ORDRE DES EXPERTS-COMPTABLES
Conseil national

PROFESSION COMPTABLE

L'AVENIR DE LA FILIERE D'EXPERTISE COMPTABLE ET DES DIPLOMES

Relever les défis et s'adapter aux mutations du secteur

Rapport de la commission chargée d'étudier l'évolution de la filière et des diplômes

Février 2024

SOMMAIRE

I. Les nouveaux défis à relever de la filière d'expertise comptable 5

1. Une insuffisance du nombre de diplômés 5
2. Une désaffection des parcours comptabilité/audit dans les Ecoles de management 6
3. Une adéquation imparfaite des diplômes avec les besoins 6
4. La contrainte du RNCP et la structuration des diplômes en blocs de compétences 7
5. Les nouvelles exigences de la CSRD 8
6. La concurrence à venir de l'Ecole française de formation à l'Audit 9

II. Mise en place d'une commission *ad hoc* au sein du CNOEC 10

1. Composition de la commission ad hoc 10
2. Démarche et méthodologie de la commission 11
3. Calendrier 12

III. Les axes d'évolution proposées par la commission 13

1. Le DCG 13
   - A. Un diplôme reconnu et exigeant 13
   - B. Une insertion professionnelle réussie 14
   - C. Des modalités d'évaluation adaptées 15
   - D. Un nombre de diplômés en augmentation régulière 16
   - E. La structuration globale du DCG en blocs de compétences 16
2. Le DSCG 18
   - A. Un diplôme excessivement technique devenu déconnecté des besoins des cabinets 18
   - B. Un diplôme considéré comme dédié à l'expertise comptable 19
   - C. Un programme à rééquilibrer sur le fond et la forme 19
   - D. Des modalités d'évaluation à repenser 20
     - a. Constats 20
     - b. Méthodologie 22
3. L'entrée en stage 22
   - A. Le maintien du verrou du DSCG 22
   - B. Le dispositif des dispenses d'UE du DSCG 24
   - C. Le maintien de l'entrée en stage avec un DSCG incomplet 25
4. Le stage 27
   - A. Le programme du stage 27
     - a. Les heures d'audit 28
     - b. Les heures hors audit 29
     - c. Les modules e-learning 30
   - B. L'obligation de rapports semestriels 31
5. Le DEC 33
   - A. Les épreuves écrites 33
   - B. L'épreuve du mémoire 34

C. L'introduction de certificats de spécialisation post DEC 36
D. Le Doctorat of Business Administration (DBA) 36
IV. Enjeux et atouts des propositions de la commission 37
V. Planning prévisionnel 38
VI. ANNEXES 39

I. Les nouveaux défis à relever de la filière d'expertise comptable

1. Une insuffisance du nombre de diplômés

Le recrutement dans le secteur des cabinets d'expertise comptable connaît une progression moyenne annuelle de 6,2% depuis 2013. 30% des recrutements concernent des jeunes diplômés et 40% correspondent à des créations de poste (en 2019, sur 26 300 recrutements). Ces chiffres montrent la dynamique de l'emploi dans le secteur. Ils occupent le plus souvent des postes dans les domaines de l'expertise-comptable, de l'audit ou du social. Ils sont également majoritaires parmi les quelques recrues dans les métiers du conseil. Les métiers en cabinet ne connaissent donc pas la crise mais le recrutement est jugé difficile, voire très difficile, par 70% des cabinets qui peinent à trouver des candidats depuis plusieurs années.

Voir Annexe 1 *– Les besoins de recrutement des cabinets d'expertise comptable, Etude Quadrat pour le CNOEC, mars 2020 (Extraits)*

Les difficultés de recrutement restent d'ailleurs préoccupantes pour 2 cabinets sur 3 en 2023.

Voir Annexe 2 *– Baromètre des métiers de l'expertise comptable, du commissariat aux comptes et de l'audit, 1er semestre 2023, OMECA*

Face aux besoins du secteur, on constate un manque de diplômés à tous les niveaux, mais surtout au niveau intermédiaire (bac+3)[1]. Ce manque de diplômés fait souvent dire que la filière comptable souffre d'un fort déficit d'attractivité en raison notamment, au mieux d'une grande méconnaissance du secteur et des métiers en cabinet, au pire d'une mauvaise réputation du travail en cabinet. Or, l'analyse des statistiques de la filière comparée aux statistiques nationales relatives à la progression du nombre d'étudiants révèle au contraire un dynamisme constant de la filière comptable, ce qui montre qu'elle continue à attirer.

En effet, la filière **connaît une belle progression sur les 6 dernières années, à tous les niveaux de diplôme**[2] :

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Progression en %
Nombre de diplômés DCG	3391	3550	3621	4060*	3896	3760	**+10,88**
Nombre de diplômés DSCG	2186	2301	2555	2606	2528	2617	**+19,72**
Nombre de diplômés d'expertise comptable	1040	1113	1241	1015	1245	1311	**+26,06**

* Année exceptionnelle en raison de la mise en place du contrôle continu pour cause de covid, à la session 2020

Cette progression qui se situe entre 11 et 26 %, selon le niveau, est supérieure à la progression du nombre d'étudiants en France. En effet, sur les cinq dernières années,

[1] *Attirer et retenir les talents en cabinet d'expertise comptable*, PagePersonnel, 2022
[2] Chiffres issus des rapports annuels du jury du DCG, du DSCG, du DEC

le nombre d'étudiants dans le supérieur, au niveau national, toute filière confondue, établissements publics et privés, s'est accru de 266 300, soit une progression de 12,6% sur cette période. Les bacheliers généraux se dirigent massivement vers l'université et notamment les formations générales et de santé. Viennent ensuite les formations professionnelles courtes (IUT, STS) et les classes préparatoires aux grandes écoles.

Voir Annexe 3 - *L'état de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation en France, MESR, 2022*

On assiste donc à une accélération des besoins des cabinets, plus forte que la progression du nombre de diplômés de la filière. L'emploi salarié dans les cabinets s'inscrit en effet sur une nette et régulière tendance à la hausse puisqu'on compte près de 50 000 salariés supplémentaires en 25 ans avec un total de 170 000 salariés en 2023.

2. Une désaffection des parcours comptabilité/audit dans les Ecoles de management

Un deuxième phénomène accentue la raréfaction ressentie des diplômés DCG/DSCG. Il s'agit de la désaffection des parcours comptabilité/audit proposés par les écoles de management. Cette désaffection s'explique d'une part, par le fait que les écoles de management s'inscrivent désormais dans une compétition internationale (plus de 50% de leurs étudiants sont, dans les meilleures écoles, des étudiants étrangers et l'intégralité des cours sont à partir de la 2è année exclusivement en anglais) et d'autre part, par le choix des étudiants de privilégier des parcours internationaux au détriment des majeures CCA. Cette situation a pour effet d'ouvrir des postes aux diplômés DCG/DSCG non seulement au sein des seuls cabinets indépendants, comme c'était le cas par le passé, mais également au sein des grands cabinets d'audit qui recrutent désormais ces profils, faute de candidats émanant des écoles de management. A titre d'exemple, seule une poignée de candidats issus de l'ESSEC envisagent de passer les épreuves du DSCG à l'issue de leur formation (*Chrystelle Richard*).

3. Une adéquation imparfaite des diplômes avec les besoins

En second lieu, la filière souffre d'une adéquation imparfaite entre le contenu des diplômes et les besoins du secteur en termes de compétences attendues, plus particulièrement s'agissant du DSCG (44% des recrutements jugés difficiles pour cette raison).

Le niveau des candidats et la trop grande technicité de la filière de formation de l'expertise comptable sont souvent cités comme principales raisons de ce décalage.

Les employeurs attendent des compétences plus diversifiées et opérationnelles que purement techniques, notamment dans la comptabilité, le conseil et les technologies.

Voir Annexe 4 *– Les besoins de recrutement des cabinets d'expertise comptable, Etude Quadrat pour le CNOEC, mars 2020, Extraits*

La nécessaire adaptation des compétences est d'autant plus impérieuse que les cabinets sont en pleine mutation structurelle, renforcée par l'emballement technologique d'une part mais également par la mise en place de nouvelles exigences de reporting environnemental. Les cabinets mettent en place de nouvelles offres de missions à forte valeur ajoutée, orientées sur l'accompagnement et le conseil aux entreprises :

- Diversification de l'offre de mission
- Digitalisation renforcée des modes de production
- Mise en place de pratiques commerciales plus affirmées

Il est donc impératif de réfléchir aux compétences clés qu'il convient de donner aux candidats de la filière pour faire face aux mutations du métier, en conformité avec le rôle dévolu à la formation initiale, sa vocation et son objectif. La formation initiale doit en effet permettre aux étudiants d'acquérir des compétences générales et une capacité à les mobiliser et à les développer permettant d'en acquérir de nouvelles, une fois entrés dans la vie professionnelle.

4. La contrainte du RNCP et la structuration des diplômes en blocs de compétences

La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a introduit les blocs de compétences comme « *parties identifiées de certification professionnelle, classées au sein de ce répertoire* », en le mettant en relation avec les dispositions relatives aux formations éligibles au compte personnel de formation (CPF). L'article L 6113-1 du code du travail définit les blocs de compétences comme des *« ensembles homogènes et cohérents de compétences contribuant à l'exercice autonome d'une activité professionnelle et pouvant être évaluées et validées* ». L'article R 6113-9 fixe la cohérence des blocs de compétences comme critère d'enregistrement au RNCP. Ce critère implique *a contrario*, qu'en l'absence de structuration en blocs, la certification ne peut être enregistrée au RNCP. La logique de construction des blocs de compétences est de permettre leur attribution de manière indépendante. Il n'est donc pas possible d'indiquer exclusivement des modalités d'évaluation transverses et communes à plusieurs blocs.

Un premier travail a été engagé pour le DCG en 2020 en instituant un bloc de compétences par UE, mais sur le fond, il convient de prolonger la construction homogène et cohérente de l'ensemble par bloc de compétences (*Anne Gasnier, Mathieu Labbouz*).

Voir Annexe 5 *–Note relative aux blocs de compétences, France Compétences*

L'absence de structuration du DCG en bloc de compétences aura pour conséquence la disparition de son financement par le CPF, ce qui constituera un frein brutal à la diplomation pour les candidats libres et ruinera l'essence même des diplômes comptables qui permet de progresser à la carte et à son rythme.

5. Les nouvelles exigences de la CSRD

La directive européenne CRSD, une fois transposée en droit français, impose progressivement aux entreprises (2024-2028) de publier des informations de durabilité. La profession comptable y a un double rôle à jouer. En premier lieu, l'expert-comptable doit pouvoir se situer sur la mission d'établissement du rapport durabilité. 6 cabinets sur 10 considèrent d'ailleurs la transition environnementale comme un enjeu à trois-cinq ans[3]. Le commissaire aux comptes ensuite, sera amené à exprimer une assurance sur le contenu de ce rapport. Il est donc impératif de former les futurs collaborateurs en amont de leur intégration dans les cabinets.

C'est donc toute la filière qui doit s'adapter à ces nouvelles exigences :

- **En licence et master en premier lieu**, en introduisant dans l'ensemble des enseignements les enjeux de durabilité. Cette obligation légale trouve écho dans les moteurs de motivation des jeunes générations, notamment en quête de sens dans leur activité professionnelle. La dimension RSE y participe incontestablement et constituera un critère supplémentaire d'attractivité pour la filière d'abord et les cabinets ensuite.
- **Mais également au niveau du programme du stage**, tant du point de vue de la mission de l'expert-comptable que de celle du commissaire aux comptes. En effet, les commissaires aux comptes inscrits avant le 1er janvier 2026 pourront assurer cette mission de certification à condition d'avoir suivi 90H de formation homologuée par le H2A (clause du grand-père). Inscrits à compter du 1er janvier 2026, les commissaires aux comptes devront avoir effectué pendant leur stage, 8 mois auprès d'un maître de stage durabilité pour pouvoir ensuite, une fois diplômé, s'inscrire sur la liste spécifique. **Le stage d'expertise comptable doit donc s'adapter très rapidement afin de préparer les professionnels (EC et CAC) à remplir leurs différentes missions.**

[3] *Baromètre des métiers de l'expertise comptable, du commissariat aux comptes et de l'audit*, 1er semestre 2023, OMECA

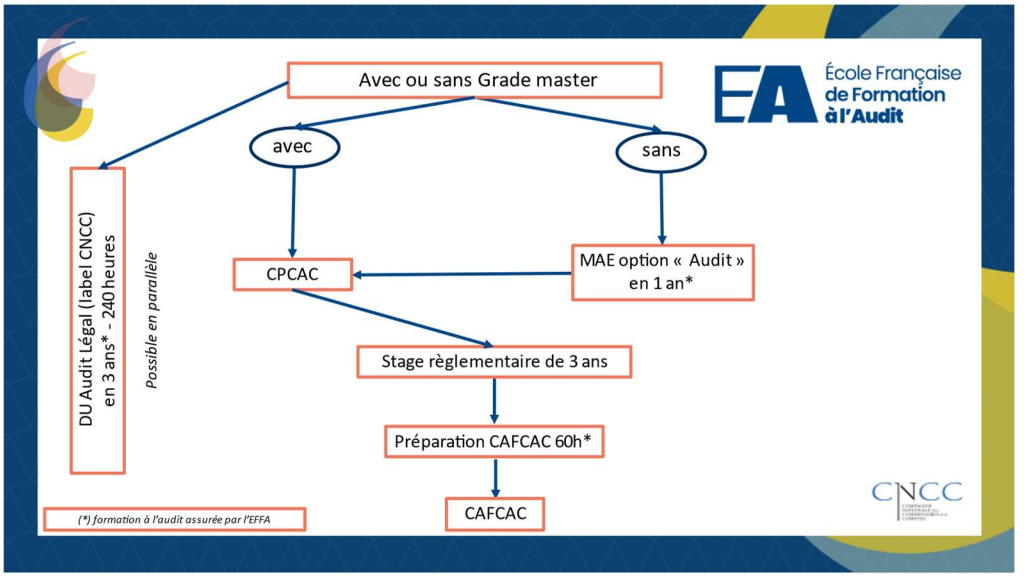
6. La concurrence à venir de l'Ecole française de formation à l'Audit

La CNCC met en place une nouvelle offre de formation qui permettra de recruter plus largement sur le cursus CAC et d'accueillir et accompagner les candidats qui n'ont pas de master, vers l'obtention du CAFCAC et/ou d'un DU d'audit, en s'appuyant sur des relais régionaux via le réseau IAE France (premières ouvertures en septembre 2024).

Les candidats n'ayant pas de master pourront donc rejoindre le cursus CAC en suivant au choix :

- le Master Administration des Entreprises (MAE) option Audit, en 1 an, qui leur permettra de rejoindre le cursus CAFCAC, via le stage réglementaire de 3 ans
- un DU d'audit légal labellisé CNCC, en 3 ans (240 heures), avec deux parcours au choix ;
    - Management de la durabilité
    - Management de la Data

L'Ecole de l'Audit propose par ailleurs aux candidats au CAFCAC de suivre une préparation intensive de 60 heures pour les aider à réussir.



La possibilité d'accéder au CAFCAC sans être titulaire d'un master mais en passant le MAE Audit selon des modalités spécifiques fera immanquablement peser un risque très concurrentiel sur le DEC, impossible à évaluer aujourd'hui.

Il ressort de l'ensemble de ces facteurs que l'inaction sur la filière et les diplômes aurait pour grave conséquences, non seulement de finir de déconnecter la filière des besoins du marché, mais aussi d'opérer un déclassement du DEC par rapport au CAFCAC.

II. Mise en place d'une commission *ad hoc* au sein du CNOEC

Le Conseil national souhaite être force de proposition et soumettre des axes d'évolution pour répondre aux défis auxquels doit faire face la filière d'expertise comptable, avec pour mot d'ordre :

- L'attractivité de la filière et des diplômes
- Le développement de nouvelles compétences
- Le maintien de la qualité reconnue des diplômes

C'est ainsi qu'une commission dédiée a été constituée en avril 2023, à la demande de Cécile de Saint Michel, Présidente du Conseil national de l'ordre des experts-comptables, à Laurent Benoudiz, vice-président du Conseil national en charge de la formation

Voir Annexe 6 *- Lettre de mission, CNOEC, avril 2023*

Les objectifs de cette commission sont de :

- Analyser les programmes actuels des diplômes DCG, DSCG et DEC, en tenant compte des retours des étudiants, des enseignants et des professionnels du secteur
- Identifier les compétences clés requises par les experts-comptables dans le contexte actuel et futur
- Proposer des modifications aux programmes existants afin de mieux répondre aux besoins du marché et aux enjeux de la profession
- Renforcer l'attractivité de la filière et répondre aux principales critiques émises par les étudiants
- Etudier les modalités d'évaluation et de certification pour assurer une cohérence entre les diplômes et les compétences requises
- Soumettre un rapport détaillé et argumenté présentant les recommandations pour la réforme des diplômes concernés.

1. Composition de la commission ad hoc

Constituée de 5 personnalités sélectionnées en raison de leur connaissance et de leur expertise du sujet, cette commission auditionnera des représentants des différentes parties prenantes (professionnels, enseignants, syndicats et associations…) afin de recueillir points de vue, témoignages et suggestions.

La commission présidée par **Laurent Benoudiz, vice-président du CNOEC en charge de la formation,** est composée des personnalités suivantes :

- **Nicole Calvinhac**, ancienne vice-présidente du Conseil national en charge de la formation (2016-2020)
- **Catherine Grima**, expert-comptable, agrégée de comptabilité finance, enseignante en DCG

- **Alain Guy-Moyat**, expert-comptable et commissaire aux comptes honoraire, représentant des institutions auprès du PAEE (Professional Accounting Education Europe)
- **Dominique Nechelis**, Directrice de la formation au CNOEC

2. Démarche et méthodologie de la commission

La Commission a d'abord pris connaissance des débats sur l'évolution des diplômes de la filière qui avaient été engagés en 2019 au Conseil national. Ces débats n'avaient pu à l'époque aboutir, faute de consensus, mais ces travaux ont permis à la commission de cerner les points d'ancrage et de désaccord sur ces enjeux, à cette date, au sein de la profession.

La Commission a d'ailleurs réutilisé les résultats des deux études qui avaient été commandées à l'époque[4], ainsi que ceux d'une 3è étude, commandée cette fois par l'OMECA (Observatoire des métiers de l'expertise comptable et de l'audit) en 2021[5]. Ce rapport reprend les enseignements de ces 3 études, afin de justifier et étayer les propositions.

La commission s'est ensuite concentrée sur les 26 auditions qu'elle a organisées et menées les 19 et 20 juin 2023 et du 10 au 13 juillet 2023, auprès de 33 personnalités sélectionnées pour leur expertise et leur implication reconnues dans la filière.

Voir Annexe 7 *-Liste des personnalités auditionnées par la commission ad hoc*

Ces entretiens ont été structurés autour de 5 axes interdépendants sur lesquels les personnalités auditionnées ont présenté et argumenté leur point de vue :

- Le DCG correspond-il aux besoins en recrutement ? Est-il nécessaire de modifier le contenu, le format des épreuves ou les modalités d'évaluation ?
- Le DSCG correspond-il aux besoins en recrutement ? Faut-il enrichir le programme sur certains points et en alléger d'autres ? Serait-il approprié de prévoir des enseignements optionnels sous forme de majeures ? Faut-il dessiner une nouvelle politique en matière de dispense d'UE du DSCG pour les master grande école ?
- L'entrée en stage doit-elle être autorisée à d'autres masters que le DSCG ? Si oui, sous quelles conditions ?

[4] *Étude prospective sur la profession comptable, les métiers, les qualifications et les diplômes*, cabinet Quadrat, juin 2019 et *Les besoins de recrutement des cabinets d'expertise comptable*, cabinet Quadrat, mars 2020

[5] *Étude sur les mutations des métiers et des compétences dans la branche des experts comptables et commissaires aux comptes*, cabinet Quadrat, novembre 2021

- Le programme du stage est-il adapté ? Faut-il maintenir les modules d'audit dans le programme obligatoire ou le prévoir sous forme d'option pour ceux qui souhaitent exercer la profession de commissaire aux comptes ? Quels enseignements et quelles compétences absentes du programme actuel faut-il ajouter ?
- Les épreuves du DEC sont-elles adaptées aux exigences de l'exercice professionnel ? Faut-il les repenser ?

Voir Annexe 8 *– Cadre des auditions*

C'est sur la base des témoignages et des suggestions recueillis autour de ces 5 axes que la commission a forgé sa conviction et élaboré des propositions déclinées dans ce rapport.

La commission a enfin jugé nécessaire de tester l'adhésion de la profession aux axes envisagés, en diligentant une enquête Opinionway auprès de 400 experts-comptables[6].

Voir Annexe 9 – Questionnaire OpinionWay

Les résultats de cette enquête sont repris tout au long de l'étude et viennent étayer les axes proposés.

Voir Annexe 10 – Synthèse des résultats du sondage OpinionWay, *Evolution de la filière et des diplômes comptables,* octobre 2023

3. Calendrier

Les propositions devront être approuvées en session par les élus du Conseil national fin 2023/premier trimestre 2024, avant d'être soumises au ministère de l'Enseignement supérieur pour les sujets qui relèvent de sa compétence.
Les sujets qui relèvent de l'institution seront mis en œuvre, une fois arrêtés, par étape, courant 2024/2025.

[6] Enquête Opinionway auprès de 400 professionnels menée du 18 septembre au 13 octobre 2023, sur l'évolution de la filière et des diplômes

III. Les axes d'évolution proposées par la commission

La commission propose 5 axes qui ont respectivement pour cible : le DCG, le DSCG, l'entrée en stage, le stage et le DEC. Toute modification portant sur l'un de ces axes entraîne des conséquences sur les autres. C'est pourquoi doivent-ils être considérés ensemble.

Grâce aux études sur le secteur et aux entretiens menés, la commission a pu dresser l'état des lieux et bâtir des propositions pour chacun des axes, en termes de contenu de programme et de modalités d'évaluation.

1. Le DCG

A. Un diplôme reconnu et exigeant

Les auditionnés considèrent à l'unanimité que le DCG s'adresse à un profil type d'étudiants bien identifié, plutôt scolaire, qui ne correspond pas à l'enseignement de l'université ou des écoles de management. Il a donc un public ciblé auquel il propose un enseignement robuste, réputé et très exigeant. Les étudiants qui réussissent ont une capacité de travail, une bonne culture générale en gestion, avec des capacités de rédaction relativement satisfaisantes.
Si le DCG façonne de bons techniciens, généralistes et travailleurs, ils sont insuffisamment reconnus. Le DCG souffre en effet d'un problème de « marque » qui est aujourd'hui inexistant et sur laquelle il faut travailler (*Emmanuel Millard, Claude Cazes*), afin d'augmenter encore son attractivité.

Le nombre d'inscrits est variable d'une année à l'autre mais ne connait pas globalement de fléchissement :

Nombre de candidats inscrits aux UE écrites du DCG							
	2017	**2018**	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**	**2023**
UE1	5422	5305	5342	5582	6204	5912	5942
UE2	9090	8559	8037	8708	9381	9345	9060
UE3	8450	7712	7585	5801	8097	7954	8037
UE4	8755	8333	8195	8334	8819	9307	9102
UE5	4904	4646	4575	2700	4609	4929	4755
UE6	4813	5721	6325	6765	7864	8193	8108
UE7	7831	7149	6838	4857	7507	7376	7597
UE8	4697	4595	4492	4724	5212	5086	5249
UE9	8313	7942	7796	7995	8388	8375	8463
UE10	9485	8920	8275	8631	9577	9870	9254
UE11	8297	7666	7372	5240	7646	7805	7805
UE12	7474	5860	5532	7274	6340	5877	5969

UE1 Fondamentaux du droit UE2 Droit des sociétés et des groupements d'affaires UE3 Droit social UE4 Droit fiscal UE5 Économie contemporaine UE6 Finance d'entreprise	UE7 Management UE8 Systèmes d'information de gestion UE9 Comptabilité UE10 Comptabilité approfondie UE11 Contrôle de gestion UE12 Anglais des affaires

L'outil du Ministère de l'Education nationale *Cyclades* connait de nouvelles fonctionnalités depuis 2023 et compile de nouveaux indicateurs statistiques intéressants.

C'est ainsi qu'à la session 2023 du DCG, plus de 22 000 candidats se sont inscrits à au moins 1 UE, avec la répartition suivante :

- 8% des candidats ont présenté une seule UE
- 20% des candidats ont présenté 5 UE
- 0,16% des candidats ont présenté toutes les UE

Ce chiffre de 22 000 montre non seulement bien le dynamisme dont jouit le DCG mais confirme également l'intérêt de la filière pour les candidats libres et la progression qu'il offre, à la carte et à son rythme.

B. Une insertion professionnelle réussie

Le DCG est considéré par les auditionnés comme répondant plutôt bien aux besoins en recrutement, car il délivre un socle fondamental généraliste et riche.

89% des experts-comptables interrogés confirment que le DCG répond à leurs besoins en recrutement[7].

A l'issue de leur cursus, les diplômés sont d'ailleurs souvent embauchés avant même de valider leur diplôme (*Laure Bataille*). Il faut à cet égard déplorer que sur la petite proportion de diplômés du DCG qui ne poursuivent pas en master et qui s'insèrent professionnellement (10%), un tiers seulement se dirige en cabinet[8], alors même qu'ils étaient 70% à y faire leur stage obligatoire en 2018[9]. On peut sans doute imputer cette désaffection à plusieurs facteurs :

- La méconnaissance des opportunités d'emploi et de carrière dans les cabinets
- Une mauvaise réputation du travail en cabinet, parfois confirmée par une mauvaise expérience pendant le stage DCG (tâches inintéressantes et répétitives, manque de tutorat…).

[7] Synthèse des résultats du sondage OpinionWay, *Evolution de la filière et des diplômes comptables*, octobre 2023 p. 10
[8] *Étude prospective sur la profession comptable, les métiers, les qualifications et les diplômes,* Cabinet Quadrat, juin 2019, p. 55
[9] Synthèse des enquêtes effectuées auprès des enseignants sur le déroulement des stages en DCG, en DUT GEA et en DGC du CNAM-Intec, Octobre 2018

Il faut noter en revanche que parmi les 90% de diplômés du DCG qui poursuivent en master, ceux qui choisissent le DSCG le suivent pour la plupart en alternance et au sein d'un cabinet.
Les diplômés qui se dirigent en master sont plutôt à l'aise car le DCG les prépare bien à la poursuite d'études (*Anne Gasnier*). 70% des diplômés DCG poursuivent en DSCG, 20% en master CCA ou autre master (*Mathieu Labbouz, Laure Bataille, Marie Teste*).

Voir Annexe 11 *– Étude prospective sur la profession comptable, les métiers, les qualifications et les diplômes, cabinet Quadrat, juin 2019 (Extraits)*

Voir Annexe 12 *– Synthèse des enquêtes effectuées auprès des enseignants sur le déroulement des stages en DCG, en DUT GEA et en DGC du CNAM-Intec, Octobre 2018*

C. Des modalités d'évaluation adaptées

Le pilotage du DCG est unanimement reconnu comme solide et équilibré, avec des sujets construits, éprouvés et sélectionnés collégialement chaque année.
Les modalités d'évaluation ont été modifiées avec la rénovation des programmes en 2019 qui a introduit des compétences et des savoirs associés. Les sujets ont été transformés en conséquence pour moins les situer dans la technique et plus dans l'analyse et dans la mesure des compétences, à travers notamment des commentaires sur les résultats, avec pour objectif de comprendre et communiquer sur ce que l'on fait. Un bon équilibre est par exemple d'obtenir 50% de technique et 50% de commentaires, voire 40/60 en contrôle de gestion (*Anne Gasnier*).

Les taux de réussite aux UE varient entre 41 et 45%, sauf en 2020 qui constitue une année exceptionnelle et donc non représentative, du fait de l'introduction exceptionnelle du contrôle continu au moment de la crise sanitaire (non mentionnée dans le tableau) :

Taux de réussite aux UE écrites du DCG													
	UE1	**UE2**	**UE3**	**UE4**	**UE5**	**UE6**	**UE7**	**UE8**	**UE9**	**UE10**	**UE11**	**UE12**	**Taux moyen par an**
2017	34	40	39	37	46	36	48	55	47	31	32	47	**41,00**
2018	26,4	36,3	29,9	41,9	39,3	38,9	53	50,4	52,6	46	30,5	50,1	**41,28**
2019	39	31	28,5	46	44	40	55	52	55	34	42	47	**42,79**
2021	43,2	39,5	42,6	43,5	44,8	31,5	46,8	51,3	56,9	34,5	41,9	52,9	**44,12**
2022	40	41,4	37,6	39,7	42,3	41,2	43	39,3	49,7	33,2	39	47,3	**41,14**
2023	36,1	31,6	42,4	40,5	36,6	37,3	44,6	46,6	62,8	32,6	44,6	44,9	**41,72**
Taux moyen par UE	**36,45**	**37,64**	**35,52**	**41,62**	**43,28**	**37,52**	**49,16**	**49,60**	**52,24**	**35,74**	**37,08**	**48,86**	

La question d'instaurer une dose de contrôle continu dans l'évaluation finale a été discutée mais finalement écartée :

- L'examen d'Etat final est précieux, c'est ce qui fait la force du DCG. Il faut donc maintenir la modalité d'épreuves uniques pour tous les candidats, avec double correction. L'introduction d'une dose de contrôle continu pourrait mener à des

catastrophes du fait de l'inégal niveau des établissements (*Alain Burlaud*), avec un biais très net sur les établissements privés qui auront la tentation de relever les notes pour afficher de bons taux de réussite On en a d'ailleurs eu un aperçu lors de l'introduction exceptionnelle du contrôle continu, à la session 2020

- Il existe un nombre important de candidats libres qui ne pourraient pas bénéficier du contrôle continu, ce qui aurait pour conséquence de faire un système à deux vitesses. Or, il est important de garder cette possibilité de passer le DCG à son rythme et à la carte, car il est de la nature même de ce diplôme que de maintenir l'ascenseur social, tout en gardant son unité (*Anne Gasnier, Claude Cazes*).

D. Un nombre de diplômés en augmentation régulière

Le nombre de diplômés ne fléchit pas, il connait au contraire une progression régulière et une belle augmentation de 8% en 2023, par rapport à 2022 :

Nombre de diplômés DCG						
2017	**2018**	**2019**	**2020***	**2021**	**2022**	**2023**
3 772	3 550	3 621	4 060	3 896	3 760	4 027

* Année exceptionnelle en raison du contrôle continu

Cette augmentation correspond également à une hausse relative des effectifs dans les classes préparatoires au DCG qui ont vu leur taux de remplissage légèrement progresser de 78 à 81% entre 2019 et 2022[10] (Mathieu Labbouz).

E. La structuration globale du DCG en blocs de compétences

Le programme du DCG est jugé globalement satisfaisant dans son contenu. **Il reste le grand chantier de sa construction en bloc de compétences auquel le Conseil national contribuera, avec le président du jury du DCG et un groupe de travail *ad hoc* :**

- en utilisant un répertoire d'activités professionnelles (OMECA, outil GPEC *Profession comptable 2030*),
- en recensant les savoirs associés aux compétences, telles qu'elles auront été déclinées.

Ce travail de mise en blocs de compétences sera l'occasion **d'apporter quelques aménagements au programme**, **en concertation avec le MESR** :

- Réfléchir au maintien des chevauchements entre les programmes du DCG et du DSCG (*Hubert Tondeur, Julie Laniaud*) et s'assurer de la continuité entre les

[10] Chiffres IGSR, 2022

Idée des regroupements d'UE supprimée du rapport = bien car importance de cette diversité.

deux programmes (*Christiane Föll*) dans une logique de parcours à laquelle il faut veiller.

heures récupérées où ?

- Utiliser les heures récupérées pour ajouter plus de marketing/communication et en créant des heures d'entraînement à l'expression orale (*Laure Bataille, Marie Teste*).

Revoir la répartition + mettre ces heures en 3° année = année pendant laquelle moins chargé et étudiants s'ennuient…

- Faire converger le contenu du DCG vers les bachelor des ESC en introduisant davantage de culture d'entreprise et en renforçant la gestion et l'analyse de gestion.

Pourquoi cette convergence ?

- Repenser l'UE d'informatique pour intégrer les nouvelles technologies et le traitement/analyse de la Data (Blockchain, IA, BI) (*Mathieu Labbouz*)
- Généraliser la pédagogie par les cas et introduire davantage de méthode inductive, afin de mettre l'accent sur le savoir-faire et le savoir-être (*Roger Mifetou*).

Introduire la durabilité dans les UE = option supprimée de cette nouvelle version du rapport ? pourquoi ? Trop tôt ??

Ces besoins d'ajustements sont confirmés par le sondage Opinionway qui mentionnent notamment que[11] :

- *40% des professionnels interrogés souhaitent que la data soit plus développée dans le programme*
- *36% des professionnels interrogés souhaitent que la relation client soit introduite dans le programme*
- *24% des professionnels interrogés souhaitent que soit ajoutée les indicateurs extra-financiers et la RSE*

[11] Synthèse des résultats du sondage OpinionWay, *Evolution de la filière et des diplômes comptables*, octobre 2023 p. 11

2. Le DSCG

A. Un diplôme excessivement technique devenu déconnecté des besoins des cabinets

A ne pas perdre !

Pour l'ensemble des auditionnés, le DSCG présente l'immense vertu de proposer un modèle souple, avec des UE capitalisables qui permettent aux candidats de reprendre leurs études et de préparer le diplôme à la carte et à leur rythme. Cette liberté de parcours constitue l'essence et l'intérêt même du DSCG.

Sur le fond, il correspond à un profil type d'étudiants, plutôt scolaires et qui deviennent de super techniciens, au savoir à la fois panoramique et pointu. Cette polyvalence approfondie permet aux diplômés une bonne mobilité (*Laure Bataille, Marie Teste*), mais son extrême technicité est aujourd'hui moins nécessaire, compte tenu de l'évolution des besoins de l'immense majorité des cabinets d'aujourd'hui et des outils professionnels mis à disposition. Un écart se creuse donc de plus en plus entre les exigences techniques du diplôme et les besoins du terrain. Le DSCG forme des grands techniciens alors que le terrain cherche maintenant des gens qui ont une culture plus large de l'entreprise et un savoir-être développé (*Claude Cazes*). L'acquisition de l'immense quantité de connaissances techniques développe la mémoire des étudiants mais se fait au détriment de l'analyse et de la réflexion (*Christiane Föll*). A cet égard, on peut noter que les étudiants de master CCA sont généralement reconnus meilleurs en termes de maturité et d'autonomie (*Elodie Cassart, Lionel Touchais, Fabien Roux*), en raison précisément du statut universitaire du master CCA et de sa souplesse d'adaptation (Business intelligence, CSRD, management…).

Le DSCG se trouve donc aujourd'hui déconnecté des compétences recherchées en cabinet.

Deux principales raisons ont été données par les auditionnés :

- d'une part, un programme sur certains points trop approfondis ou trop ciblés techniquement, avec des volumes horaires massifs et inutiles professionnellement
- d'autre part, des sujets d'examen qui mobilisent ces savoirs ultra techniques répartis sur plusieurs dossiers sans lien entre eux, ne favorisant ainsi pas assez prise de hauteur et réflexion.

L'impératif est donc d'adapter le DSCG aux besoins du terrain, en repensant les sujets d'examen et en aménageant le programme des UE.

Les sujets d'examen guideront la façon dont sont formés les étudiants et leur capacité à prendre du recul !

B. Un diplôme considéré comme dédié à l'expertise comptable

En termes d'employabilité, le DSCG est considéré comme LE diplôme menant aux cabinets et au stage d'expertise comptable, ce qui a pour conséquence qu'il n'est pas toujours bien valorisé sur le marché du travail Or, il apparaît à la commission que ce positionnement est le bon et qu'il importe de maintenir cette vocation du DSCG qui est de conduire au stage d'expertise-comptable.

C. Un programme à rééquilibrer sur le fond et la forme

Le panorama du programme du DSCG est jugé globalement bon et les personnes auditionnées s'accordent sur la nécessité de garder son caractère technique généraliste et polyvalent. Sur ce point, aucune des personnes auditionnées ne juge opportun de créer des briques optionnelles dans un objectif de spécialisation, inutile professionnellement à ce stade (*Laure Bataille, Marie Teste, Chrystelle Richard*).
Toutefois, de l'avis de tous, cette technicité doit se traduire au travers de fondamentaux solides et professionnellement incontournables, sans entrer dans le petit détail technique, finalement peu rencontré en pratique. Le programme doit permettre aux étudiants de maîtriser le langage du chiffre, de savoir le construire et le déconstruire, afin de pouvoir l'expliquer et l'argumenter correctement.

Il ne s'agit pour aucun des auditionnés de baisser le niveau du DSCG mais de concentrer le programme de chaque UE sur l'essentiel technique, dans l'objectif de développer chez les étudiants d'autres qualités, telles l'analyse, l'esprit critique et la réflexion, plus en phase avec les besoins des recruteurs d'une part *(Christiane Föll)*, **mais aussi avec le caractère universitaire des disciplines de l'économie et de la gestion** (*Chrystelle Richard*).

Il ressort donc des discussions **la liste des propositions suivantes relatives au programme du DSCG, en concertation avec le MESR** :

- Réfléchir au maintien des chevauchements entre les programmes du DCG et du DSCG (*Hubert Tondeur, Julie Laniaud*) et s'assurer de la continuité entre les deux programmes (*Christiane Föll*), dans une logique de parcours à laquelle il faut veiller.
- Elaguer certaines parties du programme, notamment en management (UE3)et finance (UE2). S'il est indispensable que les étudiants soient formés sur ces sujets, il convient de renforcer au sein de l'épreuve de management les aspects relatifs à l'analyse de gestion et à la compréhension des enjeux relatifs à la finance d'entreprise. Concernant l'UE4 (consolidation, fusion…), le besoin en cabinet est marginal et quand il existe, il fait l'objet d'une formation professionnelle *ad hoc*. Le volume horaire dédié à la consolidation et la fusion pourraient donc être allégé et concentré sur les principes fondamentaux et les règles communes, sans entrer dans la description des cas les plus complexes

et contrôle de gestion = 2 matières

qui n'ont pas d'utilité pratique (*Christine Esquerre, Claude Cazes, Elodie Cassart, Hubert Tondeur*).

- L'UE5 (Management des SI) apparait trop orientée DSI alors qu'elle devrait être axée sur le traitement et l'analyse de la data et sur la sécurité informatique (prévention, détection, failles comportementales etc…). (*Lionel Touchais, Fabien Roux, Frédéric Rocci, Stéphane Mallard*)
- Utiliser les heures ainsi récupérées pour ajouter de la stratégie et de la culture d'entreprise : marketing, commerce, management, business intelligence.
- Introduire la durabilité dans toutes les parties du programme, en conformité avec la CSRD.

Retrait de la référence aux ESC

Le regroupement des UE a été retiré => bien

Ces ajustements sont confirmés par le sondage Opinionway qui mentionne que les professionnels souhaitent que soient ajoutés/développés les sujets suivants[12] :

- *La relation client pour 46% des professionnels interrogés*
- *L'exploitation de la data et la sécurité informatique pour 33% des professionnels interrogés*
- *Les indicateurs extra-financiers et la RSE pour 31% des professionnels interrogés*
- *Le management et la gestion des organisations pour 28% des professionnels interrogés*

Pour rappel, le DSCG doit aujourd'hui intégrer l'ensemble des compétences techniques nécessaire à l'exercice de la profession d'expert-comptable et de commissaire aux comptes afin, qu'une fois le DEC obtenu, les diplômés puissent exercer les deux professions, dans le respect de la directive audit dont l'article 7 prévoit un « *examen d'aptitude professionnelle [visant à] garantir le niveau de connaissances théoriques nécessaires dans les matières pertinentes pour effectuer le contrôle légal des comptes et la capacité d'appliquer ces connaissances à la pratique* ». L'article 9 dispense en effet de l'examen d'aptitude professionnelle (le CAFCAC) les titulaires d'un diplôme portant sur les matières visées à l'article 8 (condition remplie par le DSCG), dès lors qu'ils ont fait l'objet d'une formation pratique, sanctionnée par un examen ou un diplôme reconnu par l'État (épreuve 2 du DEC).

S'agissant de la durabilité et selon la même articulation que pour l'audit, les diplômés du DEC de demain pourront s'inscrire en qualité d'auditeur de Durabilité sans avoir à passer l'examen additionnel sur la durabilité, dans la mesure où ils seront titulaires de ce nouveau DSCG remanié et qu'ils auront réalisé un stage de 8 mois, sous la supervision d'un auditeur de Durabilité.

***Voir Annexe 19** – Directive 2006/43 CE du 17 mai 2006 (Extraits)*

D. Des modalités d'évaluation à repenser

a. Constats

Les personnes auditionnées pointent unanimement l'inadéquation des sujets d'examen pour les raisons suivantes :

[12] Synthèse des résultats du sondage OpinionWay, *Evolution de la filière et des diplômes comptables*, octobre 2023 p. 14

- Des sujets trop techniques qui ne permettent pas aux étudiants de mobiliser leurs capacités d'analyse et de réflexion alors que ce sont des compétences aujourd'hui privilégiées sur le marché.
- Des questions trop pointues, déconnectées du terrain et de nature à faire échouer les étudiants, particulièrement en UE4. Il convient de revoir la conception des sujets dans une optique construction de terrain (*Anne Le Manh*) et de se concentrer sur les points professionnellement incontournables plutôt que sur des questions complexes et de détail, anecdotiques sur le plan pratique et d'ailleurs souvent méconnues des professionnels eux-mêmes (*Lionel Touchais, Fabien Roux, Alain Burlaud*).
- Des sujets divisés en plusieurs dossiers indépendants qui ne permettent pas de mobiliser suffisamment prise de hauteur et réflexion.

Les résultats aux UE écrites du DSCG montrent des taux inférieurs à 37% pour 4 des 5 UE écrites et un taux moyen de réussite par an qui ne dépasse jamais 38% :

Taux de réussite aux UE écrites du DSCG[13]						
	UE1	UE2	UE3	UE4	UE5	Taux moyen par an
2017	19,36	51,24	31,65	23,74	64,14	33,54
2018	26,76	28,84	31,67	18,94	61,26	30,77
2019	30,36	31,43	40,01	30,65	66,87	37,76
2021	35,10	23,86	38,49	22,42	55,10	33,20
2022	26,84	52,49	37,49	30,33	60,46	38,20
Taux moyen par UE	27,68	37,57	35,86	25,22	61,57	

UE1 Gestion juridique, fiscale et sociale UE2 Finance UE3 Management et contrôle de gestion	UE4 Comptabilité et audit UE5 Management des SI

Malgré des taux de réussite relativement faibles, le nombre de diplômés reste stable, session après session : Donc plutôt positif ?

Nombre de diplômés DSCG					
2017	2018	2019	2020*	2021	2022
3 772	3 550	3 621	4 060	3 896	3 760

[13] Extraits du rapport du jury DSCG 2017, 2018, 2019, 2020, 2021, 2022

Le sondage Opinionway révèle que le faible taux de réussite au DSCG a pour origine un programme trop pointu sur certains points (pour 23% des professionnels interrogés) et trop panoramique (pour 22% des professionnels interrogés)[14].

Peu clair, on ne peut pas être pointu et panoramique. De plus, comment les professionnels peuvent savoir que cela vient de là. Tout dépend des sujets et corrigés.

b. Méthodologie

L'enseignement des UE est piloté pour une grande part, par les sujets donnés. Dès lors, si les sujets suscitent la réflexion avec des annexes intéressantes, la pédagogie évoluera nécessairement et plus rapidement que les programmes. L'élaboration des sujets est donc un levier d'action déterminant et efficace (*Alain Burlaud*).

De l'avis de la commission, le changement d'orientation des sujets des épreuves du DSCG doit être mené sur **le format des sujets qui doit être repensé dans le but de réorienter les compétences attendues des candidats**. L'objectif sera de privilégier les grandes études de cas, accompagnées d'une documentation enrichie en annexe afin d'imposer prise de hauteur pour une réflexion plus transversale (*Philippe Barré*).

Ce nouveau format des sujets ne manquera pas d'avoir un effet sur les enseignements et les méthodes pédagogiques qui devront s'y adapter. L'évolution donnée permettra donc de mettre davantage en valeur la capacité de réflexion des candidats. L'objectif n'est pas d'avoir plus de candidats mais d'avoir des candidats sélectionnés sur leur capacité de réflexion, bien plus que sur leur capacité de mémorisation.

Il ne s'agit en aucun cas d'abaisser le niveau du DSCG, mais de réorienter les compétences qu'il mobilise et les exigences qu'il requiert.

Le DSCG doit valoriser ceux qui, toute à la fois, ont les bonnes bases techniques ET savent réfléchir (*Chrystelle Richard, Christiane Föll*). Bien que différentes, il ne faut donc pas s'attendre à ce que les épreuves soient moins exigeantes.

Suppression de toute la partie concernant l'intervention du CNOEC dans le processus de conception des sujets.

3. L'entrée en stage

Face à l'insuffisance de diplômés de la filière sur le marché de l'emploi et à la diversification des profils devenue nécessaire par la mutation des cabinets, l'entrée en stage constitue un autre axe de réflexion et comporte 3 leviers qui ont été discutés lors des auditions :

- Le filtre du DSCG à l'entrée en stage
- Le dispositif des dispenses d'UE du DSCG
- L'entrée en stage avec un DSCG incomplet

A. Le maintien du verrou du DSCG

Le DSCG constitue l'unique porte d'entrée au stage d'expertise comptable. La question de l'opportunité de faire sauter ce verrou pour permettre d'accueillir les masters des

[14] Synthèse des résultats du sondage OpinionWay, *Evolution de la filière et des diplômes comptables*, octobre 2023 p. 16

plus grandes écoles de management dans le but de diversifier le profil des stagiaires experts-comptables et de diplômer davantage de professionnels, a été longuement discutée lors des entretiens menés par la commission et les débats qui en ont résulté ont été contrastés.

En premier lieu, il convient d'identifier les besoins en professionnels diplômés. Aujourd'hui, la profession ne semble pas manquer de diplômés d'expertise comptable et nul ne peut dire si nous aurons toujours besoin de plus de 1 300 diplômés par an à 5/10 ans. S'il est incontestable que le champ d'intervention des cabinets se diversifie et doit, de ce fait, mobiliser des profils différents, est-il pour autant nécessaire que ces profils soient diplômés d'expertise comptable (*Philippe Barré*) ? Comme cela a été déjà mentionné, le manque de diplômés se concentre sur les niveaux intermédiaires. Elargir l'accès au stage ne constituerait donc pas un point névralgique sur cette question, d'autant que le nombre d'inscrits en stage continue d'augmenter régulièrement chaque année[15].

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Progression sur 5 ans
Nombre d'ECS en 1è année de stage	1 871	2 062	2 192	2 119	2 191	2 234	+19,40%
Nombre d'ECS en 3è année de stage	1 880	1 699	1 603	2 300	2 043	2 204	+17,23%

En second lieu, le fait d'élargir l'entrée en stage à des non-diplômés du DSCG, même excellents (tels les diplômés des meilleures écoles de management), dans le but d'enrichir la profession de profils très opérationnels, aptes à remplir les nouvelles missions à forte valeur ajoutée**, reviendrait à accueillir des stagiaires avec une parfaite culture de l'entreprise mais qui n'ont pas les connaissances techniques fondamentales à l'exercice du métier.** Or, il paraît difficile de se prévaloir d'une compétence des chiffres, sans maîtrise de la technique, accompagnée d'une réflexion nécessaire sur les concepts (*Chrystelle Richard, Alain Burlaud*). Or à cet égard, le niveau des diplômés des EM est très inférieur à celui du DSCG, en comptabilité, en fiscalité et en droit. Les accueillir nécessiterait donc une importante mise à niveau de ces nouveaux stagiaires par le suivi de modules complémentaires et un examen de validation pour en assurer l'acquisition technique, dont il faudrait définir la temporalité : en amont de l'entrée en stage (*Elodie Cassart*), pendant le stage avec des modules supplémentaires au programme obligatoire commun ? La mise en place d'un tel système de validation ne ferait en réalité que déplacer le problème initial en recréant un verrou d'accès au stage (*Hubert Tondeur*).

Pourquoi aligner le programme DSCG sur les ESC car justement Niveau inférieur !

Par ailleurs, plusieurs difficultés sont recensées :

- Le process de sélection de ces diplômés et donc du choix des écoles dont ils sont issus : par qui et selon quelles modalités ? Le process de sélection des EM ne pourrait être fait qu'au niveau national, par le CNOEC (commission *ad hoc*, CNS ?). Dans le cadre de la mise en place d'un régime dérogatoire, la question de la légitimité du process de sélection se pose, ainsi que celle des critères

[15] Compte-rendu annuel des contrôleurs de stage, CNOEC

utilisés qui pourraient rapidement se révéler fragiles et difficiles à tenir (*Alain Burlaud, Philippe Barré, Anne Le Manh, Wahib Damani*)

- Des difficultés d'organisation au niveau des régions qui devront prévoir des sessions de cours et des sessions d'examen à intervalles réguliers pour ces diplômés
- Des difficultés pratiques pour ces nouveaux stagiaires qui devront ainsi cumuler formation académique complémentaire, formations du stage et travail en cabinet, avec un risque d'échec (*Julie Laniaud*)
- Un stage à plusieurs vitesses en mixant des stagiaires d'inégal niveau technique, ce qui aura pour conséquence de délayer les niveaux (*Chrystelle Richard*)
- Des difficultés pratiques d'intégration au sein des cabinets qui manquent de temps pour faire un tutorat efficace
- Des coûts supplémentaires pour les cabinets dans un contexte de baisse drastique de financement de la formation
- La mise à mal de la géographie des différentes voies d'accès et de l'équilibre général de la filière, en raison d'un risque de désertion (même relatif) dans la filière DCG/DSCG (*Odat de Féline*) et un risque vital sur le master CCA, en raison de son coût pour les universités qui le portent (*Lionel Touchais*)

La commission statue sur le maintien du filtre du DSCG à l'entrée en stage. En effet, le DSCG est le seul filtre à même de garantir un niveau uniforme et cohérent des « experts-comptables stagiaires » avec l'exercice du métier.

En outre, le maintien du DSCG comme seul diplôme permettant l'accès au stage permet de répondre aux exigences de la Directive Audit et demain, aux dispositions conduisant à l'audit de durabilité, en validant les compétences techniques exigées, étant entendu que les actions recommandées par la commission sur le DSCG soient menées.

Le maintien du filtre du DSCG est plébiscité par 75% des professionnels interrogés[16].

B. Le dispositif des dispenses d'UE du DSCG

Paragraphe ajouté pour défendre l'absence de dispense pour UE1 et UE4 => TB

Pour rappel, le dispositif des dispenses d'UE du DSCG excluent les UE 1 et 4[17] et porte sur un minimum de 3 dispenses. La commission prône le maintien de l'exclusion des UE 1 et 4 dans le dispositif actuel des dispenses : pour une grande partie des personnes auditionnées, l'intégration des UE1 et 4 dans le dispositif des dispenses n'est pas souhaitable, en raison du trop faible niveau technique des écoles de management (*Chrystelle Richard, Anne Le Mahn, Alain Burlaud, Claude Cazes*). S'agissant du master CCA, le passage de ces 2 UE par les étudiants ne semble pas constituer un frein dans les faits, dans la mesure où ils représentent 20 à 25% des

[16] Synthèse des résultats du sondage OpinionWay, *Evolution de la filière et des diplômes comptables*, octobre 2023 p. 18

[17] Décret 2012-432 du 30 mars 2012, art. 53

inscrits aux épreuves du DSCG et ont généralement des résultats supérieurs aux moyennes nationales (*Lionel Touchais, Fabien Roux*).

Les dossiers de demande doivent être déposés auprès du MESR et sont examinés par des rapporteurs qui soumettent leur rapport en commission consultative.

***Voir Annexe 13** – Formulaire de demande de dispenses*

Les critères requis sont nombreux, exigeants et doivent être très documentés, ce qui prend du temps et décourage immanquablement les écoles le plus prestigieuses qui n'ont pas besoin de ces dispenses pour attirer des étudiants. Ainsi, à côté du master CCA et du DSGC de l'INTEC qui ont 5 dispenses d'UE, ce sont actuellement 12 écoles de management qui ont obtenu entre 3 et 5 dispenses, alors que d'autres se voient régulièrement recalées, faute de répondre à l'ensemble des critères qu'elles ne sont plus en mesure de remplir, compte tenu de l'évolution des profils de leurs étudiants et de la formation dispensée (disparition des parcours dédiés)[18].

***Voir annexe 14** – Tableau récapitulatif des dispenses*

Afin d'attirer les diplômés des grandes écoles en stage d'expertise comptable, **la commission souhaite proposer quelques aménagements** :

- Ajouter dans la phase d'instruction des dossiers de demande de dispenses une part d'échanges oraux entre les écoles et le ministère afin de les aider et de les orienter
- L'ajout dans la composition de la commission consultative d'un représentant des écoles de commerce ayant obtenu des dispenses d'UE du DSCG pour un de leurs diplômes (art. 79 du décret 2012-432 modifié par l'arrêté du 23 février 2024).

Suppression du critère concernant la non conformité au programme des UE1 et UE4 pour demander la dispense des autres UE => TB

C. Le maintien de l'entrée en stage avec un DSCG incomplet

La possibilité de s'inscrire avec un DSCG incomplet est diversement appréciée mais convient à la majorité des auditionnés, dans la mesure où les chiffres ne montrent pas que cette possibilité soit un facteur d'échec déterminant[19].

	Nombre d'ECS inscrits en 1è année avec DSCG incomplet et % du total	Nombre d'ECS inscrits en 2è année avec DSCG incomplet et % du total
2018	705 soit 22%	424 soit 15,7%
2019	655 soit 29,8%	340 soit 17,3%
2020	635 soit 30%	424 soit 20,1%
2021	592 soit 27%	400 soit 18,9%
2022	655 soit 29,3%	408 soit 19,9%

[18] Les demandes de dispenses d'UE sont déposées au fil de l'eau au MESR et la liste des diplômes octroyant des dispenses d'UE est complétée au fur et à mesure de leur examen par la commission consultative puis, en cas d'avis favorable, par la publication d'un arrêté ministériel

[19] Compte-rendu annuel des contrôleurs de stage, CNOEC

On observe qu'un tiers des ECS inscrits en 1è année n'ont pas le DSCG et cette proportion reste stable sur les 4 dernières années. On note par ailleurs que 2/3 de ces ECS obtiennent les UE manquantes à la fin de la première année, ce qui tend à montrer que cette possibilité d'inscription ne rend pas la progression du stage insurmontable pour ces stagiaires.
Son retrait constituerait en tout état de cause un mauvais signal du point de vue de l'attractivité de la filière et serait à contre-courant de la dynamique à mettre en place.

La commission conclut donc au maintien de la possibilité de s'inscrire avec un DSCG incomplet, tout en posant la question de sa compatibilité avec la nouvelle géographie du stage et de ses modalités de validation.

Point ajouté sur lequel des questions vont peut-être être posées

4. Le stage

Deux points relatifs au stage ont été discutés lors des auditions. D'une part, le programme du stage, d'autre part, les obligations du stage.

A. Le programme du stage

Les retours des stagiaires sur les journées de regroupement sont globalement bons et permettent la mise en pratique indispensable des e-learning suivis en amont des journées de regroupement.

***Voir Annexe 15** – Compte-rendu annuel des contrôleurs de stage sur les modules du stage, Extraits*

Ils répondent très majoritairement aux besoins professionnels et sont jugés plutôt adaptés aux besoins de demain.

***Voir Annexe 16** – Enquête ANECS sur le stage, 2020*

Le taux de satisfaction des professionnels sur le programme du stage est également bon pour 8 experts-comptables sur 10[20].

Pour autant, les personnes auditionnées par la commission considèrent que sur le fond, des aménagements doivent être apportés au programme. Toute modification ne doit toutefois pas augmenter le volume horaire actuel qui constitue de l'avis de tous, un maximum, compte tenu de la diminution drastique du financement du stage et de la réticence des maîtres de stage à voir partir leur ECS en formation.

Le sondage Opinionway confirme qu'il ne faut pas augmenter le nombre total de journées pour 61% des professionnels interrogés[21].

Il faut donc retirer des modules pour pouvoir en ajouter d'autres. Pour rappel, le programme du stage comporte aujourd'hui 98 heures d'EL (dont 21 heures d'audit) et 24 journées en présentiel (dont 6 d'audit).

En termes de temporalité et de rythme, on observe que les experts-comptables stagiaires sont confrontés à une montée en puissance des obligations du stage au moment même où s'enrichit leur charge professionnelle (prise de responsabilités, management d'équipe…), ce qui rend difficile de mener les deux de front, dans un contexte personnel généralement en plein développement (mariage, enfants etc…).

***Voir Annexe 17** – Programme du stage 2023-2024*

[20] Synthèse des résultats du sondage OpinionWay, *Evolution de la filière et des diplômes comptables*, octobre 2023 p. 21

[21] Synthèse des résultats du sondage OpinionWay, *Evolution de la filière et des diplômes comptables*, octobre 2023 p. 24

a. Les heures d'audit

La double vocation du DEC qui permet d'exercer également en qualité de commissaire aux comptes se heurte à la difficulté croissante de réaliser les heures d'audit pendant le stage, depuis la mise en œuvre de la loi PACTE (*Elodie Cassart, Olivier Boucherie, Claude Cazes*). A cette difficulté s'ajouterait celle de la mise en œuvre des conventions tripartites.
Les chiffres du stage semblent d'ailleurs montrer une importante progression de la proportion d'ECS qui n'ont pas de maître de stage habilité CAC (de 3 à 10% sur les 5 dernières années)[22] :

ECS sans MS habilité CAC					
	2018	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**
Nombre	160	216	374	448	649
Proportion	2,8%	3,7%	5,7%	7%	10%

Ces difficultés à faire réaliser les heures d'audit sont d'ailleurs pointées par 17% des professionnels interrogés[23].

Pour autant, il convient de relativiser cette progression car ces chiffres comprennent les ECS qui effectuent leur stage dans un Etat francophone[24]. Or, ces stagiaires francophones ne peuvent, par définition, valider la partie CAC du stage faute de pouvoir respecter les conditions du stage de l'article R 822-4 du code de commerce[25]. Ainsi, en 2022, 506 ECS effectuent leur stage dans un Etat francophone, dont 3 qui effectuent leur stage dans un cabinet international et qui bénéficient donc d'un maître de stage CAC dans le réseau. C'est donc en réalité 146 ECS, **soit 2% de la totalité des ECS effectuant leur stage en France en 2022, qui n'ont pas de MS CAC habilité**.

Par ailleurs, il ressort que sur un total de 5 037 CAC habilités, 2 158 n'ont aucun stagiaire, soit près de 43% du vivier[26]. **La commission propose donc de travailler en concertation avec les CRCC pour permettre ou renforcer les modalités de mise à disposition d'une liste de CAC habilités disponibles par région, à destination des services de stage, afin d'aider les stagiaires qui cherchent un maître de stage CAC habilité** (*Wahib Dahmani*).

La problématique des 200 heures d'audit pose par ailleurs la question du maintien systématique du programme des 12 jours d'audit sur les 3 cycles du stage et celle de les placer en option obligatoire pour ceux qui choisissent de valider la partie CAC du stage au moment de l'inscription.

---

[22] Synthèse annuelle des contrôleurs de stage, CNOEC
[23] Synthèse des résultats du sondage OpinionWay, *Evolution de la filière et des diplômes comptables*, octobre 2023 p. 19
[24] Les stagiaires ressortissants d'un Etat francophone peuvent effectuer la totalité de leur stage dans leur pays d'origine conformément à l'article 71a du décret 2012-432 du 30 mars 2012.
[25] Minimum de 2 années auprès d'un maître de stage CAC habilité, inscrit en France ou en UE
[26] Chiffres CNCC, janvier 2023

Le principe de la mise en option des modules d'audit a été rejeté à l'unanimité lors des auditions car cette mise en option aurait les conséquences désastreuses suivantes :

- Marquer la scission de la profession du chiffre avec l'impossibilité de passer d'une profession à l'autre et le risque d'appauvrir considérablement la profession d'expert-comptable en créant un sous DEC, pour ceux qui ne valident pas l'audit (syndrome du comptable agréé) (*Odat de Féline*).
- Priver les ECS de la méthode d'audit, utile à l'audit contractuel mais également aux méthodes de contrôle interne (*Odat de Féline, Elodie Cassart, Laure Bataille, Marie Teste*).
- Retirer des modules qui présentent la vertu d'apporter esprit critique, recul et vision d'ensemble qui sont des qualités requises essentielles (*Wahib Damani*)

La commission conclut qu'il convient de garder les modules d'audit dans le programme du stage, avec l'objectif de les réaménager, pour une meilleure transmission des compétences, et de faciliter la double maîtrise de stage par la mise à disposition de listes par les CRCC.

Outre l'accès à la profession d'expert-comptable, le DEC est et doit rester le diplôme principal d'accès à la profession de commissaire aux comptes (et demain, d'auditeur de durabilité). en lien avec le nouveau diplôme de CAC

b. Les heures hors audit

Il faut repenser le programme afin de libérer des journées qu'il sera possible de réutiliser pour introduire de nouveaux modules. La proposition de fusionner les journées sur les missions normées au nombre de 4 actuellement dans le programme est faite, afin de récupérer 2 journées (*Elodie Cassart, Philippe Barré*).

Ces 2 journées récupérées ne doivent pas être utilisées pour ajouter des modules techniques car la vocation du stage n'est pas de donner de nouvelles connaissances techniques (gestion de patrimoine, missions RSE, examen de conformité fiscale …), mais bien de former aux normes et déontologie des deux professions et de former un futur professionnel dans un exercice en pleine mutation (*Philippe Barré*). Il n'est pas approprié de se spécialiser pendant le stage qui doit délivrer des socles et garder une polyvalence. La spécialisation relève de la formation professionnelle post DEC (*Chrystelle Richard, Alain Burlaud*).

Le programme du stage prendrait appui sur 4 socles semestriels :

- **Missions d'expertise comptable (Normes, Déontologie, LBC-FT, Qualité, Durabilité)**
- **Missions d'audit légal (Normes, Déontologie, LBC-FT, Qualité, Durabilité)**
- **Gestion de cabinet et projet professionnel**
- **Culture d'entreprise (Stratégie d'entreprise et durabilité, Marketing, Gestion commerciale, Relation client)**

Le sondage Opinionway confirme ce besoin puisque parmi les professionnels qui jugent le programme du stage inadapté :

- *34% souhaitent que soit introduit la gestion du cabinet*
- *32% souhaitent que le marketing et le commercial soient introduits*[27]

Par ailleurs, la durabilité et l'impact sur la performance devront être introduits dans chacun des 4 blocs (*Estelle Sauvat*).

Enfin, en termes de temporalité, il serait opportun de concentrer les formations sur les deux premières années de stage, période pendant laquelle l'activité professionnelle des stagiaires monte en puissance. **Ces 4 socles seraient donc validés successivement, sur un rythme semestriel, au cours des 2 premières années de stage,** ce qui permettrait de dédier la 3è année à la préparation du mémoire (*cf. infra*).

c. Les modules e-learning

A l'unanimité des auditionnés, les 98 heures d'e-learning, telles qu'elles sont conçues actuellement, sont beaucoup trop importantes, d'autant qu'elles sont souvent mal suivies par les stagiaires qui manquent de temps pendant les heures de travail. La conséquence est que les modules sont parfois visualisés à la hâte, généralement la veille de la journée de regroupement, avec un apport pédagogique qui s'en trouve appauvri.
Pour autant, il faut noter que le taux de satisfaction des stagiaires progresse depuis 2 ans sur ces modules qui ont été remaniés par le CFPC.

***Voir Annexe 15** – Compte-rendu annuel des contrôleurs de stage sur les modules du stage, Extraits*

Sur la forme, il s'agit de modifier le format des EL en utilisant des modes d'apprentissage basées sur les plus récentes découvertes en sciences cognitives. Ces nouveaux outils permettent de garantir l'intérêt et le suivi du stagiaire, ainsi que l'efficacité pédagogique des modules (*Son Ly*), en privilégiant l'acquisition des compétences plutôt que leur volume horaire. La solution Didask[28] répond à ces nouvelles exigences. Le LMS[29] classique que nous connaissons tous, centré sur l'administration et la mise à disposition de contenus monolithiques et standardisés, est remplacé par une plateforme apprenante centrée sur l'apprenant et qui met la technologie au service de la pédagogie, grâce à l'IA pédagogique qui convertit un contenu brut en expérience transformative personnalisée (Learning Transformation Platform, LTP), adossée sur les dernières découvertes en sciences cognitives. Tous les

[27] Synthèse des résultats du sondage OpinionWay, *Evolution de la filière et des diplômes comptables*, octobre 2023 p. 22
[28] https://www.didask.com/
[29] Learning Management system

contenus sont ainsi finement granularisés pour créer un parcours pertinent (adaptive learning, mises en situations réalistes, exercices interactifs, flashcards, micro-défis…)[30] :

- l'information est présentée de manière personnalisée et multimodale
- de nombreux exercices et mises en situation concrètes sont proposés tout au long de l'apprentissage
- un récapitulatif des messages clés est automatiquement généré
- des sessions de flashcards permettent de s'assurer que les points essentiels sont bien retenus
- des micro-défis et séances d'entraînement quotidien poussent à créer des automatismes et appliquer les recommandations des formations sur le terrain
- l'apprenant peut même recevoir une correction personnalisée pertinente sur une production à rendre.

B. L'obligation de rapports semestriels

L'obligation des 4 rapports semestriels suscite déjà beaucoup de plagiat mais avec ChatGPT, la question de l'origine des rapports se posera de plus en plus. Pour autant, de l'avis de tous les auditionnés, le risque croissant de fraude ne doit pas entraîner la suppression complète de ces rapports.

La commission propose de réduire le nombre de rapports à 2, à rendre sur un rythme annuel, les deux dernières années de stage :

- **Le premier en validation du semestre d'audit en fin de 2è année**

[30] *Le LMS est mort, vive la Learning Transformation Platform !* téléchargeable sur : https://www.didask.com/livre-blanc-learning-transformation-platform

- **Le second qui constituera le dépôt de la demande d'agrément, à rendre avant la fin de la 3è année et qui conditionnera la remise de l'attestation de fin de stage,** dans le but d'imposer aux stagiaires de démarrer leur travail sur le mémoire avant la fin du stage.

Dans la mesure où 80 % des ECS indiquent qu'ils commencent à travailler sur la problématique d'un sujet avant le DEC[31], cette nouvelle obligation ne devrait pas présenter de difficultés. Elle présente en outre l'avantage de pouvoir créer un accompagnement par des modules de formation dédiés à l'épreuve du mémoire pendant la 3è année de stage (*Claude Cazes, Martial Chadefaux*) : choix du sujet, demande d'agrément et rédaction du mémoire. On éviterait ainsi une coupure entre la fin du stage professionnel et le mémoire (*Martial Chadefaux*).
L'objectif est donc ici d'imposer aux stagiaires de choisir leur sujet et de travailler le mémoire dès la 3è année, puisque l'attestation de fin de stage ne pourra pas être émise tant que l'ECS n'aura pas déposé sa demande d'agrément. L'objectif est ainsi de limiter le nombre de mémorialistes déconnectés de l'institution et qui ont ensuite les plus grandes difficultés à boucler leur mémoire.

Le fait de rédiger le mémoire pendant le stage aurait les vertus suivantes :

- Sensibiliser et surveiller la progression du stagiaire par le contrôleur de stage
- Proposer des formations et/ou du coaching pendant le stage, en petit groupe de travail, en planifiant des objectifs à atteindre entre chaque rapport
- Mettre en lumière les possibilités d'accompagnement mis en place en région alors que l'institution est en contact avec les stagiaires, ce qui n'est plus le cas une fois qu'ils sont mémorialistes.

Avec ces 4 validations semestrielles et la préparation du mémoire en 3è année, le stage serait de 3 ans pour tout le monde. Cet alignement ne posera pas en pratique de problème dans la mesure où le stage en 2 ans est peu demandé (3,6% des ECS en exercice en 2022).

[31] Enquête sur la soutenance du mémoire, CNOEC, Juillet août 2020

5. Le DEC

A. Les épreuves écrites

L'épreuve 1 de déontologie se révèle en pratique une épreuve de « bachotage », déconnectée des formations délivrées durant le stage, ayant pour effet d'inciter les stagiaires à peu s'investir dans leur suivi. En outre, le format de l'épreuve ne permet pas d'acquérir et de consolider les compétences nécessaires à l'exercice professionnel.

Sur son format, l'épreuve 2 est jugée désuète par l'ensemble des auditionnés. Elle est en effet perçue comme trop scolaire et datée par rapport aux besoins et à l'exercice professionnel actuel, en exigeant des candidats des connaissances très vastes et une documentation papier que plus aucun professionnel n'utilise aujourd'hui (*Martial Chadefaux, Frédéric Rocci, Claude Cazes*), mais le SIEC se heurte malheureusement depuis plusieurs années à l'impossibilité d'une mise à disposition d'une documentation numérisée pour les candidats. En outre, il n'est pas du ressort d'un examen professionnel intervenant après un diplôme de niveau master et d'une expérience pratique d'au minimum 3 ans de mesurer encore des compétences techniques dans un cadre académique. Enfin, cette épreuve qui apparait déconnectée de la pratique n'est en réalité pas sélective dans la mesure où il n'existe sans doute aucun candidat empêché de devenir expert-comptable, faute de réussir les épreuves écrites.

Les résultats à l'épreuve 2 sont d'ailleurs moyens, mais cela est sans doute également dû au fait que rares sont les stagiaires qui font par parts égales de l'expertise comptable et de l'audit pendant le stage. Ils présentent donc quasiment tous une faiblesse sur la moitié de l'épreuve.

Taux de réussite à l'UE 2 du DEC en%							
Mai 2019	Nov 2019	Nov 2020	Mai 2021	Nov 2021	Mai 2022	Nov 2022	Mai 2023
37,33	43,88	40,00	54,40	54,68	35,00	72,74	56,30
Moyenne des notes obtenues à l'UE 2 du DEC (/20)							
Mai 2019	Nov 2019	Nov 2020	Mai 2021	Nov 2021	Mai 2022	Nov 2022	Mai 2023
8,85	9,22	8,97	9,86	9,93	8,76	10,98	9,88

modification pour ne pas supprimer mais introduire ailleurs ces examens // 1° pposition de rapport

Forte de ces constats, **la commission propose de modifier le format des épreuves 1 et 2 en les introduisant pendant la période de stage, à l'issue de chacun des 4 semestres, portant sur les 4 socles du stage, dans le but d'accentuer l'implication de l'expert-comptable stagiaire dans la formation délivrée par l'institution :**

- Missions d'expertise comptable (Normes, Déontologie, LBC-FT, Qualité, Durabilité)

- Missions d'audit légal (Normes, Déontologie, LBC-FT, Qualité, Durabilité)
- Gestion de cabinet et projet professionnel
- Culture d'entreprise (Stratégie d'entreprise et durabilité, Marketing, Gestion commerciale, Relation client)

Cette nouvelle géographie de l'épreuve 1 et 2 auraient pour avantage de :

- Valoriser la période de stage en faisant coïncider programme du stage et objet de la validation, au fur et à mesure de l'avancement du stage, afin de renforcer l'implication des stagiaires dans le suivi des journées du stage et d'améliorer nettement la transmission des compétences, notamment celles relatives aux normes et à la déontologie.
- Valoriser l'apprentissage par l'utilisation d'une plateforme qui favorise l'acquisition des compétences et des savoirs, grâce à l'utilisation des plus récentes découvertes en sciences cognitives
- Consacrer la 3è année à l'accompagnement du mémoire avec des formations dédiées pour mieux accompagner les stagiaires dans la recherche, la rédaction et la soutenance de leur mémoire, en limitant le recours inéquitable et parfois approximatif des coachs privés.

C'est ainsi que la validation semestrielle des 4 socles pourrait être organisée sous forme de mise à l'épreuve, dans le cadre des journées de regroupement. La réalisation pratique de cet examen supervisé par le CFPC et organisé par les IRF devra faire l'objet d'un large consensus et d'une parfaite harmonisation, afin d'en garantir la régularité, l'équité et la neutralité, sur le plan national.

B. L'épreuve du mémoire

L'épreuve du mémoire est unanimement reconnue par les auditionnés comme essentielle et structurante dans le parcours de formation. Elle représente l'entrée dans la profession même si elle en fait souffrir certains. Les candidats eux-mêmes lui reconnaissent d'ailleurs de nombreuses vertus : capacité de rédaction, recherche documentaire, problématisation d'un sujet, capacité à analyser et synthétiser des contenus. Le choix du sujet représente en revanche une étape difficile pour de nombreux candidats, en raison notamment du critère difficile à atteindre de l'apport à la profession qui détermine pourtant le choix du sujet pour 33% des mémorialistes. Les examinateurs interrogés mentionnent à cet égard que 56% des mémoires ne présentent aucun apport à la profession[32].

On observe que les candidats qui ne préparent pas le mémoire rapidement après le stage ont du mal ensuite à s'engager dans le travail et mettent des années à finir, voire ne finissent jamais (on les retrouve en VAE quelques années après). Le nombre de mémorialistes est d'ailleurs toujours très important, année après année :

[32] Enquête sur la soutenance du mémoire, CNOEC, Juillet 2020

Nombre de mémorialistes					
2017	**2018**	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**
4 917	6 005	5 264	6 957	6 175	5 158

La commission propose **quelques aménagements sur les critères présidant au choix du sujet de mémoire :**

- Ne pas conserver comme seul et unique critère l'apport à la profession qui est illusoire (*Christine Esquerre, Estelle Sauvat, Hubert Tondeur, Julie Laniaud*)
- Ajouter d'autres critères :
  - Projet entrepreneurial (*Estelle Sauvat)*
  - Accompagnement à la transformation (*Estelle Sauvat, Julie Laniaud*)
  - Recherche (*Chrystelle Richard*)

Par ailleurs, **la commission propose d'inscrire le volume du mémoire dans un cadre de 80-120 pages** : en effet, la contrainte stricte des 100 pages a pour conséquence néfaste d'avoir une première partie de remplissage souvent inutile sur l'état des lieux et les enjeux (*Claude Cazes, Julie Laniaud*).

Enfin, **la commission propose que la soutenance pèse davantage dans la note finale** (actuellement limitée à 2 points), ce qui permettra de véritablement prendre en compte la prestation orale du candidat (*Olivier Boucherie*). Cette augmentation du poids de la soutenance correspond d'ailleurs au ressenti des candidats qui considèrent que la soutenance pèse largement dans la note finale et à la pratique des examinateurs[33] :

- 57% des candidats considèrent que la soutenance influence largement la note globale au mémoire
- 53% des examinateurs estiment que la soutenance a un fort impact sur la note qu'ils mettent

Annexe 18 – Enquête sur la soutenance, CNOEC, juillet 2020, Extraits

Il convient par ailleurs de renouveler et d'enrichir le vivier des examinateurs (campagne de recrutement, augmentation de l'indemnisation, diversification des profils…).

Le diplôme d'expertise comptable en tant que diplôme d'Etat, serait donc constitué de la seule épreuve du mémoire qui resterait à passer à l'issue du stage et qui resterait organisée et pilotée par le SIEC.

Il est intéressant de comparer cette proposition de la commission avec le diplôme supérieur du notariat dont le format et les modalités d'aptitude vont changer au 1er septembre 2024. Il est délivré après un master II Droit Notarial et deux années de formation en alternance divisées en semestrialités, autour de 4 socles, au cours desquelles les étudiants ont le statut de notaire stagiaire au sein d'un office notarial. Le diplôme d'études supérieures de notariat est délivré aux étudiants ayant validé

[33] Enquête sur la soutenance du mémoire, CNOEC, Juillet 2020

successivement les 3 périodes de formation, obtenu le certificat de fin de stage et validé la soutenance du rapport de stage ou de mémoire[34]. Il n'y a donc aucune épreuve écrite finale à l'issue du stage.

Par ailleurs, sans que l'analogie puisse permettre de comparer la soutenance du mémoire à la soutenance d'une thèse nécessaire à l'obtention d'un doctorat, il convient néanmoins de relever que le parcours LMD se finalise exclusivement par une soutenance, sans aucune autre épreuve écrite ou orale.

Ces nouvelles modalités d'examen restent conformes aux articles 7, 8 et 9 de la directive Audit 2006/43/CE dans la mesure où le test d'aptitude professionnelle est acquis pour les titulaires du DSCG dont le programme couvre l'entièreté des exigences de l'article 8 et qu'un contrôle de la capacité d'appliquer les connaissances théoriques à la pratique sur ces matières est sanctionnée par un examen ou un diplôme reconnu par l'État (art. 9.2).

Annexe 19 – Articles 7, 8 et 9 de la directive 2006/43/CE

C. L'introduction de certificats de spécialisation post DEC

Dans la mesure où le DEC doit, de l'avis unanime des auditionnés, garder son caractère généraliste et polyvalent, dans la mesure où 80% des clients restent des TPE-PME, la question de la nécessaire spécialisation des experts-comptables est renvoyée à la formation professionnelle.

C'est dans ce cadre que l'institution pourrait proposer des certificats de spécialité (Gestion de patrimoine, RSE et durabilité, Evaluation…), à travers des formations d'une durée de 10 à 15 jours qui seraient conçues par le CFPC, validées par le Conseil National, distribuées par les IRF et délivrées sous la forme de certificats de l'Ordre des Experts-comptables (*Philippe Barré, Alain Burlaud, Estelle Sauvat*).

D. Le Doctorat of Business Administration (DBA)

Ajout fait dans cette version du rapport

En partenariat avec le Business Science Institute (BSI), le conseil national va proposer experts-comptables stagiaires voulant poursuivre leur travail de mémoire de s'engager sur une thèse de doctorat of business administration sur un sujet de sciences de gestion des organisations, afin d'obtenir un DBA et de le faire valoir auprès des tiers [35]. Plus précisément, le partenariat conclu avec BSI permettra aux ECS d'intégrer le programme Executive DBA du BSI (BSI) et d'ainsi bénéficier d'un parcours d'apprentissage personnalisé et d'un suivi personnalisé dans leur travail de recherche et de rédaction.

[34] Arrêté du 5 juillet 2023 relatif au diplôme d'études supérieures de notariat, art. 5
[35] Le DBA

IV. Enjeux et atouts des propositions de la commission

Si la mutation du secteur des cabinets et les besoins importants en recrutement montrent incontestablement le dynamisme remarquable de la profession à un tournant majeur de son histoire, ils mettent cruellement en lumière l'insuffisance du nombre de diplômés de la filière par rapport aux besoins et nous alertent sur la déconnection progressive et prévisible des contenus des diplômes et du format de certaines des épreuves avec les besoins du terrain, menaçant gravement à terme l'activité des cabinets.

Cette mutation du secteur qui a pour conséquence une évolution structurelle des cabinets provoque immanquablement une réaction en chaîne dont la commission *ad hoc* avait pour mission d'analyser chaque maillon, pour ensuite proposer des axes d'adaptation (DCG, DSCG, entrée en stage, programme du stage, DEC).

Du fait de l'évolution du secteur et des missions, les cabinets ont plus que jamais besoin de pouvoir recruter des jeunes diplômés formés à la technique de base, incontournable et fondamentale, mais également à des compétences plus spécifiques qui sont aujourd'hui très recherchées et qui transforment en profondeur les profils recherchés, qu'il s'agisse de la durabilité qui doit infuser dans tous les domaines d'études, mais aussi des compétences transversales (recherche documentaire, recherche de solution, esprit critique, d'analyse et de synthèse, prise de recul, communication écrite et orale…), même si ces compétences relèvent aussi pour une large part des stages en cabinet et de la pratique professionnelle post diplôme.

Les compétences clés recherchées hier ne sont plus celles d'aujourd'hui. La mutation des besoins des cabinets commande d'aménager la filière et la déclinaison des compétences attendues. Il ne s'agit donc en aucun cas de simplifier le cursus mais d'en élargir le spectre des compétences à acquérir, afin d'enrichir le profil des diplômés et montrer aux étudiants que la filière est dynamique, en phase avec son temps et ses enjeux vitaux. Il est impérieusement nécessaire de redéfinir certains contenus pédagogiques, mais également de réviser le format un peu daté de certaines épreuves ou qui n'est pas en mesure d'évaluer ces nouvelles compétences.

L'inaction aurait pour première grave conséquence de détourner les étudiants de la filière et les diplômés restants des cabinets et de la profession qui finira par leur apparaître, au mieux, définitivement désuète, au pire, dépassée par les enjeux de son époque et incapable de s'adapter. Cette désertion ne manquerait pas de menacer ensuite les cabinets dans leur activité et leur développement, faute de trouver la ressource humaine dont ils ont besoin pour asseoir leurs propositions de missions.

Annexe 20 – Analyse SWOT/FFOM

V. Planning prévisionnel

Dans le cadre de la mise en place de l'ensemble de ces propositions, la commission propose l'échéancier suivant :

- Fin novembre 2023 :
  RV CNOEC/Pascal Gosselin, Chef du département des formations des cycles master et doctorat du MESR
  Partager les propositions qui sont du ressort du MESR et en confirmer la faisabilité
  - DCG : Structuration en blocs de compétences, aménagements du programme du DCG
  - DSCG : Aménagement du programme
  - DEC : Modification du format des épreuves 1 et 2, modifications de certaines modalités réglementaires de rédaction du mémoire du DEC
- Décembre 2023 :
  Soumission au Bureau du CNOEC
- 1er trimestre 2024
  - Discussion et vote en session du CNOEC
  - Transmission au MESR des propositions votées pour mise en place concertée (GT pour le DCG et le DSCG)
  - Lancement effectif de la réforme du stage :
    - Réduction des modules e-learning, passage sur Didask pour certains, remplacement de certains modules par ceux de Profession comptable 2030
    - Réorganisation du programme du stage en 4 blocs, conception des nouveaux modules, restructuration des modules repris et conception des quiz pour la 1è année de stage (Objectif mai 2025), la 2è année de stage (Objectif mai 2026) et la 3è année de stage (Objectif mai 2027)
    - Remplacement des 4 rapports semestriels par 2 rapports annuels (l'un à remettre en fin de 2è année, l'autre avant la fin de la 3è année) : Objectif mai 2025

Les propositions précises de dates pour le DCG et le DSCG ont été supprimées

VI. ANNEXES

Annexe 1 – Les besoins de recrutement des cabinets d'expertise comptable, Etude Quadrat pour le CNOEC, Mars 2020 (Extraits)

Annexe 2 - Baromètre des métiers de l'expertise comptable, du commissariat aux comptes et de l'audit, OMECA, Avril 2023

Annexe 3 - L'état de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, en France, MESR, 2022

Annexe 4 - Les besoins de recrutement des cabinets d'expertise comptable, Etude Quadrat pour le CNOEC, Mars 2020 (Extraits)

Annexe 5 – Note France Compétences sur les blocs de compétences

Annexe 6 - Lettre de mission de la commission chargée d'étudier l'évolution des diplômes

Annexe 7 – Liste nominative des personnalités auditionnées par la commission ad hoc

Annexe 8 – Cadre des auditions

Annexe 9 – Questionnaire OpinionWay

Annexe 10 – Synthèse des résultats du sondage OpinionWay réalisé entre le 18 septembre et le 13 octobre

Annexe 11– Étude prospective sur la profession comptable, les métiers, les qualifications et les diplômes, cabinet Quadrat,Juin 2019 (Extraits)

Annexe 12 - Enquête sur le stage, 2018, APDCG, ACG-GEA, INTEC

Annexe 13 – Formulaire de dispenses d'UE du DSCG

Annexe 14 – Tableau récapitulatif des diplômes donnant lieu à dispenses d'UE du DSCG

Annexe 15 – Compte-rendu annuel des contrôleurs de stage 2022 (Extraits)

Annexe 16 – Enquête sur le stage, ANECS, 2020

Annexe 17 - Programme du stage

Annexe 18 - Enquête sur la soutenance du mémoire, CNOEC, Juillet 2020 (Extraits)

Annexe 19 – Directive 2006/43/CE (art. 7, 8 et 9)

Annexe 20 – Analyse SWOT/FFOM