

Etude Pigment : Office of CFO 2025

Résultats de l'enquête annuelle
de Pigment auprès des
Directions finance

Contents

| | | |
|---------------------|--|----|
| <i>Introduction</i> | Avant-propos de Jay Peir | 2 |
| <i>Chapitres</i> | Rétrospective de l'année écoulée | 10 |
| | Prévisions : Anticiper l'avenir | 16 |
| | IA : l'IA entre en scène | 23 |
| | Comment la finance évolue en tant que profession | 29 |
| | Pour aller plus loin | 30 |
| <i>Conclusion</i> | | |

Introduction



Jay Peir
Head of Strategy and
Interim CFO chez Pigment

L'année 2025 vient de démarrer et déjà nous pouvons anticiper qu'elle sera chargée. L'IA devient concrète, la géopolitique continue d'apporter son lot de changements et de nouvelles réglementations impacteront notre façon de travailler.

Mais pour les directions financières, faire face aux changements est déjà une constante du métier depuis quelques années. Il est même parfois difficile de savoir si nous vivons réellement une période d'agitation inhabituelle...

Pour faire le point sur ces enjeux et le ressenti de la communauté finance, **Pigment réalise une enquête annuelle**. Menée auprès de représentants du département finance, elle permet de mettre en lumière la façon de mesurer la performance sur l'année écoulée, les perspectives identifiées et les feedbacks quant aux leviers et opportunités perçus par la fonction.

Quels sont donc les thèmes clés qui émergent cette année de notre étude? Voici les idées principales :

- **La typologie des risques potentiels est variée et complexe** – cependant, les organisations sont globalement plus positives que l'année dernière quant aux perspectives du marché.
- **Le rôle de la finance continue d'évoluer**, les données et leur analyse jouant un rôle de plus en plus critique au sein des directions FP&A. En revanche, le déficit croissant de compétences requises reste un défi important auquel les organisations tentent de répondre.
- Malgré un enthousiasme et un optimisme général, **la plupart des organisations mettront 2 à 3 ans avant de pouvoir véritablement tirer parti de l'IA**. Les entreprises qui feront partie des premières à utiliser le potentiel de l'IA auront donc un réel avantage.

Les informations partagées dans ce document sont destinées à vous aider à établir une base de référence pour votre propre organisation, à réfléchir à ce qui fonctionne correctement et à vous préparer pour l'avenir.

Section 1

Rétrospectives

Bilan de l'année écoulée

Risques externes

?

Dans quelle mesure les éléments suivants ont-ils constitué un risque pour la performance de votre organisation en 2024 ?

Options : pas de menace, menace mineure, menace modérée, menace majeure, menace critique.

- IA
- Ralentissement économique et inflation
- Risques environnementaux
- Géopolitique
- Modification des réglementations
- Évolution du marché (ex : intensification de la concurrence)
- Cybersécurité



Les types de risques identifiés pour l'année dernière étaient extrêmement variés : nous avons en effet observé plusieurs menaces obtenant chacune plus de 50% des réponses.

Les évolutions du marché – c'est-à-dire les changements au sein d'un secteur spécifique, comme l'intensification de la concurrence par exemple – arrivent en première position, de peu.

- **Allemagne** : les répondants affichent des pourcentages élevés de "menaces mineures" et de "menaces critiques", ce qui suggère la polarisation des opinions.
- **France** : les répondants présentent des pourcentages élevés de "menaces majeures", indiquant une inquiétude un peu plus élevée, quels que soient les risques.
- **Royaume-Uni** : les répondants penchent un peu plus vers l'absence de menace.
- **États-Unis** : les répondants s'alignent généralement aux moyennes des autres pays.

Risques internes

?

Dans quelle mesure les éléments suivants ont-ils constitué un risque pour la performance de votre organisation en 2024 ?

Options : pas de menace, menace mineure, menace modérée, menace majeure, menace critique.

- *Recrutement/rétention des talents*
- *Manque de compétences*
- *Manque de solutions technologiques*
- *Résistance au changement*
- *Lenteur des décisions*
- *Manque de collaboration entre les départements*
- *Mauvaise qualité des données*

| | | |
|---|---|--|
| 1 |  | Manque de collaboration entre les départements |
| 2 |  | Lenteur des décisions |
| 3 |  | Recrutement et fidélisation des talents |
| 4 |  | Manque de compétences |
| 5 |  | Résistance au changement |
| 6 |  | Mauvaise qualité des données |
| 7 |  | Manque de solutions technologiques |

Si les risques externes peuvent être difficiles à affronter, les plus complexes proviennent souvent de l'intérieur. La typologie de risques internes est tout aussi variée. Voici les trois principaux :

Manque de collaboration

L'amélioration de la collaboration au sein de l'entreprise devrait être une priorité absolue. La première chose à faire est de se pencher sur les technologies disponibles au sein de l'organisation – une source unique de vérité et des logiciels accessibles et riches en fonctionnalités sont la base d'une collaboration efficace.

Lenteur de la prise de décision

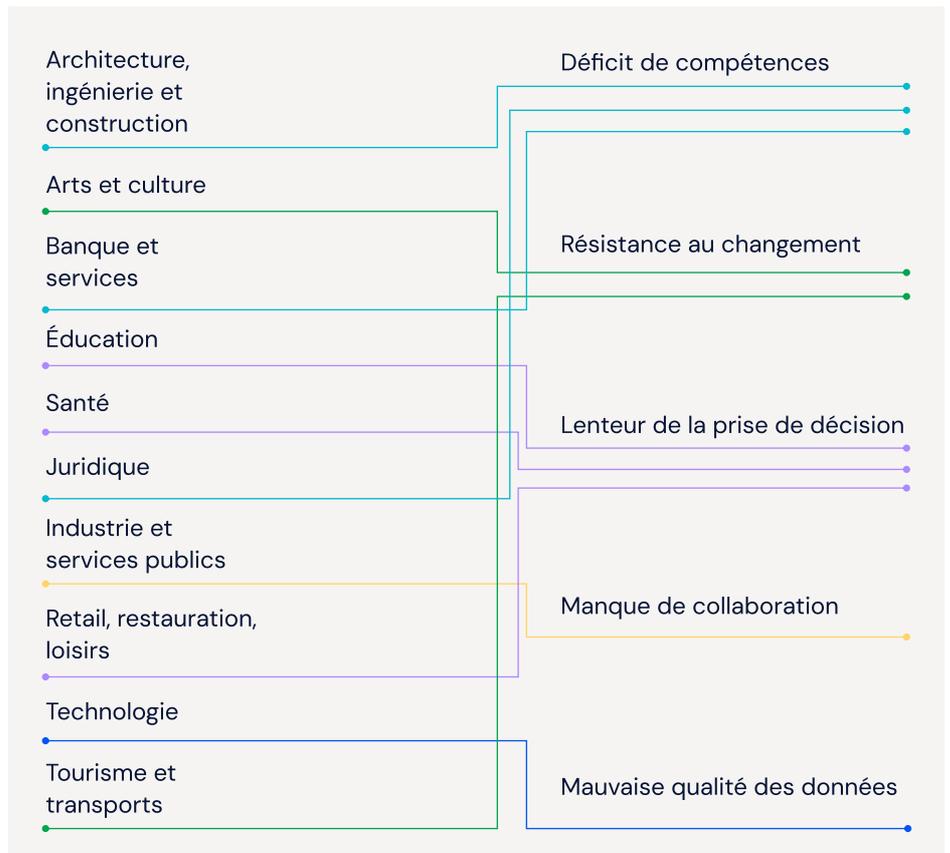
Les difficultés à prendre des décisions impactent fortement la Finance et sont souvent la conséquence directe d'un manque d'accès en temps réel aux données et aux informations, ainsi que d'une mauvaise collaboration entre les différentes directions.

Recrutement et fidélisation des talents

Les talents du département Finance sont très demandés, et les organisations ont du mal à trouver et à retenir les meilleurs collaborateurs. La plupart des dirigeants avec lesquels nous échangeons évoquent la pénurie de talents, possédant les compétences requises en matière de données et d'analyse, comme un obstacle à l'amélioration du processus décisionnel.

Répartition par industrie

Ces trois risques peuvent s'alimenter et former un cercle vicieux : une mauvaise collaboration entrave la prise de décision, tandis que la pénurie de talents rend la résolution de ces problèmes encore plus difficile. Le résultat ? Des équipes Finance moins agiles et moins efficaces, qui peinent à faire face aux incertitudes.



Rapport d'écart

?

Comment évalueriez-vous la performance de votre organisation dans les domaines suivants en 2024 ?

Options : leader, mature, moyen, insuffisant

- Précision des prévisions
- Gestion des données
- Gestion du personnel
- l'innovation
- Partenariat commercial
- Adaptation aux changements du marché
- Adopter les nouvelles technologies

LES 3 DOMAINES DE PERFORMANCE LES PLUS FAIBLES

- 1  Partenariats
- 2  Innovation
- 3  Précision des prévisions

LES 3 PRINCIPAUX DOMAINES DE PERFORMANCE

- 1  Adoption des nouvelles technologies
- 2  Pilotage de la masse salariale
- 3  Gestion des données

Les personnes interrogées étaient optimistes quant à la performance de leur organisation en 2024 : **7%** se considérant comme "leader" ou "mature", et seulement **24%** se considérant comme "moyen" ou en "retard".

- **Les grandes entreprises** (en particulier celles de 15 000 ou 20 000+ collaborateurs) présentent des pourcentages sur le niveau « leader » et « mature » plus élevés.
- **Au niveau régional, l'Allemagne** se présente comme le pays le plus confiant dans ses propres performances (en particulier en matière de précision des prévisions et de gestion de la masse salariale), les États-Unis suivent de près, mais le Royaume-Uni et la France sont à la traîne.
- **Les personnes occupant des postes de cadre supérieur, ou niveau hiérarchique directeur** et plus, accordent une note nettement plus élevée à leur organisation dans toutes les catégories que les managers juniors.

Autres questions

?

Dans quelle mesure ces facteurs contribuent-ils, le cas échéant, à l'attrition au sein de votre équipe financière ?

- *Équilibre entre vie professionnelle et vie privée*
- *Culture organisationnelle ou environnement de travail*
- *Rémunération*
- *Manque de formation ou de développement professionnel*
- *Technologie et outils inadéquats*
- *Performances de l'entreprise*
- *Lieu de travail /travail à distance*

Le recrutement de talents étant un sujet critique pour la Finance, l'attrition est par conséquent un domaine qui mérite attention. Les facteurs contribuant à l'attrition au sein des équipes finance sont : **la rémunération, le manque de formation ou de plans de développement professionnel et la performance globale de l'entreprise.**

Les managers interrogés estiment que l'attrition au sein de leur équipe est due à :

- Équilibre travail-vie personnelle
- Technologie et outils inadéquats
- Rémunération et avantages

Les directeurs et niveau hiérarchique supérieur estiment que l'attrition est motivée surtout par :

- Rémunération et avantages
- Performance de l'entreprise
- Manque de formation ou de plan de développement

Les répondants occupant des postes plus élevés semblent donc avoir un point de vue différent de leurs équipes quant aux principaux facteurs d'attrition.

Il est particulièrement intéressant de noter que le critère de l'adéquation des technologies et outils occupe une place prépondérante chez les managers. Cela a du sens, car les outils utilisés par leurs collaborateurs sont devenus un facteur clé pour attirer et retenir les talents au sein des équipes Finance.

...et alors ?



Jay Peir
Head of Strategy & Interim
CFO chez Pigment

En tant que professionnels de la finance, en quoi ces informations sont pertinentes ? Personnellement, certains résultats présentés dans cette section de l'étude ne m'ont pas surpris outre mesure.

Par exemple, prenons le manque de collaboration et la lenteur des décisions considérés comme principaux problèmes internes. Ce sont effectivement des défis que je vois régulièrement dans de nombreuses organisations, et ce sont d'ailleurs ces raisons qui nous ont poussé à créer Pigment.

En revanche, certains résultats m'ont réellement étonnés : j'ai trouvé particulièrement intéressant que les managers et les directeurs perçoivent différemment les principaux facteurs d'attrition. C'est certainement un sujet sur lequel je travaillerai avec mes collègues RH cette année. Avoir un taux d'attrition élevé au sein d'une équipe a, en effet, un impact important sur le moral, la vitesse à résoudre les problèmes et plus généralement sur l'innovation et la résilience globale.



Section 2

Prévisions :

Anticiper l'avenir

Les choses ne peuvent que s'améliorer

?

Prévoyez-vous des conditions du marché plus favorables ou plus difficiles l'année prochaine ?

Les résultats sont plutôt positifs.

77% des personnes interrogées pour notre étude Pigment estiment que les conditions du marché vont s'améliorer en 2025. Le pays le plus optimiste étant les États-Unis (80%), suivi de l'Allemagne (79%), du Royaume-Uni (77%), puis de la France (66%).

La majorité des secteurs d'industrie suivent cette même tendance.

Centres de coûts

?

En 2025, prévoyez-vous d'augmenter/réduire les budgets dans les domaines suivants ?

- Masse salariale
- Outils
- Technologie de planification financière
- Formation
- Initiatives en matière de développement durable/ESG



Architecture, ingénierie et construction : durabilité/ESG (↑19%)



Arts et culture : formation (↑30%)



Éducation : formation (↑21%)



Services bancaires et financiers : formation (↑25%)



Santé : développement durable/ESG (↑23%)



Industrie et services publics : effectifs (↑27%)



Commerce de détail, restauration, loisirs : effectif (↑28%)



Technologie : technologie de planification financière (↑11%)



Voyages et transports : formation (↑23%)

Qu'est-ce qui vous empêche de dormir ?

?

Dans quelle mesure pensez-vous que les éléments suivants constitueront un risque pour la performance de votre entreprise en 2025 ?

Options : pas de menace, menace mineure, menace modérée, menace majeure, menace critique.

- IA
- Ralentissement économique et inflation
- Risques environnementaux (par exemple, changement climatique et catastrophes naturelles)
- Géopolitique
- Modification des réglementations
- Évolution du marché (par exemple, intensification de la concurrence)
- Cybersécurité

| | | |
|---|---|--|
| 1 |  | Évolution du marché |
| 2 |  | Risques géopolitiques |
| 3 |  | Cybersécurité |
| 4 |  | Ralentissement économique et inflation |
| 5 |  | Intelligence artificielle |
| 6 |  | Changements de réglementation |
| 7 |  | Risques environnementaux |

La sérénité n'est pas de mise.

La typologie de risques cette année est similaire à celle de 2024 : ces derniers sont variés, en témoignent les réponses très mitigées de la part des personnes interrogées. De plus, ces valeurs sont toutes environ **10% plus élevées** que celles des risques de l'année dernière.

- **Au niveau régional, l'Allemagne** a enregistré des notes systématiquement inférieures, indiquant que les répondants allemands se sentent globalement plus à l'abri de ces risques ou les considèrent comme moins prioritaires.
- **Le Royaume-Uni** (et parfois **la France**) affichent une inquiétude accrue face à la plupart des risques externes, tandis que les **États-Unis** se situent généralement près de la moyenne mondiale.



Nos propres recherches font écho à ce sentiment général. La fonction finance cite « l'incertitude économique » suivie par « les problèmes de masse salariale et de recrutement » comme étant les principaux points de vigilance attendus en 2025.

Les organisations disposant de bases de données et d'analyses solides sont celles qui disposent d'une meilleure capacité à atténuer ces forces externes, qu'elles soient motivées par l'évolution du marché, des problèmes sanitaires ou géopolitiques, ou bien encore des contraintes réglementaires.”

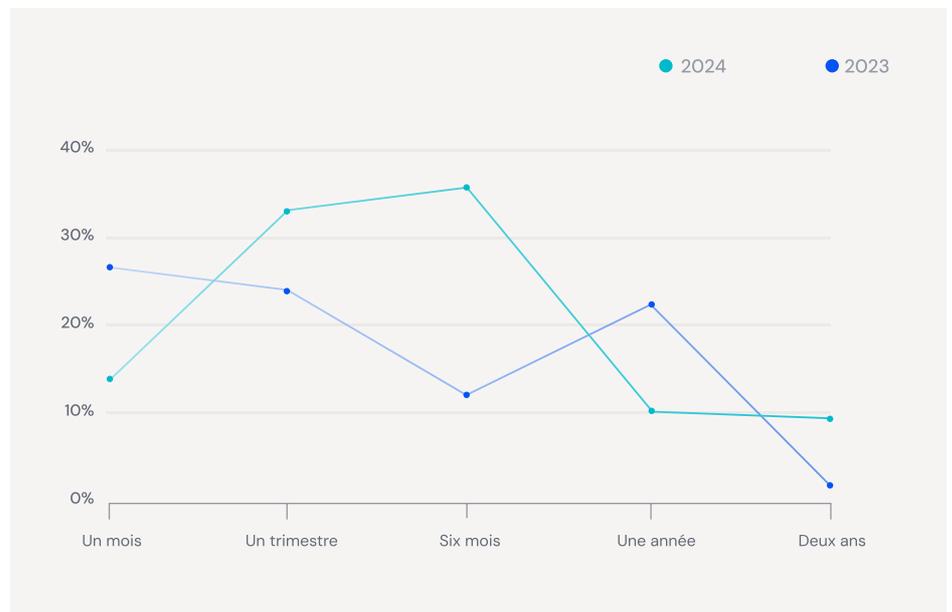


Howard Dresner
Fondateur et directeur de la recherche chez
Dresner Advisory

Le flou autour des prévisions commence à se dissiper

?

A quelle distance dans le temps estimez-vous être capables d'élaborer des plans ?



À l'échelle mondiale, **seulement 20% des entreprises se sentent confiantes dans les plans qu'elles élaborent à plus de 6 mois** et seulement 10% se sentent confiantes dans l'élaboration de plans pour les 2 prochaines années ou plus.

En revanche, il y a une amélioration de la confiance dans la planification à court et moyen termes, ce qui suggère peut-être une tendance des organisations à s'éloigner du modèle traditionnel de budget annuel.

Bien que les chiffres soient encore faibles, la **confiance dans la planification à long terme (deux ans et plus) a triplé par rapport à l'année dernière**, ce qui pourrait laisser penser que certaines organisations aient davantage confiance en leur données. Nous garderons un œil sur l'évolution de cette situation au cours des prochains mois.



Chaque fois qu'il y a un changement comme le COVID, les taux d'intérêt..., les gens recherchent plus de stabilité. Ils veulent s'assurer de la véracité et de la fiabilité des résultats et informations présentés par le directeur financier ou le PDG lors de réunions internes ou externes



Rob Bernshteyn
General Partner,
ICONIQ Growth

Obstacles identifiés

?

Parmi les facteurs suivants, lesquels empêchent la fonction finance d'effectuer un travail stratégique ?

1



Incapacité à anticiper les évolutions

2



Incapacité à réaliser facilement des scénarios ou des prévisions

3



Faible valeur ajoutée

Il s'agit des mêmes problèmes identifiés l'année dernière, ce qui devrait alerter les directions Finance. Les plus gros problèmes évoqués ici sont plutôt faciles à enrayer dans le cadre d'une transformation numérique bien exécutée.

...et alors ?



Jay Peir
Head of Strategy & Interim
CFO chez Pigment

Encore une fois, je suis à la fois surpris et peu surpris.

Je suis heureux de constater que la confiance dans la planification à 6 mois connait une nette progression : améliorer ses capacités de prévision et de planification par scénarios est la meilleure façon pour les organisations d'opérer dans un environnement volatil.

La finance continue d'éprouver des difficultés sur sa capacité à anticiper et à diminuer la quantité de tâches à faible valeur, reflétant une tendance plus large : bien que des responsabilités stratégiques continuent d'affluer vers la direction finance, les tâches routinières continuent de l'empêcher d'effectuer un travail à plus forte valeur ajoutée.

Je pense qu'à partir de cette année, nous allons voir l'IA arriver à maturité et jouer un rôle encore plus important pour la finance. Gartner a plaidé en faveur d'un nouveau modèle de travail pour la finance connu sous le nom de **diffusion des capacités**, qui guide le développement de fonctionnalités basées sur l'IA que nous apportons à la plateforme Pigment.

Section 3

Le géant incontournable

L'IA est là

Un potentiel inexploité

?

Où pensez-vous que l'IA apportera le plus de valeur pour votre organisation ?

1



Collaboration accrue entre les départements

2



Amélioration de la vitesse de prise de décision

3



Meilleure productivité

Les directeurs et fonctions hiérarchiques supérieures accordent une plus grande importance à l'amélioration des résultats financiers (28%) que les managers (19%), ce qui est cohérent avec leur fonction.

Bien que ce soit le cas pour tous, les dirigeants plébiscitent l'intérêt de l'IA pour faciliter la prise de décision (29%) contre 22% des managers, reflétant potentiellement le poids de leur implication dans des décisions critiques.

Ceci correspond à ma propre expérience personnelle de l'IA. Cette dernière peut en effet amplifier l'impact de chaque membre de l'équipe finance, facilitant le quotidien des experts techniques, tout en démocratisant l'accès des utilisateurs métiers aux informations clés.



La possibilité de participer à une réunion de direction en tant que directeur financier et fournir dynamiquement une analyse de scénarios, c'est le genre de sujets pour lesquels l'IA générative est conçue, surtout si elle repose sur une base complète de données.



Rob Bernshteyn
General Partner,
ICONIQ Growth

Confiance croissante

?

Voudriez-vous prendre en compte des inputs de l'IA pour prendre une décision ou faire une recommandation commerciale ?

Nous avons constaté un fort consensus des répondants (**72% contre 68% l'année dernière**), démontrant une confiance croissante dans l'IA en tant que technologie susceptible d'améliorer la prise de décision.

En revanche, la confiance des grandes entreprises sur les sujets IA est moins élevée (60%) – peut être le reflet d'un doute quant à leurs capacités de gestion des données. En effet, les répondants issus des grandes entreprises (15 000+ collaborateurs) présentent systématiquement des résultats inférieurs en matière de confiance, d'optimisme et d'avantages tangibles de l'IA (taux de confiance de **10 à 20% inférieurs à ceux des autres groupes**).

Ces réponses sont sans doute le reflet des défis liés à la mise à l'échelle des solutions d'IA dans des environnements vastes et complexes où le changement est souvent plus difficile et plus long à mettre en œuvre.

Les obstacles

?

Quels sont, selon vous, les principaux obstacles à la maximisation de la valeur de l'IA dans votre organisation ?

1



Problèmes de sécurité

2



Difficulté à intégrer l'IA dans les systèmes existants

3



Problèmes de qualité des données

4



Pénurie de talents qualifiés

5



Vision stratégique insuffisante

Nous avons pu observer une forte division sur cette question. Ce qu'il faut retenir, c'est que même si l'enthousiasme pour l'IA est grand, des efforts importants restent nécessaires pour surmonter ces défis.

?

Avez-vous déjà évité d'utiliser des solutions d'IA au travail du fait de la manière dont les données de l'organisation sont utilisées ?

Lors de notre dernière étude Pigment, **53% des répondants avaient admis avoir évité d'utiliser l'IA.**

Cette année, le taux a augmenté à 60%, et est encore plus important sur la cible des dirigeants (68%). Peut-être sont-ils plus conscients des risques associés de l'IA en matière de confidentialité, de sécurité, de conformité et d'utilisation éthique des données.

Compte tenu de l'omniprésence de l'IA dans nos vies personnelles, il existe un risque IT que les dirigeants doivent prendre en considération. Nous devons tous contribuer à la gouvernance autour de l'IA, car les collaborateurs vont quoiqu'il en soit finir par l'utiliser, avec ou sans approbation du service informatique.

Plans d'action

?

Parmi les éléments ci-dessous, le ou lesquels votre organisation souhaite ou les a déjà mis en place dans le cadre de sa stratégie IA ?



Formation des collaborateurs

82% des répondants ont déjà mis en œuvre ou envisagent de mettre en œuvre des initiatives de reconversion. C'est donc un sujet prioritaire pour les entreprises, qui vient corroborer les résultats de l'étude qui fait état de la préoccupation massive des personnes interrogées quant au déficit observé des compétences en IA des équipes.

51% des dirigeants envisagent d'implémenter l'IA, contre 36% des managers – une différence qui s'explique probablement du fait que la direction est davantage impliquée dans les initiatives stratégiques et que la mise en place et l'adoption de l'IA font partie des chantiers stratégiques de l'organisation.



Augmentation des investissements/budgets IT

La majorité des personnes interrogées (36%) ont déjà ou envisagent (46%) de dégager davantage de budget pour l'infrastructure informatique dans le cadre de leur stratégie d'IA. Toutefois ce nombre diminue à mesure que la taille de l'entreprise augmente.

Les grands groupes reconnaissent souvent que leur agilité est généralement moindre. Pour être pérennes, ils seraient intéressés pour eux d'accorder plus d'attention aux sujets informatiques.



Recruter des talents avec des compétences spécifiques en IA

En plus des actions de formation des collaborateurs existant, 81% des organisations ont déjà ou planifie de recruter des spécialistes de l'IA.



Adoption des outils d'IA au sein de solutions existantes

Les taux d'adoption de solutions d'IA sont globalement plus élevés sur des outils existants : avec 82% des personnes interrogées ayant déjà mis en œuvre des outils d'IA (36%) et prévoyant de le faire (46%).

L'avantage de cette approche est qu'elle ne nécessite pas nécessairement des talents spécifiques en IA, mais dépend plutôt des fonctionnalités et de la formation des éditeurs avec lesquels vous travaillez.



Au cours des deux dernières années, de nombreuses entreprises ont essayé elles-mêmes d'appliquer des fonctionnalités d'IA et d'IA générative aux processus de planification et de prise de décision. Elles ont pu se rendre compte de la difficulté de réussir lorsque l'IA n'est pas directement intégrée dans leur suite logicielle.

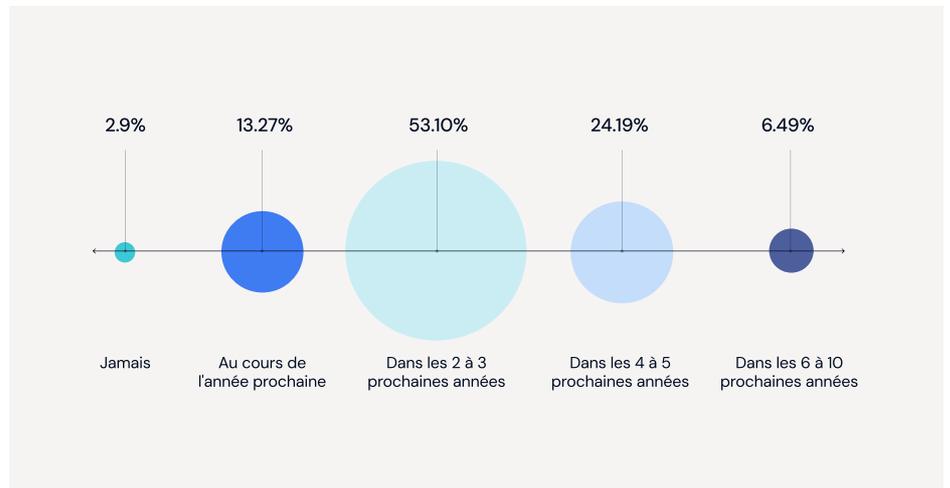


Eléonore Crespo
co-CEO et co-fondatrice,
Pigment

Où en sommes-nous ?

?

Quand pensez-vous que votre organisation sera entièrement équipée pour maximiser la valeur des investissements IA ?



La maturité des organisations en matière d'IA n'est pas encore totale, mais cela viendra. La plupart des répondants estime que leur entreprise sera prête d'ici **2 à 3 ans (54%)**. Seuls **13%** estiment qu'ils seront prêts d'ici un an.

Nous observons un décalage dans les réponses selon le niveau hiérarchique des répondants : **les managers sont moins optimistes (46%) quant au délai de maturité de 2 à 3 ans que les directeurs (58%)**.

Il est probablement temps d'avoir des conversations honnêtes sur les obstacles qui pourraient exister à un niveau plus micro.

“

Dans le contexte actuel, les équipes Finance sont confrontées à des défis extraordinaires en matière de planification. Mais nous avons toutefois constaté de réelles améliorations en termes d'agilité lorsque les équipes utilisent l'IA dans leurs processus de planification.



Paul Albert,
Partner and Business Finance Lead,
Deloitte

...et alors ?



Jay Peir
Head of Strategy & Interim
CFO chez Pigment

Mon principal conseil aux responsables financiers concernant l'IA est de rester à l'écoute, car cette technologie évolue rapidement.

La première fonctionnalité d'IA de Pigment a été commercialisée en 2024, mais nous travaillons déjà vers des objectifs beaucoup plus ambitieux. Notre équipe R&D se concentre désormais sur la création d'Agents de planification IA. Les agents permettent à l'IA d'assumer des rôles plus complexes de manière autonome et marqueront une avancée majeure dans la réalisation des promesses de l'IA.

Pour la plupart des organisations, constituer une équipe avec des compétences centrées IA est de plus en plus critique. Si vous n'exploitez pas déjà ce qui est possible avec l'IA, c'est le moment idéal pour commencer.

J'ai récemment parlé à Laura Modiano d'OpenAI – chargée du développement des startups dans la région EMEA, des mesures pratiques que les organisations peuvent prendre pour se lancer dans l'IA. [Retrouvez le résumé ici.](#)



Section 4

Les compétences clés :

Evolution du rôle de CFO

D'autres observations issues des résultats de l'étude Pigment :

- Un quart (26%) des répondants a souligné une **lacune liée aux compétences en IA**. Cela suggère que l'IA n'est pas encore considérée comme critique par rapport à d'autres projets, mais elle reste un sujet de préoccupation.
- Cela peut être dû au fait que les équipes en sont encore aux prémices de l'adoption de l'IA et ne l'ont pas encore pleinement intégré au sein de leurs outils/processus financiers.
- Les **directeurs et niveaux hiérarchiques supérieurs ressentent davantage le besoin de perfectionner leurs compétences**, tandis que les managers juniors ne considèrent pas leur déficit de compétences comme étant un problème.
- La compréhension de la macro et de la microéconomie est une priorité plus élevée pour les grandes organisations (15 000+ collaborateurs). Cela est sans nul doute lié au fait que ces entreprises soient plus fortement touchées par les évolutions du marché.
- La macroéconomie joue un rôle plus important dans la prise de décision de la direction, à mesure que la taille d'entreprise croît.

Quel est votre projet pour les 5 prochaines années ?

?

Comment voyez-vous évoluer les responsabilités des équipes finance au cours des 5 prochaines années ?

Les responsabilités de la direction finance évoluent constamment. Les répondants de l'étude Pigment pensent que les éléments suivants deviendront plus importants au cours des 5 prochaines années :

1



Gestion des coûts et efficacité

2



Alignement avec les autres départements de l'organisation

3



Gestion des risques

Mais les résultats diffèrent selon la taille de l'entreprise dans laquelle les répondants évoluent.

Les répondants évoluant au sein d'un grand groupe (15 000+ collaborateurs) se concentrent sur :

- Gestion des risques
- Conformité réglementaire
- Alignement avec les autres départements de l'organisation

Les grandes organisations sont plus exposées aux risques, notamment ceux liés aux changements du marché, aux changements réglementaires et autres facteurs externes. Elles doivent également se conformer à un éventail plus large de réglementations. Et puis, inévitablement, à mesure de leur croissance, le besoin d'un alignement interfonctionnel devient plus important.

Les répondants évoluant au sein d'organisation de moins de 5 000 collaborateurs :

- Gestion des coûts et efficacité
- Prévisions stratégiques
- Alignement avec les autres départements de l'organisation

La gestion des coûts et l'efficacité sont cruciales pour les petites organisations travaillant avec des budgets et des marges plus serrés, et les prévisions stratégiques sont davantage plébiscitées par les répondants issus d'entreprises plus rapides et plus agiles.

...et alors ?



Jay Peir
Head of Strategy & Interim
CFO chez Pigment

Le développement professionnel devrait être une priorité pour les équipes finance cette année. Nos missions quotidiennes continuent d'évoluer et l'IA, pour ne citer que cela, crée de nouveaux rôles (finance data scientist par exemple) exigeant la maîtrise de compétences entièrement nouvelles.

Et cela ne s'applique pas seulement à vous, lecteurs. Le développement personnel est bien entendu une priorité, mais les responsables financiers doivent également être conscients que la qualité et les conditions de travail sont tout aussi importantes aux yeux de leurs collaborateurs.

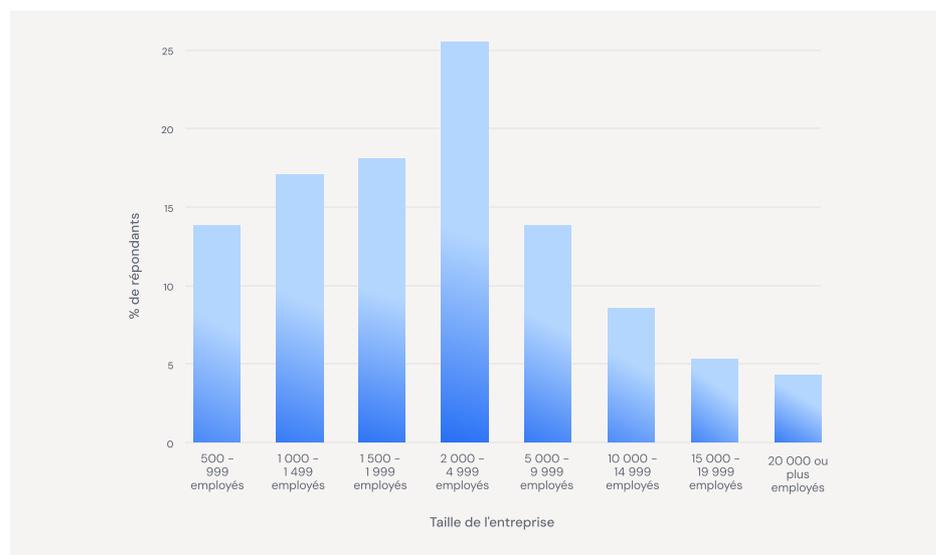
Le fait que les budgets de formation soient le seul domaine qui a connu la plus forte augmentation d'ici 2025 est un signe encourageant.

Les dirigeants doivent également considérer que leurs collaborateurs s'attendent à travailler avec une technologie qui leur permet d'effectuer un travail stratégique et valorisant.

Pour aller plus loin

Les données de l'étude ont été collectées pour le compte de Pigment en décembre 2024, auprès de 2 500 représentants de directions financières, issus d'entreprises de 500 collaborateurs ou plus.

1 000 personnes interrogées proviennent des États-Unis et 500 répondants proviennent de chacun des pays suivants : Royaume-Uni, Allemagne et France.



Voici donc les résultats de notre étude annuelle Pigment 2025. RDV l'année prochaine pour plus d'informations et des updates sur les tendances et enjeux des équipes finance. En attendant, voici une liste d'articles et de ressources qui pourraient vous intéresser :

- [Articles de blogs sur l'IA et la planification sur notre site web](#)
- [5 caractéristiques communes aux organisations qui tirent profit de l'IA pour leur Finance](#)
- [Pourquoi la diffusion des compétences est la voie à suivre pour les équipes FP&A.](#)
- [Gartner® Magic Quadrant™ 2024 pour les logiciels de planification financière](#)
- [Etude Forrester "Total Economic Impact™" de Pigment](#)

Et bien sûr, si vous souhaitez en savoir plus sur Pigment, [réservez une démonstration.](#)

À propos du pigment

Pigment est la plateforme de planification et de pilotage de la performance conçue pour l'ère de l'IA.

Des entreprises leaders telles que Unilever, Vinci Airports, KRYS et bien d'autres utilisent Pigment tous les jours.

Pour en savoir plus, visitez :
<https://www.pigment.com/fr>.