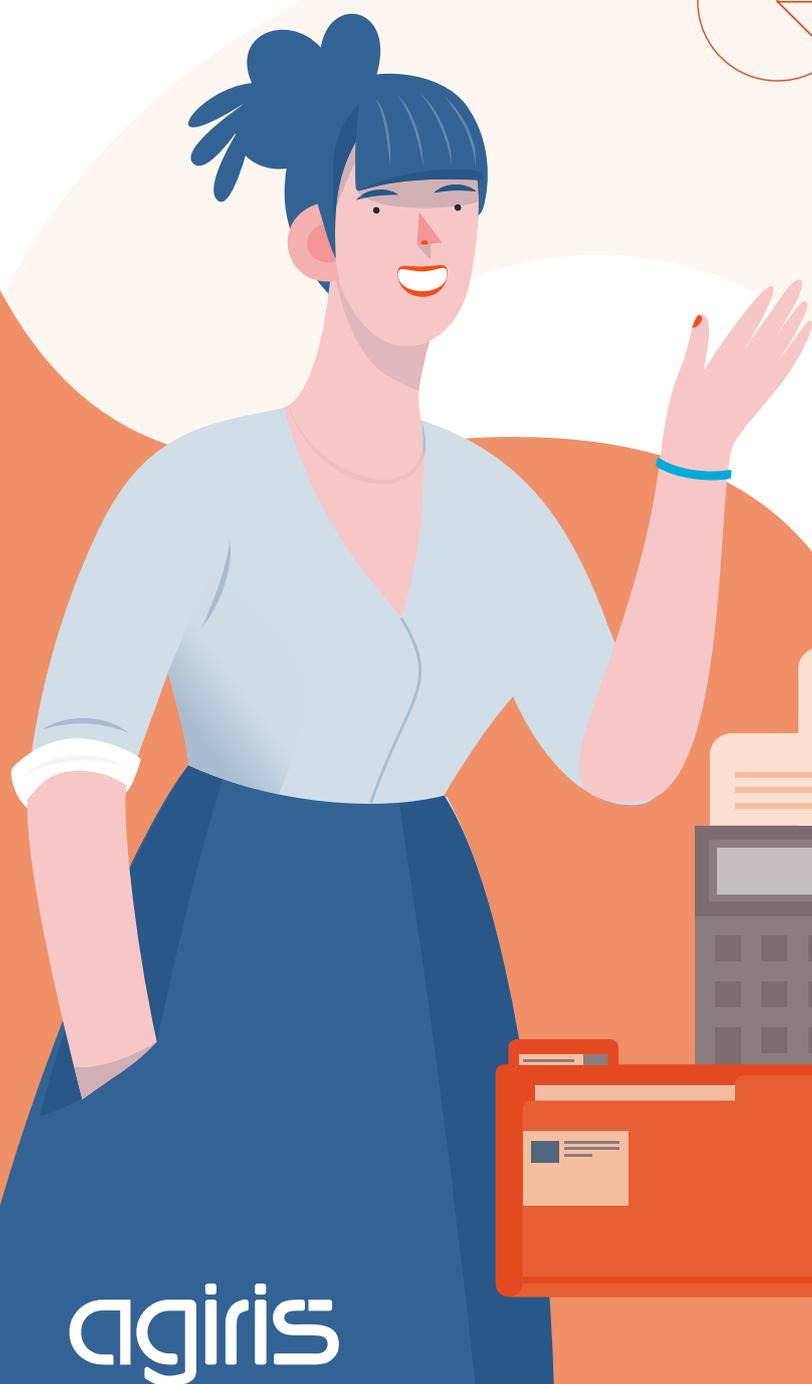


# L'EXPERT-COMPTABLE

# Partenaire RH

# des TPE et PME



agiris

14%

C'est la part du chiffre d'affaires des cabinets d'expertise comptable qui provient de services paie et RH.

+

+ de 50

Dans le même temps, plus de la moitié des TPE-PME (moins de 250 salariés) confient leur paie à un cabinet comptable.

Il semble bien qu'en matière de RH, les TPE-PME aient davantage besoin de l'expert-comptable que l'inverse !



#### CONSÉQUENCE :

aujourd'hui plus que jamais, la paie et le social représentent un levier de développement particulièrement pertinent pour les experts-comptables.

#### HISTORIQUEMENT,

le métier d'expert-comptable s'est construit à partir d'un ADN résolument financier. La paie n'est venue que dans un second temps, presque par accident : la petite entreprise a naturellement confié cette tâche juridico-technique complexe à un prestataire à la fois proche et expert. Le premier pas était franchi : l'expert-comptable, via la paie, puis les déclarations sociales, avait fait son entrée dans le monde des RH.

#### AUJOURD'HUI,

s'il veut fidéliser et développer sa clientèle, le cabinet a tout intérêt à développer ce rôle social. En matière de gestion des ressources humaines, la TPE-PME a presque tous les problèmes des grandes entreprises sans avoir les moyens d'investir dans les solutions ou les accompagnements correspondants : déclaratif accéléré, droit du travail complexe et mouvant, nouveaux modes de travail, nouvelles aspirations des collaborateurs... L'expert-comptable, qui est souvent son interlocuteur financier et paie, est le partenaire naturel vers lequel elle se tourne.

#### SES ATTENTES SONT IMPORTANTES.

La TPE-PME a aujourd'hui besoin de prestations de service RH :

Plus étendues et développées, bien au-delà de la paie ;

Plus rapides et réactives ;

Plus fiables et conformes ;

Plus accessibles et mobiles ;

Dématérialisées ;

En accompagnement continu ;

Pour une valeur ajoutée plus importante.

#### LE BEURRE, L'ARGENT DU BEURRE ET LE CHIFFRE D'AFFAIRES DE LA CRÈMERIE ?

Nous ne le pensons pas. Les TPE-PME évoluent dans un environnement exigeant, elles sont exigeantes elles-mêmes. Et les experts-comptables sont parfaitement en mesure de répondre à ces demandes, à condition de s'en donner les moyens. Ils y gagneront en qualité de service, en efficacité, en expertise, en qualité de la relation avec leurs clients, et en parts de marché.

1. Les marchés de la profession comptable, Conseil supérieur de l'ordre des experts-comptables (CSOEC), chiffre pour 2016. <http://sic.experts-comptables.fr/sic-n%C2%B0-380/vie-de-lordre/la-r%C3%A9partition-du-chiffre-d%E2%80%99affaires-des-cabinets>

2. Les marchés de la profession comptable, CSOEC, chiffre pour 2016. <http://sic.experts-comptables.fr/sic-n%C2%B0-368/vie-de-lordre/les-prestations-li%C3%A9es-%C3%A0-la-paie-confi%C3%A9es-aux-experts-comptables>

## RH & TPE-PME : LA GRANDE REDISTRIBUTION DES CARTES

Au cours des 10 dernières années, le monde dans lequel évoluent les cabinets d'expertise comptable et leurs clients TPE-PME s'est considérablement transformé. De nouveaux défis émergent, qui engendrent de nouvelles solutions, elles-mêmes génératrices de nouveaux besoins de compétences et parfois de nouvelles difficultés. On compte au moins 4 grandes transformations.

### Droit et technologie, la ronde du changement

La paie et la gestion RH ont connu des métamorphoses successives et rapides depuis les années 1980 :

1. **informatisation/dématérialisation** des process (solutions logicielles) ;
2. **essor d'internet** (solutions en ligne) ;
3. **essor du mobile et du cloud** (accessibilité ubiquitaire) ;
4. **émergence du Big** et des traitements de données de masse (utilisation prédictive des données RH).

Dans le même temps, le cadre légal et réglementaire n'a pas cessé de se transformer : à chaque réforme sociale, ce sont des lignes qui bougent sur le bulletin de paie, des obligations qui s'ajoutent à l'agenda du DRH, des risques juridiques qui se font jour. Et il y a les réformes spécifiquement RH et paie, comme la DSN (Déclaration Sociale Nominative), la simplification et la dématérialisation du bulletin de paie, le prélèvement à la source...

En principe, le juriste et l'ingénieur évoluent dans deux univers distincts. Mais en pratique, droit et technologie sont étroitement imbriqués.

#### EXEMPLE

La dématérialisation des données rend possible le bulletin de paie électronique. Le droit se prononce sur les conditions de sa validité, notamment la confidentialité et la durée de conservation. Côté techno, on perfectionne donc le coffre-fort électronique. Celui-ci devient dès lors une réalité, à laquelle il pourra être fait référence dans d'autres textes de loi. Et ainsi de suite.

Le résultat est que l'environnement technologique et réglementaire de l'expert-comptable et de l'entreprise s'est à la fois simplifié et complexifié.

#### EXEMPLE

La dématérialisation des données et de leur traitement fiabilise et accélère le calcul de la paie. Mais elle crée de nouveaux problèmes : il faut se doter des compétences nécessaires à l'exploitation des outils, assurer la confidentialité des informations, collecter les données, garantir l'interopérabilité, former les collaborateurs à renseigner les interfaces... La création du bulletin de paie clarifié simplifie la lecture des feuilles de paie, et donc leur explication aux collaborateurs par les services RH. Mais elle ne simplifie pas la tâche du gestionnaire, qui a toujours autant de données à intégrer et doit en plus respecter une norme de présentation contraignante et pas toujours très claire, en veillant à rester en conformité.

### La DSN bouleverse l'organisation paie/RH des entreprises

La déclaration sociale nominative (DSN) est un bon exemple de l'interpénétration entre droit et technologie. Le développement du numérique a rendu possible l'unification de toutes les déclarations sociales en un seul flux mensuel. Le politique s'est emparé de cette possibilité, et l'a instituée comme nouvelle norme. Les techniciens ont alors inventé la technologie correspondante, soulevant au passage de nouveaux problèmes matériels et juridiques, qui trouvent à leur tour des solutions.

La DSN a eu un impact important sur la relation de service entre les experts-comptables et leurs clients TPE-PME, la gestion du déclaratif faisant partie des prestations souvent délivrées par les cabinets.

#### TÉMOIGNAGE

**Céline Rémy,**  
responsable marketing produit paie chez Agiris

« La DSN a eu plusieurs effets importants sur les RH dans l'entreprise. Elle a d'abord opéré un rapprochement significatif entre la gestion de la paie et la gestion du personnel. Elle a mutualisé deux secteurs de l'entreprise qui jusqu'à présent pouvaient évoluer en parallèle sans quasiment se rencontrer. Par ailleurs, dans les petites entreprises, la DSN s'est traduite par un alourdissement des tâches, pour la personne ou la petite équipe en charge de la paie et du social. Le calendrier de paie est devenu encore plus contraignant, moins flexible : le 20 du mois, tout doit être bouclé ».

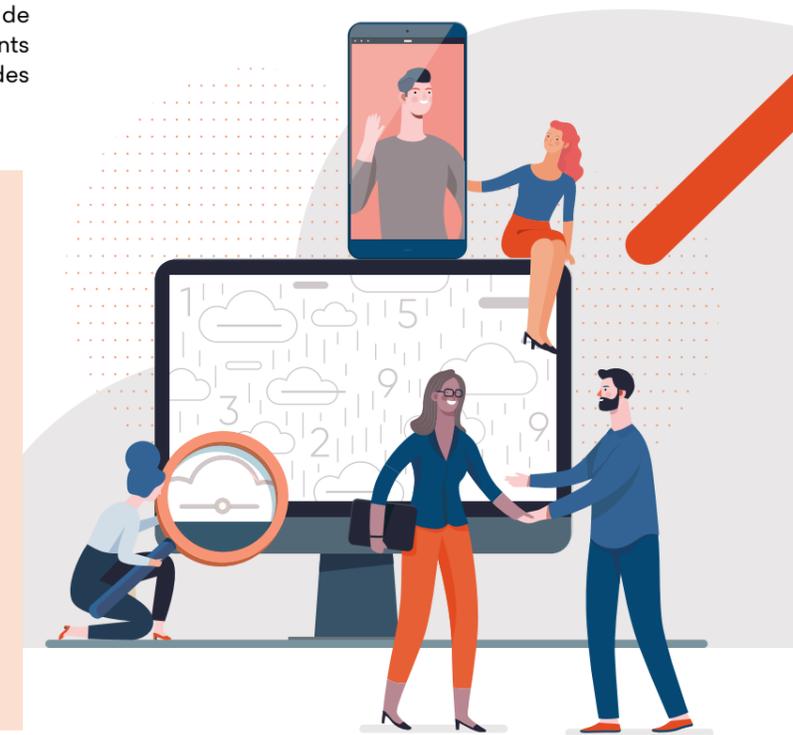
### Les collaborateurs ne sont plus ce qu'ils étaient

Les cabinets d'expertise comptable le constatent dans leur propre organisation comme dans celle de leurs clients : les attentes des collaborateurs évoluent considérablement. Dans le même temps, certaines compétences manquent, quand d'autres deviennent inutiles. Pour les TPE-PME, ce marché du travail double, à la fois concurrentiel et pénurique, représente un vrai défi.

Pour attirer et fidéliser les talents, le chiffre en bas à droite du bulletin de salaire ne suffit plus : la rémunération se pense dans une globalité, qui inclut des avantages matériels mais aussi immatériels – télétravail, souplesse d'organisation, sens... Tous ces éléments ne sont pas quantifiables, mais ils participent au succès d'un recrutement. Des outils RH pertinents peuvent faire la différence.

#### EXEMPLE

L'autonomie fait partie des facteurs de satisfaction au travail les plus universellement reconnus. Un process dans lequel le collaborateur peut facilement effectuer ses démarches RH - demandes de congé et d'absences, arrêt maladie, gestion de l'agenda... - allège le quotidien et contribue à une atmosphère de confiance, propice à l'épanouissement professionnel. Mais ce n'est pas toujours facile dans une TPE-PME.



La gestion des processus RH, du recrutement jusqu'à la sortie de l'entreprise, peut améliorer sensiblement l'expérience collaborateur et contribuer à la qualité de la marque employeur de l'entreprise. Pour une TPE-PME, qui ne peut pas toujours proposer des rémunérations aussi importantes que les grandes entreprises, ni se permettre de faire des erreurs de recrutement, c'est un levier qui peut s'avérer déterminant.

### La multiplication des formes de travail

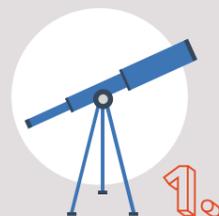
D'un point de vue RH, les TPE-PME évoluent également dans leur mode de fonctionnement comme dans leur rapport au travail. Dans la communauté de production réunie autour de l'entrepreneur cohabitent collaborateurs en CDI, en CDD, en contrat de chantier, en contrat saisonnier, en apprentissage, en contrat de professionnalisation, en intérim, en portage, en implant, et en freelance... Tous peuvent être à temps partiel ou complet, au forfait en jours ou en heures. Certains sont techniquement salariés de l'entreprise, d'autres non. Mais tous participent à une mission commune.

Cette complexité de l'entreprise élargie a toujours existé, mais elle s'est considérablement accrue au cours des dernières décennies. Il en résulte une vraie détresse de l'entrepreneur face au contrat de travail et à la gestion des RH, source d'insécurité juridique, de lourdeurs de gestion et parfois de tensions internes.

Les cabinets d'expertise comptable, interlocuteurs privilégiés des TPE-PME, constatent quotidiennement ces transformations et ces attentes des entreprises.

## LES BESOINS DE LA TPE-PME

Dans ce contexte mouvant, les TPE-PME se heurtent généralement à tout ou partie de ces 5 lacunes :



**1. MANQUE DE VISIBILITÉ :**  
rapidité des changements réglementaires et technologiques, volatilité du marché : l'horizon sur lequel l'entrepreneur peut planifier son activité et l'évolution de ses effectifs se réduit.



**3. MANQUE DE SÉCURITÉ :**  
la complexité du cadre légal, mouvant et pensé pour les grandes entreprises, fait peser un risque juridique permanent sur les TPE-PME.



**2. MANQUE D'ACCOMPAGNEMENT :**  
les solutions RH dédiées aux TPE-PME n'apportent souvent qu'une réponse technique à l'instant T. Mais les problèmes RH, eux, se posent au quotidien.



**4. MANQUE DE TEMPS :**  
avec peu de moyens à consacrer aux RH, les TPE-PME parent au plus urgent : paie, gestion des temps, établissement des contrats. Et même pour ces missions fondamentales, le temps manque souvent.



**5. MANQUE DE DIALOGUE :**  
au sein des TPE-PME, moyens et compétences manquent souvent pour faire vivre un véritable dialogue RH. Que ce soit pour déminer un conflit ou pour manager les parcours, un regard expert et extérieur fait souvent défaut.

Ce qu'il manque à la TPE-PME, finalement, c'est peut-être une sorte de Mary Poppins RH, d'ange-gardien du social. Un DRH volant, présent à ses côtés dans les moments décisifs de son existence.

## L'EXPERT-COMPTABLE, le bon génie RH de la petite entreprise ?

Le cabinet d'expertise comptable est particulièrement bien placé pour accompagner la TPE-PME dans sa politique RH. Par le biais de la paie, il recueille l'essentiel de ses données RH. Il est en contact régulier avec le dirigeant, qui l'interroge volontiers sur les questions juridiques touchant à la relation de travail, le contrat, la paie, les horaires, la convention collective... Les attentes des entreprises sont fortes, mais les cabinets ne sont pas forcément équipés conceptuellement et techniquement pour proposer une offre structurée sur ces questions.

**N**ous abordons dans les pages qui suivent les différents services RH que l'expert-comptable peut apporter à ses clients TPE-PME, et le changement de posture que cela suppose pour le cabinet. Avec le regard averti de Laurent Cellier, lui-même expert-comptable et créateur de notre plateforme de service en ligne, mise au point pour faciliter l'accompagnement social des TPE-PME par le cabinet d'expertise comptable.

### Garantir la conformité juridique de ses processus RH

Le dirigeant d'une TPE-PME ne dort pas toujours bien la nuit. Les risques juridiques qui pèsent sur lui et son entreprise sont nombreux, variés et mouvants. Aux risques professionnels et économiques viennent s'ajouter les risques liés à la gestion RH. Souvent, ces derniers ne sont pas ceux que le dirigeant maîtrise le mieux : le droit social est une matière complexe et pas toujours très intuitive.

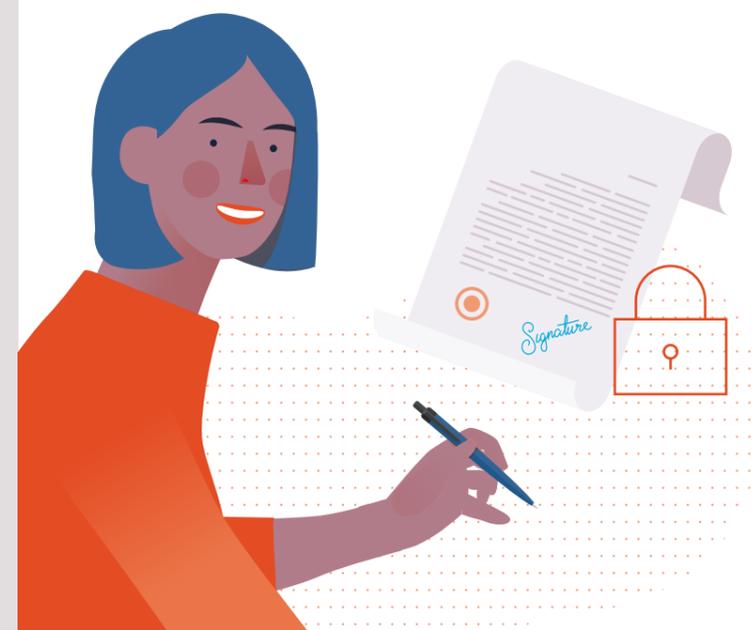
La dimension « conformité » est présente dans la plupart des missions RH. Nous l'évoquons ici dans deux domaines en particulier : le contrat de travail et l'affichage obligatoire.

### Des contrats de travail rapides et sécurisés.

Le recrutement, pour une petite entreprise, est un choix lourd de conséquences. Il implique un pari économique sur la pérennité de l'entreprise. Le choix du type de contrat doit être pertinent. La rédaction doit être faite avec soin, le diable étant dans les détails.

**Laurent Cellier :** « Dans la restauration, par exemple, il peut arriver qu'un salarié démissionne à midi pour le soir, un week-end... Il faut rédiger un contrat personnalisé, intégrer les bonnes données aux bons endroits, envoyer la DPAE dans les temps... L'expert-comptable peut aider l'entrepreneur à rédiger le contrat, mais il n'est pas disponible 7 jours sur 7. Il existe des services en ligne accessibles 24 heures sur 24, mais leur travail n'est pas personnalisé. Il manque une solution à la fois rapide et fiable, qui permette à l'entrepreneur de faire le contrat lui-même en cas d'urgence. »

En matière de rédaction des contrats, les TPE-PME ont besoin de pouvoir faire vite, bien et sûr. L'expert-comptable gagnerait à pouvoir proposer à la fois un service numérique automatisé et un service externalisé, qui se complètent.



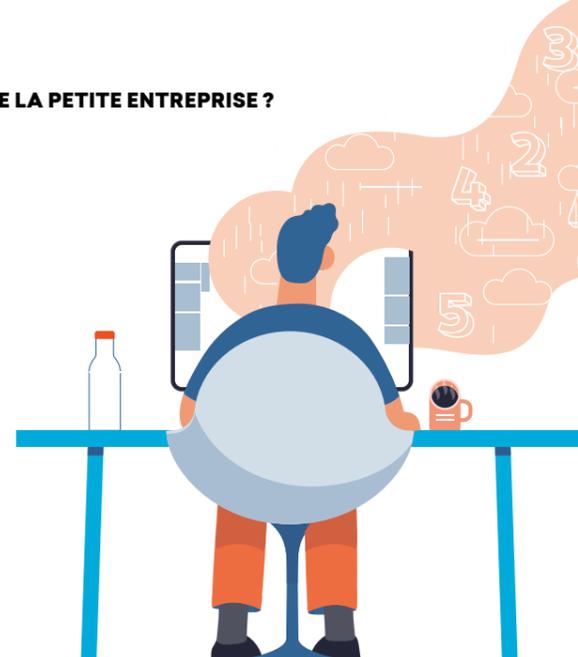
**Des affichages obligatoires à jour**

Il existe environ une vingtaine d'informations dont l'affichage ou la mise à disposition des informations aux salariés est obligatoire dans les entreprises. On en compte un peu moins dans les plus petites, un peu plus dans les plus grandes, mais l'ordre de grandeur est le même. Ces obligations évoluent : d'autres s'ajoutent, parfois pour une durée limitée (Covid-19).

**Laurent Cellier :** « Les affichages sont de plusieurs types : universels, à personnaliser, ou encore spécifiques à l'entreprise. Il ne suffit donc pas d'acheter un lot d'affiches toutes faites et de les placarder sur le tableau de liège..

Cette complexité fait de l'affichage obligatoire un vecteur de non-conformité particulièrement redoutable, en particulier dans les plus petites entreprises, moins équipées pour accomplir une veille juridique efficace. En l'aidant à résoudre ce problème, l'expert-comptable rend un fier service à la TPE. ».

Sur les questions d'affichage, l'expert-comptable peut donc aller au-delà du simple conseil : il peut se positionner en spécialiste juridique et RH, avec des solutions techniques concrètes, automatisées et efficaces.

**Unifier les données RH et paie pour transformer les deux fonctions**

La conformité de la paie repose sur un bon traitement des données. Mais la qualité du flux de données à l'entrée est également déterminante, et la récupération rigoureuse des données RH – données personnelles, congés, heures supplémentaires – n'est pas toujours facile. Bien outillé, l'expert-comptable peut apporter des réponses pratiques et intelligentes aux petites entreprises en les aidant créer une continuité d'information entre les salariés, la RH et le cabinet, tout en les aidant dans leur gestion des temps.

**Il y a là un quintuple apport pour les TPE-PME :**

1. centraliser les informations RH ;
2. optimiser la gestion des temps ;
3. accélérer la collecte des données ;
4. améliorer la fiabilité ;
5. gagner en visibilité sur les indicateurs RH.

**Laurent Cellier :** « Unifier les données RH et paie permet de mieux servir les entreprises. En entrant par la porte « RH » dans le traitement de la paie, on complète l'envergure du logiciel de production sociale. La paie, par exemple, se pense à un horizon d'un mois : on ne peut entrer aucune donnée pour une paie postérieure à la prochaine. La RH se pense sur toute l'année : primes, congés, événements récurrents et exceptionnels... La continuité sert aussi dans l'autre sens. Le dirigeant a besoin de pouvoir interroger instantanément les données paie pour son pilotage RH : générer un tableau de bord, connaître la pyramide des âges, les moyennes de rémunérations, les indicateurs d'égalité femmes/hommes, les statistiques sur les absences... ».

En introduisant de la logique RH dans la paie, l'expert-comptable peut produire la paie plus efficacement tout en aidant le client à mieux gérer ses RH. L'expert-comptable gagne à devenir expert RH, et l'entreprise aussi.

**Le suivi RH des collaborateurs : assurer une gestion individualisée des parcours et des performances**

Evaluer la performance des salariés, faire le point avec eux sur leurs compétences, envisager des pistes de formation, échanger avec eux sur leurs aspirations et leurs perspectives d'évolution : ces actions RH essentielles ne sont pas toujours faciles à conduire systématiquement dans une petite ou une moyenne entreprise. Leur importance managériale et humaine se double d'une contrainte juridique réelle sur les parties « entretien professionnel » et « formation », qui peuvent être le point d'entrée sur cette question.

**Laurent Cellier :** « L'organisation des entretiens individuels est un besoin urgent des TPE-PME, à la fois sur l'entretien d'évaluation et sur l'entretien professionnel. Ce dernier, rappelons-le, est cadré juridiquement. Il doit être organisé régulièrement pour tous les salariés et à certaines occasions. Peu de TPE le font rigoureusement, alors que les Urssaf vont effectuer des contrôles à partir de 2022. De plus, les comptes rendus des entretiens professionnels sont de plus en plus systématiquement demandés lors des procédures de licenciement. L'entretien individuel, ou entretien annuel de performance, s'il n'est pas obligatoire, peut également contribuer à la sécurité juridique, en permettant de conserver une trace des évaluations et des échanges avec l'entrepreneur ou le manager. C'est un moyen d'éviter qu'on réécrite l'histoire plus tard. Le défaut d'entretien professionnel et individuel met donc l'entreprise en danger. »

L'expert-comptable est dans son double rôle d'expert juridique et de partenaire RH en lui apportant son aide et en anticipant les difficultés sur ce point, avec des conseils, mais surtout avec des solutions.

**Et au-delà...****Faire vivre le dialogue dans l'entreprise**

En cas de conflit du travail, le dirigeant de TPE-PME est souvent démuné. Et plus les effectifs sont faibles, plus le conflit est susceptible d'avoir des conséquences économiques sur l'entreprise.

L'expert-comptable peut ici jouer un rôle, plus ou moins formalisé, d'intermédiaire et de conseil. En apportant l'objectivité de l'information juridique et conventionnelle, il peut contribuer à apaiser ou prévenir les conflits. Il peut aussi indiquer des pistes de contractualisation entre dirigeant et collaborateurs.

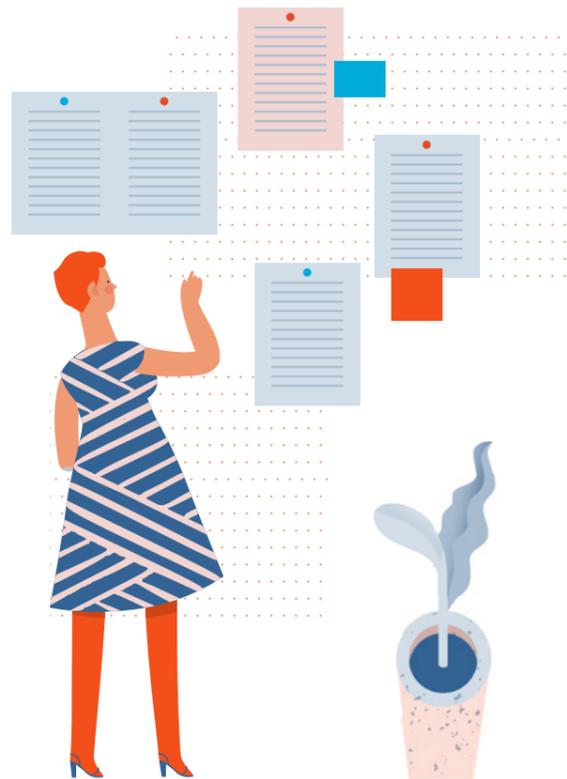
**Offrir des services aux salariés**

**Laurent Cellier :** « L'expert-comptable peut aussi permettre au dirigeant de proposer des services complémentaires au salarié. Dans mon cabinet, nous proposons aux nouveaux salariés un lien vers un courtier en prêts. Celui-ci peut non seulement leur proposer des crédits habitation à des taux avantageux, mais encore renégocier leurs prêts en cours. Avant même d'être embauché, le salarié a gagné de l'argent. Ce genre de services peut être proposé avantageusement aux clients, pour leurs propres collaborateurs ! ».

**Accompagner la formation**

Les salariés des entreprises de moins de 50 salariés ont moins souvent accès à la formation que les autres. C'est pourquoi la loi, désormais, les favorise : les contributions de toutes les entreprises sont mutualisées en leur faveur, par le biais des Opco (Opérateurs de Compétence). Mais les raisons qui limitent la formation des salariés des TPE-PME demeurent : la complexité des systèmes, le manque de temps, la difficulté de laisser partir un salarié en formation quand on est en équipe réduite.

Là encore, l'expert-comptable peut apporter une valeur ajoutée. En plus d'aider la TPE à trouver des financements, il peut l'accompagner dans la conception de son plan de développement des compétences, l'aider à veiller au bon renouvellement des formations et certifications obligatoires, l'accompagner dans le suivi du déploiement des formations.



## Un positionnement en mutation

### POUR L'EXPERT-COMPTABLE

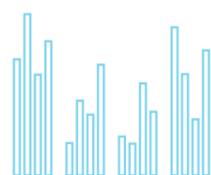
Pour être en mesure d'accompagner ses clients dans les nouveaux défis que nous venons d'évoquer, l'expert-comptable est amené à réinventer son positionnement, mais aussi le métier des gestionnaires de paie qui travaillent au sein des cabinets. Ce renouvellement devrait s'articuler autour de trois grandes mutations :

1.

#### DE PRODUCTEUR À COACH-CONSEIL DE LA PAIE

Les cabinets d'experts-comptables se sont positionnés initialement sur la paie parce qu'ils étaient les mieux placés pour maîtriser la complexité du processus. De plus en plus, celui-ci est pris en charge par des logiciels de paie performants et intuitifs – de quoi se dégager du temps et de la matière grise pour l'accompagner.

Avec ses gestionnaires de paie spécialisés, le cabinet comptable dispose d'un double avantage comparatif : il connaît la loi, et il connaît l'entreprise. Il est le mieux placé pour avoir une vision d'ensemble de la question, dans ses dimensions techniques, réglementaires, humaines et économiques. Mieux qu'un autre partenaire, il saura établir des diagnostics, détecter des anomalies, donner des conseils qui intègrent des préoccupations RH au-delà de la paie.



2.

#### DE SIMPLE GARANT DE LA FIABILITÉ À CHEF DE PROJET RH

Une paie fiable, en principe, c'est un pléonasme. La garantie d'une paie conforme reste une compétence fondamentale du gestionnaire de paie, mais c'est un pré-requis. Sa valeur ajoutée, de plus en plus, est ailleurs : dans sa capacité à développer de nouvelles missions RH en réponse aux besoins exprimés par le client, explicitement ou au fil de ses interactions quotidiennes entre lui, ses salariés et le cabinet.

Pour élaborer ces réponses, l'expert-comptable dispose d'un éventail de compétences au sein même de son cabinet – en paie, RH, informatique, droit... – qu'il lui revient d'agencer au service du client. Définir un besoin, identifier les lacunes, suggérer des solutions : le gestionnaire de paie du cabinet joue le rôle de chef de projet RH auprès du client. A charge pour l'expert-comptable de réunir les compétences et les moyens pour y répondre.

3.

#### DE TECHNICIEN DE LA PAIE À PARTENAIRE RH

Un projet de développement, une croissance externe, un conflit social, une chute du chiffre d'affaires, une restructuration... Jusqu'à présent, l'expert-comptable a souvent été le dernier maillon de la chaîne RH, tirant mécaniquement les conséquences de la situation en matière de paie. Pourtant, sa connaissance multi-dimensionnelle de l'entreprise et sa relation quotidienne avec l'équipe RH et les salariés le prédisposent à bien davantage.

Aujourd'hui, le cabinet d'expertise comptable, fort de son équipe spécialiste de la paie et du juridique, a vocation à jouer le rôle de partenaire RH à part entière, à même d'accompagner dès l'amont les transformations de l'entreprise. Recruter, restructurer, réorganiser, dialoguer, s'adapter à une nouvelle contrainte réglementaire ou de marché... l'expert-comptable peut jouer le rôle de conseil, d'intermédiaire, de force de proposition sur tous les aspects RH du changement.

Si sa destinée économique est relatée dans ses comptes, toute l'aventure humaine de l'entreprise transparaît dans sa paie. L'expert-comptable a les moyens de capitaliser sur cette connaissance intime de ses clients pour jouer à leurs côtés un rôle de réflexion, de conception et de déploiement de solutions aux problématiques sociales qu'ils rencontrent – comme une sorte de couteau suisse RH !

## QUELLE RÉPONSE DES EXPERTS-COMPTABLES à ces défis ?

### Une solution en ligne aux problématiques RH des TPE-PME

Pour relever les différents défis que nous venons d'évoquer, nous avons développé une plateforme de services RH en ligne qui répond à toutes les problématiques de gestion des ressources humaines des petites structures. Une plateforme dématérialisée, accessible depuis PC ou smartphone, unifiant les données RH et la paie, faisant le lien entre l'entreprise et son cabinet comptable, entre la réalité du terrain et les exigences légales et réglementaires : voilà la réponse que les experts-comptables peuvent apporter aux besoins urgents des TPE-PME.

### Une solution ancrée dans une expérience de chef d'entreprise

Tous les outils de cette plateforme ont été élaborés et testés au sein d'un cabinet d'expert-comptable. Les fonctionnalités proposées aux clients ont donc été éprouvées sur le terrain. En effet, avant d'être un prestataire, le cabinet d'expertise comptable est une organisation, avec ses propres préoccupations RH. Il est important de faire mentir le dicton et de veiller à ce que le cordonnier, pour une fois, soit aussi bien chaussé que ses clients !

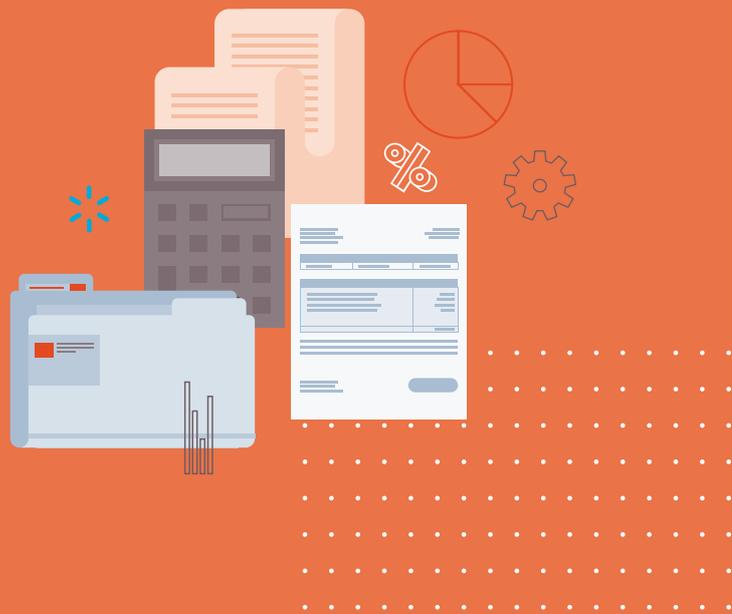
Employant des collaborateurs hautement qualifiés, avec des profils souvent complexes et multispécialisés, utilisant des outils de plus en plus élaborés, dans un contexte économique très concurrentiel, les cabinets d'expertise comptable affrontent pleinement les grandes transformations que nous évoquions initialement. Ce lien d'expérience commune entre le cabinet et ses clients TPE-PME est sans doute ce qui fait la force de notre solution : elle s'ancre dans un vécu commun qui scelle la confiance entre client et prestataire.

### Une solution simple, rapide et accessible

Fidéliser ses collaborateurs, imaginer de nouveaux types d'avantages, gérer les temps de manière dynamique, conjuguer responsabilité et autonomie, développer les compétences des salariés, garantir la conformité des processus RH... Toutes les entreprises affrontent ces enjeux.

Les TPE-PME ont besoin d'accéder à des fonctionnalités RH habituellement réservées aux grandes structures. Il est illusoire de penser qu'elles réaliseront les mêmes investissements. Les TPE-PME ont besoin de simplicité, d'accessibilité, et de rapidité. Le peu de temps que le dirigeant peut dégager au bénéfice de la gestion RH doit pouvoir être consacré à la réflexion stratégique, à l'écoute des collaborateurs, à l'innovation. C'est ce temps que le cabinet d'expertise comptable et son équipe peuvent lui apporter.





agiris

[www.agiris.fr](http://www.agiris.fr)