

MATINALE-DÉBAT
13 MARS 2025

75% des participants pilotent la gestion des talents au quotidien, ce qui en fait un pilier stratégique !

Les résultats de cette enquête réalisée avant la rencontre montrent à quel point le sujet peut mobiliser des personnes dont il n'est pourtant pas la mission première.

Miser sur la complémentarité des profils

ENJEUX

Alors que la data prend une place croissante et que les outils deviennent incontournables, la fonction Finance connaît une profonde transformation.

Pour accompagner ce mouvement, il est tentant de rechercher des profils « idéaux », mais cette quête risque de s'avérer vaine.

Une approche plus réaliste, qui permet de mixer anciennes et nouvelles compétences, consiste à s'appuyer sur les points forts de chacun.

BONNES PRATIQUES

- Constituer des binômes entre un senior et un junior, pour faciliter les échanges et la montée en compétences.
- Confier à chaque collaborateur de l'équipe la responsabilité d'un sujet transverse qu'il portera vis-à-vis de ses collègues.
- Ne pas écarter les spécialistes d'Excel, mais au contraire capitaliser sur leur expertise pour paramétrer les nouveaux outils et redéfinir les process.
- Accepter de se séparer des collaborateurs qui ne veulent pas ou ne peuvent pas évoluer.

Faire évoluer les pratiques managériales

ENJEUX

La transformation de la fonction Finance ne doit pas laisser de côté la dimension managériale. Dans ce domaine, renouveler les pratiques est essentiel pour conduire le changement, développer les compétences et retenir les talents.

BONNES PRATIQUES

- Encourager un mode de travail basé sur la confiance et l'autonomie, avec des objectifs clairs et mesurables
- Développer une culture du feedback, notamment du feedback négatif, pour mettre en évidence les axes de progression
- Avoir des échanges réguliers avec chaque collaborateur, y compris dans un cadre informel, afin de capter les signaux faibles et d'anticiper les attentes en termes d'évolution ou les départs
- Être attentif au respect de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, sujet devenu central en particulier pour les nouvelles générations

Donner du sens et des perspectives

ENJEUX

Face à de jeunes générations qui ont parfois l'impression d'avoir fait le tour de leur poste au bout de quelques mois, trouver des leviers pour régulièrement les remobiliser et les convaincre qu'ils ont encore beaucoup à découvrir est une nécessité.

BONNES PRATIQUES

- Inciter les collaborateurs à aller à la rencontre des opérationnels pour comprendre leurs contraintes, rendre tangible l'activité et la replacer dans un contexte plus global.
- Permettre aux collaborateurs de s'impliquer dans des projets, valoriser l'innovation, donner l'opportunité de présenter des idées au top management.
- Proposer des formations qualitatives permettant une réelle évolution des compétences.
- Faciliter les mobilités, verticales et horizontales.



Les bonnes pratiques qu'ils ont retenues...

« Garantir un espace de créativité avec la liberté de faire évoluer les process »

« Projeter son organisation et ses recrutements sur le long terme »

« Lorsque cela est possible et selon la taille de la structure, prévoir des parcours d'évolution pour les collaborateurs de la Finance »

« Instaurer une culture du feedback, même négatif »

« Garder un œil sur la rémunération des personnes fidèles et performantes pour éviter de les désaligner exagérément du marché / des nouveaux arrivants »

« Une spécialisation de chacun membre de l'équipe, par thématique transverse – au lieu d'avoir un profil senior et plusieurs profils junior »



Le mot de **Pigment**

Chez Pigment, nous sommes convaincus que la transformation de la fonction finance passe autant par la technologie que par les talents. La montée en puissance de la donnée, l'automatisation croissante des tâches et l'exigence de transversalité redéfinissent les contours du métier.

Composer l'équipe finance de demain, c'est avant tout miser sur la complémentarité des profils : combiner expertise technique, agilité métier et soft skills pour répondre aux enjeux complexes de pilotage de la performance. Les équipes doivent pouvoir s'appuyer sur des outils modernes pour passer moins de temps à collecter les données... et plus à prendre les bonnes décisions.

Cela suppose **une évolution des compétences, bien sûr, mais aussi un environnement qui valorise l'apprentissage, l'autonomie et l'impact.**

C'est pourquoi nous remercions chaleureusement Jean-Baptiste Papazoglou, Head of FP&A Group chez BANIJAY ENTERTAINMENT, pour son témoignage inspirant lors de notre événement !

Son retour d'expérience illustre parfaitement ce que nous observons chez de nombreux clients : un besoin urgent de réinventer l'organisation des équipes finance, en créant des passerelles intergénérationnelles, en donnant du sens, et en offrant des outils à la hauteur des ambitions. Plus que jamais, la performance passe par la capacité des équipes à s'adapter, à se projeter, et à construire une culture du changement.

Chez Pigment, nous sommes fiers d'accompagner cette nouvelle génération de leaders financiers.

VOS CONTACTS



PIGMENT
Julliette Batt
Account Executive



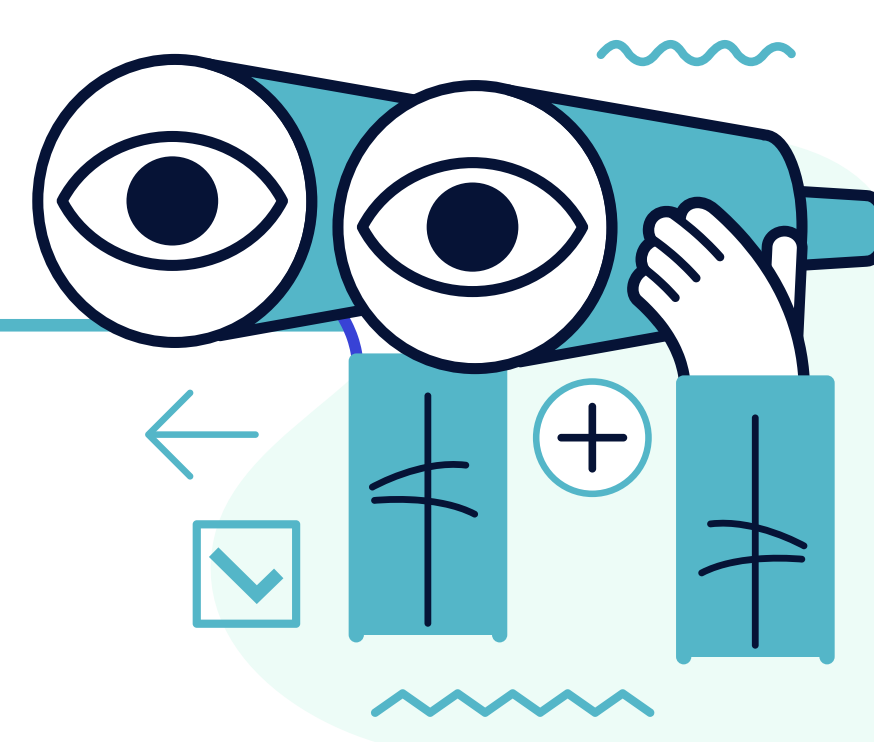
PIGMENT
Matthieu Guillou
Account Executive



PIGMENT
Sophie Mc Donagh
Marketing Manager,
Southern Europe



LOSAM
Aurélie Blin
Responsable de la
communauté



Plus de détails sur le **Finance Performance Lab**



Le programme de l'année SAISON 2

12 Décembre 2024

PRÉVISIONS BUDGÉTAIRE AGILES

Adoptez une approche collaborative pour une vision financière unifiée

13 Mars 2025

COMPOSER L'ÉQUIPE FINANCE DE DEMAIN

Quelles compétences et nouveaux talents pour une performance financière optimisée ?

20 Mai 2025

RÉVOLUTION IA ET AUTOMATISATION

Libérez le potentiel stratégique de la Finance !

23 Septembre 2025

FINANCE RESPONSABLE

Garantir la qualité des données ESG au service de la stratégie d'entreprise