

Prestation de conseil RH : vers de nouvelles missions pour les experts-comptables



Par **Nicolas GALLISSOT**
Conseil RH,
Société RHunning

La prestation de conseil en ressources humaines, ou PCRH, est un outil personnalisé permettant à des TPE et à des PME de bénéficier d'un accompagnement en ressources humaines, réalisé par un prestataire et cofinancé par l'État. Une prestation que les experts-comptables peuvent proposer à leurs clients.

Recrutement et intégration du personnel, définition de la stratégie RH, amélioration des processus RH internes, structuration du plan de développement des compétences, organisation du dialogue social... Les besoins des entreprises en matière d'accompagnement RH sont divers. Ils sont évidemment variables selon la taille, le secteur d'activité, le mode d'organisation de l'entreprise, le profil de ses salariés, mais aussi la culture d'entreprise.

Face à ces besoins, l'expert-comptable devrait être le premier interlocuteur vers lequel le dirigeant pourrait s'orienter, tant le professionnel du chiffre connaît les particularités de son client et son fonctionnement interne.

Pourtant, en pratique, la plupart des cabinets comptables limitent leur intervention au traitement « administratif » des entrées et des sorties de personnel et à la gestion mensuelle des paies et des charges sociales. Peu de cabinets proposent de véritables prestations de conseil en matière de gestion RH.

Plusieurs raisons peuvent expliquer cet écart entre le besoin des clients et l'offre RH des cabinets : le manque de disponibilité des collaborateurs, l'absence de spécialisation en conseil RH, mais également... le coût des prestations d'accompagnement pour les clients.

Le dispositif « Prestation de conseil en RH »

Pour lever ce dernier frein, le dispositif « Prestation de conseil en RH » peut être mobilisé. La PCRH permet en effet aux entreprises de bénéficier d'un accompagnement RH à coût réduit, et donc aux cabinets d'intervenir sur de nouveaux types de missions.

Alors que ce dispositif existe depuis 2016, il n'a été ouvert que fin 2022 à la profession des experts-comptables, ces derniers étant jusqu'ici exclus des prestataires pouvant proposer ce type de services.

Quels clients sont concernés ?

L'objectif de la PCRH est de soutenir les projets de structures qui souhaitent améliorer leur

gestion RH grâce à l'intervention d'un spécialiste externe. Toute entreprise répondant à la définition communautaire de la PME peut bénéficier du dispositif PCRH.

La clientèle concernée, qu'il s'agisse de TPE, de PME ou d'associations, est donc très large pour les cabinets : il suffit que la structure occupe moins de 250 salariés, que son chiffre d'affaires n'excède pas 50 millions d'euros ou que le total du bilan ne dépasse pas 43 millions d'euros. En pratique, la PCRH vise prioritairement les TPE et les PME qui ne sont pas dotées d'un service interne de gestion RH.

À noter

L'accompagnement peut être réalisé de façon individuelle ou par sessions collectives avec plusieurs entreprises issues d'une même filière, d'un même territoire ou partageant des problématiques RH communes. Il peut ainsi être intéressant pour le cabinet de cibler plusieurs entreprises clientes confrontées à des besoins similaires, afin qu'elles mutualisent leur accompagnement PCRH.

Toutefois, les entreprises suivantes ne sont pas éligibles :

- les entreprises appartenant à un groupe de plus de 250 salariés ou plus ;
- les micro-entrepreneurs ;
- les entreprises ayant déjà atteint le plafond d'aides dites de Minimis (plafond de 200 000 € d'aides au niveau du groupe, sur une période de trois exercices fiscaux, NDLR), le dispositif PCRH faisant partie des aides concernées.

À noter

Des priorités sectorielles peuvent être établies par les D(R)EETS, afin de mobiliser le dispositif pour répondre aux objectifs de la politique de l'emploi (résorption des tensions de recrutement dans certains métiers, amélioration de la qualité de l'emploi, adaptation des RH et des compétences aux transitions écologique et numérique, accompagnement des seniors...).

Pour quels besoins ?

Les besoins de structuration au niveau RH peuvent être variés.

- **Gestion prévisionnelle des emplois et compétences** : élaboration d'une stratégie de développement RH conforme à la stratégie globale de l'entreprise ; élaboration du plan de développement des compétences...
- **Accompagnement aux mutations RH** : adaptation des ressources humaines à la transition écologique et numérique ; mise en œuvre d'une démarche de responsabilité sociétale des entreprises (RSE)...
- **Adaptation de l'organisation du travail** : organisation collective du travail, gestion du temps de travail, suivi de la charge de travail, mise en place du télétravail...
- **Recrutement et attractivité** : élaboration d'une stratégie de recrutement, structuration des fiches de poste, établissement de process de recrutement et d'intégration, identification des freins à l'attractivité, développement de la marque employeur, définition de la politique salariale...

À noter

Certaines prestations d'accompagnement sont expressément exclues du dispositif PCRH. Il s'agit des prestations de conseil (consultation juridique ou comptable), de mise en conformité par rapport à la réglementation et de financement des coûts pédagogiques et salariaux d'actions de formation ou de coaching. L'élaboration d'un règlement intérieur ou du document unique de prévention des risques, la mise en place des élections professionnelles..., missions de conseil social courantes en cabinet, ne peuvent faire l'objet d'un financement PCRH.

Pour quelle durée ?

La durée d'accompagnement finançable est limitée à 30 jours répartis sur une durée de 12 mois, qu'il s'agisse d'un accompagnement individuel ou collectif. Les journées d'intervention peuvent ainsi être échelonnées dans le temps.

À noter

Il est important pour le cabinet d'avoir dès le départ une vision assez précise du déroulé complet de la mission d'accompagnement dans toutes ses étapes et composantes, pour respecter la durée et le budget convenus.

Pour quelles aides ?

La participation de l'État est plafonnée à 50 % des coûts d'accompagnement HT, dans la limite de 15 000 €. Des cofinancements peuvent être recherchés auprès de partenaires locaux (OPCO, organisme professionnel ou interprofessionnel, chambres consulaires, conseils régionaux ou autres).

La subvention finale attribuée peut ainsi couvrir jusqu'à 100 % des coûts de la mission.

À noter

En cas de sollicitation d'un OPCO, il convient de se renseigner en amont sur les modalités de prise en charge au niveau de l'organisme, qui peuvent varier d'un secteur à un autre selon les priorités et budgets définis au niveau de chaque OPCO.

Pour quel contenu ?

Le contenu de la prestation proposée est entièrement personnalisable.

À la suite de l'élaboration d'un diagnostic RH, il s'agit d'élaborer pour le compte de l'entreprise un véritable plan d'action opérationnel répondant à la problématique RH identifiée dans l'entreprise.

À noter

Le Conseil national de l'ordre des experts-comptables met à la disposition des cabinets un exemple de lettre de mission et une note technique sur le sujet.

La nature des livrables dépendra évidemment de la nature de la mission confiée au cabinet.

A minima, les éléments suivants devront être établis :

- **un rapport d'intervention** présentant : la phase de diagnostic (contexte de l'entreprise, problématique/projet RH, enjeux, données sociales, analyse SWOT, plan d'action...), la phase d'accompagnement (calendrier d'intervention, nature des livrables produits...) et la phase de restitution (actions mises en œuvre avec mention des livrables associés, indicateurs de performance...);
- **les outils RH conçus pour le compte du client** (livret d'accueil, outils de recrutement, solutions RH, référentiels de compétences, fiches de poste, rétroplanning, cahier des charges, plan de communication, plan projet...).

Comment bénéficier de cette prestation ?

L'entreprise devra, dans le cadre de sa demande de prise en charge, expliquer la nature de son besoin RH, la durée et le coût de l'accompagnement, les modalités d'intervention du prestataire, l'engagement de l'entreprise ou du collectif d'entreprises. La prestation est mise en œuvre, après instruction et validation de la demande formulée par l'entreprise, par la **signature d'une convention de subvention** :

- entre la D(R)EETS et l'entreprise (ou chaque entreprise en cas de prestation collective) ;
- ou entre l'organisme relais (OPCO, organisme consulaire, organisation professionnelle ou interprofessionnelle...) conventionné par l'État et l'entreprise (ou chaque entreprise en cas de prestation collective).

À noter

La convention de subvention est conclue directement avec l'entreprise, et non avec le cabinet comptable.

La plupart des OPCO ne procèdent plus à un référencement préalable des prestataires. En revanche, elles exigent, comme l'État, que l'intervenant justifie d'une **expérience d'au moins 2 ans dans le conseil et l'accompagnement RH des entreprises**. Des critères complémentaires (capacités professionnelles et techniques, compétences mobilisées, références...) peuvent également être exigés. La plupart des cabinets comptables sont, de fait, éligibles.

À noter

À la fin de la prestation, un bilan des actions réalisées doit être adressé à l'organisme financeur.

En conclusion, la PCRH répond à des enjeux très actuels en permettant aux entreprises de structurer leur gestion RH, dans un contexte de bouleversement des relations sociales, et aux experts-comptables de valoriser leur rôle de conseil RH. Aux experts-comptables de se saisir de cet outil gagnant-gagnant pour accompagner au mieux leurs clients dans leurs futurs défis RH ! ■