Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 16 novembre 2026

Évaluation des entreprises : l'IA transforme les pratiques, pas la responsabilité des professionnels



L'intelligence artificielle permet de rechercher, analyser, calculer et même remettre en question certaines hypothèses. Mais peut-elle véritablement juger de la valeur d'une entreprise ? Une interrogation à laquelle ont tenté de répondre la Compagnie nationale des commissaires aux comptes (CNCC), en partenariat avec le Conseil national de l'ordre des experts-comptables (CNOEC) lors de la 14e Journée de l'Évaluation qui vient de se tenir. A cette occasion, les professionnels ont débattu de la place de l'IA dans leurs missions d'évaluation. Un message central s'est imposé : si l'IA transforme les pratiques, le jugement professionnel, l'esprit critique et la responsabilité de l'évaluateur demeurent irremplaçables.

Rechercher, analyser, challenger, calculer, juger, documenter, assumer… l'intelligence artificielle peut être utilisée à toutes les étapes d'une mission d'évaluation. Mais jusqu'où peut-on lui déléguer ces

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 16 novembre 2026

travaux ? Cette question était au cœur de la conférence animée par Quitterie Lenoir, vice-présidente de la commission Évaluation de la CNCC, en présence d'Alexandra Sabin-Brasset, présidente du comité Évaluation et Transmission du CNOEC, Olivier Salustro, président de la commission Évaluation de la CNCC et Arnaud Ducap, président de la commission IA et Évaluation de la CNCC.

L'IA peut enrichir l'analyse, mais ne peut se substituer au jugement humain

Si l'IA permet de traiter rapidement des volumes importants de données, d'identifier des risques ou de faire émerger des hypothèses nouvelles, elle ne sait pas nécessairement distinguer les informations déterminantes pour la valeur d'une entreprise. L'enjeu n'est donc pas de disposer du maximum d'informations mais de savoir les hiérarchiser, les interpréter et les confronter à la réalité économique de l'entreprise évaluée.

Les échanges ont également mis en lumière un risque moins perceptible, celui de laisser l'IA orienter le raisonnement du professionnel. Face à des réponses structurées et convaincantes, l'évaluateur doit conserver sa capacité à douter, à formuler ses propres hypothèses et à contredire les conclusions proposées par l'outil.

> « Le professionnel doit toujours être capable de construire et reconstruire les démarches. »
>
> *Arnaud Ducap, président de la commission IA et Évaluation de la CNCC*

Cette vigilance pose directement la question de la formation des futurs professionnels. Apprendre à utiliser l'IA ne suffit pas, il faut apprendre à la questionner, à identifier ses biais et à savoir quand s'en passer.
« Le professionnel doit toujours être capable de construire et reconstruire les démarches, pour assumer et documenter son jugement professionnel », a ainsi rappelé Arnaud Ducap, président de la commission IA et Évaluation de la CNCC.

Une évaluation ne se résume pas à un chiffre, elle repose sur une démonstration, des hypothèses et des arbitrages que le professionnel doit pouvoir expliquer, défendre et assumer. L'IA peut contribuer au raisonnement, mais elle ne porte ni la responsabilité des choix effectués ni celle des conclusions formulées.

De nouveaux outils pour accompagner l'évolution des pratiques en 2027

Au-delà du sujet de l'IA, cette 14e édition a été l'occasion de présenter les travaux engagés par les commissions de la CNCC et du CNOEC pour accompagner les professionnels. Plusieurs publications sont attendues en 2027, notamment des guides consacrés au commissariat aux apports et à la fusion, aux avantages particuliers attachés aux actions de préférence, à la valorisation des actions au regard des

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 16 novembre 2026

problématiques de volatilité de ces instruments ainsi qu'à la mission de diagnostic de la transmission d'une entreprise. Le guide du diagnostic stratégique fait également l'objet d'une actualisation intégrant notamment les enjeux ESG.

Transmission des entreprises : un enjeu économique majeur pour les professionnels du chiffre
La transmission d'entreprise a également été abordée lors de l'ouverture de cette édition, qui comptait 350 inscrits. Face aux évolutions démographiques, l'anticipation des transmissions représente un enjeu économique majeur. Pourtant, les dirigeants sollicitent encore trop souvent les professionnels tardivement.
Les commissaires aux comptes et experts-comptables ont ainsi un rôle essentiel à jouer pour les accompagner dans la préparation de ces échéances et leur permettre de poursuivre leurs projets d'investissement, d'innovation et de développement.

À l'horizon 2027, l'enjeu pour les professionnels de l'évaluation ne sera donc pas seulement de maîtriser de nouveaux outils mais de préserver ce qui fait la valeur de leur expertise. Cela repose notamment sur leur capacité à exercer un jugement indépendant, à défendre leurs arbitrages et à assumer leurs conclusions.

L.G.

Discipline : lorsque l'entretien d'évaluation vire à la sanction

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 16 novembre 2026



L’entretien d’évaluation permet de faire le point avec le salarié sur l’année écoulée. Mais attention si, lors de cet échange, l’employeur reproche au salarié des agissements fautifs en lui demandant de changer immédiatement de comportement, on se rapproche plus de la mesure disciplinaire que du bilan de l’année écoulée.

Les limites de l’entretien d’évaluation

L’entretien d’évaluation permet d’apprécier les compétences du salarié, d’identifier ses points forts et ses difficultés afin de trouver des solutions pour les lever. Cela peut également être le moment où l’employeur fixe les objectifs pour l’année à venir.

Afin d’assurer le suivi de ces entretiens d’une année sur l’autre, la rédaction d’un compte-rendu est fortement conseillée. Mais attention à son contenu. En effet, dans certaines situations, cela peut vite changer sa dénomination.

Lorsque l’employeur dresse le bilan de l’année, il doit être vigilant s’il formule des griefs précis et profite de cet entretien pour inviter son collaborateur à changer immédiatement de comportement. Dans une telle situation, le compte rendu de l’entretien d’évaluation peut constituer une sanction disciplinaire. Et en agissant ainsi, le dirigeant épuise son pouvoir disciplinaire. Il ne pourra plus sanctionner le salarié. Pour rappel, en principe, une même faute ne peut pas faire l’objet de deux sanctions successives.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 16 novembre 2026

L'employeur ne peut pas sanctionner deux fois la même faute, sauf si :

- de nouveaux faits se sont produits depuis la première sanction,
- le salarié persiste et continue à avoir son comportement fautif.

Les limites du pouvoir disciplinaire
Si un fait fautif est sanctionné deux fois, le salarié peut demander l'annulation de la sanction.
C'est ce qui vient d'arriver à un employeur qui avait licencié un salarié pour faute grave. Le salarié a contesté : les faits reprochés pour justifier son licenciement avaient, selon lui, déjà été sanctionnés par un avertissement.

En effet, lors de son entretien d'évaluation, on lui avait présenté différents motifs de mécontentement :

- plainte de collaborateurs en souffrance liée à son attitude dure et fermée aux changements ;
- anomalies et problèmes récurrents dans son travail constituant des dysfonctionnements graves liés à la sécurité électrique ;
- non-respect des normes réglementaires et leur application par un pilotage rigoureux des équipes, etc.

Dans le compte rendu de l'entretien d'évaluation, il est reproché au salarié des griefs précis. On l'invite de manière impérative à un changement complet et total de son savoir-être et savoir-faire, et ce, sans délai.

Mais dans la lettre de licenciement, il est également reproché au salarié :

- ses écarts de comportement avec des collègues ou subordonnés ;
- son taux élevé de défauts électriques ;
- son défaut de respect des process en vigueur.

Pour les juges, le compte rendu d'entretien d'évaluation comportait des griefs précis. Il sanctionnait le comportement considéré comme fautif du salarié et constituait un avertissement. Et si un avertissement a été infligé au salarié, les mêmes faits ne pouvaient pas justifier son licenciement. Il est donc sans cause réelle et sérieuse.

Cour de cassation, chambre sociale, 2 février 2022, n° 20-13.833 (le compte rendu d'un entretien d'évaluation peut constituer une mesure disciplinaire lorsqu'il formule des griefs précis et invite le salarié à un changement de comportement immédiat)

Par Isabelle Vénuat, juriste en droit social et rédactrice au sein des Éditions Tissot pour Réso hebdo éco – www.reso-hebdo-eco.com