Quelles sont ses perspectives de développement ?

Nous aborderons les impacts du télétravail, avant d'étudier les risques qu'il engendre.

DÉVELOPPEMENT

I. Les apports du télétravail pour les entreprises et les salariés

Nous analyserons les avantages du télétravail pour les entreprises et ensuite pour les salariés.

A. Les apports du télétravail pour les entreprises

Le télétravail a révélé un fort potentiel de productivité. En effet, le télétravail a réduit un certain nombre de tâches non productives. Les déplacements professionnels ont été supprimés, la durée des réunions fortement réduite.

Le télétravail est aussi source d'avantages pour les salariés.

B. Les apports du télétravail pour les salariés

Le télétravail donne une autonomie au salarié car il est libre de choisir son espace de travail et il bénéficie d'un gain temporel et d'une libération psychologique.

Le gain temporel est obtenu par le fait de ne plus consacrer un temps plus ou moins long pour se rendre sur son lieu de travail. La libération psychologique du salarié est liée au fait de travailler sans être observé de manière plus ou moins continue.

II. Le télétravail, des risques à surmonter

Le télétravail favorise le développement de certains risques : certains concernent l'entreprise, d'autres les salariés.

A. Les risques du télétravail pour les entreprises

Le télétravail réduit les échanges formels et surtout informels entre les individus. Ces relations sont à la base des liens entre individus ; le sentiment d'appartenance à l'entreprise est remis en cause. La relation entre managers et salariés doit être réinventée.

Autre risque : l'entreprise risque de perdre une partie de sa capacité d'innovation. En effet, le travail en présentiel permet des rencontres fortuites entre membres, sources de nouvelles idées.

Le télétravail présente aussi des risques pour les salariés.

B. Les risques du télétravail pour les salariés

Le télétravail présente certains risques pour les salariés, tels que celui de l'isolement, de subir des dérives liberticides et l'empiètement de la vie professionnelle sur la vie privée.

Le salarié travaillant à domicile peut se sentir isolé par rapport au travail en présentiel, les outils de communication ne permettant pas de remplacer complètement les rencontres physiques entre individus.

Le manque de confiance de l'entreprise vis-à-vis de ses salariés peut conduire celle-ci à mettre en place des systèmes de contrôle touchant à la vie privée des salariés.

Autre risque pour le salarié : il peut, de manière consciente ou non, voir sa vie privée impactée par sa vie professionnelle.

CONCLUSION

La période de confinement a donné un coup d'accélérateur à la mise en œuvre du télétravail dans les entreprises. Celles-ci ont pu mesurer de potentiels gains de productivité, mais s'interrogent sur les moyens de maintenir un lien avec leurs salariés. Ceux-ci trouvent dans le télétravail une source d'autonomie, mais ils doivent faire face au risque d'empiètement de la vie professionnelle sur la vie privée.

Quelle sera la place du télétravail à l'avenir ? Nous pouvons supposer que les organisations s'orienteront vers un modèle hybride qui combinera présentiel et télétravail, afin d'exploiter les avantages des deux modèles : gains de productivité pour le télétravail et interactions facilitées pour le présentiel.