

Prestation de conseil en ressources humaines (PCRH)

DREETS

Présentation du dispositif

La prestation de conseil en ressources humaines (PCRH) permet à l'entreprise, ou à un collectif d'entreprises, de bénéficier d'un accompagnement en ressources humaines réalisé par un prestataire et cofinancé par l'Etat.

Cet accompagnement personnalisé aux TPE-PME permet de répondre à leurs besoins en matière de gestion des ressources humaines (RH) et de les encourager à adapter leurs pratiques à leurs besoins et de leur permettre de trouver l'appui et les conseils nécessaires pour structurer leur fonction RH ou pour organiser une mutualisation de certaines compétences, notamment RH, avec d'autres entreprises.

Cet accompagnement favorise une gestion RH bien maîtrisée afin de :

- participer au développement économique et à la stratégie de l'entreprise,
- permettre de préparer les transitions (passage des seuls sociaux, anticipation des départs en retraite, transmission des compétences),
- identifier le potentiel de création d'emploi et guider l'entreprise pour la préparation de son ou ses futures embauches,
- assurer aux salariés des compétences professionnelles de qualité et participe à l'attractivité de l'entreprise.

La prestation est ajustée pour répondre aux besoins en gestion des RH plus particulièrement dans le cadre de la crise sanitaire.

La prestation RH préexistante est renforcée dans le contexte actuel de crise et permet :

- de contribuer au maintien et au développement de l'emploi et des compétences dans la période de crise et de reprise économique, notamment pour les entreprises dont les salariés ont été indemnisés au titre de l'activité partielle ou qui ont bénéficié d'une convention de [FNE formation](#),
- d'aider l'entreprise à adapter son organisation du travail et sa gestion des ressources humaines au contexte de crise et de reprise progressive, en lien avec sa situation financière et sa stratégie de développement économique,
- de co-construire des outils et un plan d'actions partagé par les acteurs de l'entreprise (direction-salariés-représentants des salariés lorsqu'ils existent) sur des thématiques spécifiques identifiées avec l'entreprise,
- d'accompagner la mise en œuvre des actions en rendant l'entreprise autonome et en lui permettant l'appropriation des outils mis à sa disposition.

Dans le cadre de la crise du Covid-19, la prestation conseil en ressources humaines (PCRH) est renforcée et mise en œuvre jusqu'au 31 décembre 2021.

Conditions d'attribution

A qui s'adresse le dispositif ?

Entreprises éligibles

Sont éligibles à ce dispositif, les entreprises de moins de 250 salariés n'appartenant pas à un groupe de 250 salariés et plus, et répondant à la définition européenne de la PME. La priorité est donnée aux entreprises de moins de 50 salariés et aux très petites entreprises de moins de 10 salariés qui ne sont pas dotées d'un service ressources humaines (RH).

Pour quel projet ?

Présentation des projets

Réalisée par un cabinet RH spécialisé, la PCRH est très souple à mettre en place afin de s'adapter aux besoins des entreprises :

- un accompagnement individuel ou un accompagnement collectif d'entreprises pour favoriser le partage ,
- un diagnostic action de 1 à 10 jours ou un accompagnement approfondi de 10 à 20 jours,
- une partie peut se dérouler à distance pendant la période de crise sanitaire ;
- la durée maximum est fixée à 30 jours.

La prestation RH préexistante est renforcée dans le contexte actuel de crise et porte sur des thématiques d'intervention élargies :

Accompagnement à la reprise de l'activité économique dans le contexte de la crise Covid-19 :

- évaluation de l'impact de la crise sur les emplois et les compétences, en lien avec la stratégie économique de l'entreprise : dans ce cadre un diagnostic économique pourra être proposé au démarrage de la prestation s'il n'a pas été préalablement réalisé,
- adaptation de l'organisation de travail,
- enjeux RH liés à la réorganisation de l'activité, notamment en cas de diversification et de relocalisation,
- gestion RH en situation de crise,
- renforcement du dialogue social en situation de crise,
- organisation et management du télétravail,
- définition d'un plan d'accueil et d'intégration de personnels de renfort,
- élaboration d'un plan de développement des compétences liées à la situation de crise,
- mise en œuvre de solidarités interentreprises (mutualisation de services par exemple) ...

Recrutement et intégration des salariés dans l'entreprise :

- identification et levée des freins à la décision d'embauche,
- identification du potentiel de création d'emplois et de pérennisation des contrats de travail,
- appui au processus de recrutement (définition des profils de poste, coût du recrutement, conduite de l'entretien de recrutement...),
- lutte contre toute forme de discrimination à l'embauche et au cours de la carrière,
- appui à l'intégration des salariés dans l'entreprise,
- amélioration de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- amélioration de l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale des salariés,
- promotion de la diversité au sein de l'entreprise,
- maintien et valorisation des seniors dans l'entreprise.

Organisation du travail :

- amélioration de la qualité de vie au travail et prévention des risques psycho-sociaux,
- impacts de l'organisation du travail sur la gestion des RH,
- gestion RH des problématiques organisationnelles (absentéisme, turn-over..),
- accompagnement dans la mise en place des processus RH permettant la mise en œuvre des notions d'entreprise inclusive, de responsabilité sociale de l'entreprise et de marque employeur,
- adaptation des ressources humaines à la transition numérique (développement du télétravail, des outils de travail à distance...),
- adaptation des ressources humaines à la transition écologique.

Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) :

- diagnostic de la situation de l'entreprise en matière de GPEC,
- élaboration d'un plan de développement des compétences des salariés,
- construction de parcours professionnels pour les salariés,
- mise en place d'un plan de gestion des âges et/ou de transmission des savoir faire et des compétences.

Amélioration du dialogue social :

- amélioration des relations sociales dans l'entreprise,
- développement du dialogue social,
- accompagnement des acteurs de l'entreprise à la mise en place d'un CSE et à la gestion des seuils sociaux (en dehors du seul respect des obligations incombant à l'entreprise).

Professionalisation de la fonction RH dans l'entreprise :

- professionnalisation du dirigeant en matière RH,
- mise en place de tiers employeur dans le cadre d'un collectif d'entreprises (par exemple groupement d'employeurs),
- sensibilisation aux relations sociales, notamment lors de passage des seuils sociaux.

Les prestations devront avoir été réalisées avant le 31 décembre 2022. Elles peuvent porter sur l'ensemble des thématiques énumérées ci-dessus.

Toutefois les accompagnements courts (1 à 10 jours) sur les thématiques liées à l'accompagnement et à la reprise d'activité en situation de crise seront privilégiés.

\$\$\$Dépenses concernées

Les coûts admissibles sont ceux relatifs aux services de conseil fournis par un prestataire extérieur à l'entreprise.

Quelles sont les particularités ?

Critères d'inéligibilité

La prestation de conseil :

- ne peut pas se traduire par une simple mise aux normes règlementaires des entreprises,
- n'a pas vocation à financer les coûts pédagogiques et salariaux afférents à des actions de formation.

Montant de l'aide

De quel type d'aide s'agit-il ?

Des modalités dérogatoires sont mises en place dans le cadre des conséquences économiques de la crise Covid-19, les modalités de financement et de cofinancement de la PCRH sont modifiées afin d'accompagner le plus grand nombre de TPE-PME :

- pour les conventions individuelles ou collectives conclues jusqu'au 31 décembre 2021 ainsi que pour les avenants aux conventions en cours signés avant le 31 décembre 2021, le taux d'intensité des aides publiques pourra dépasser 50% du coût admissible total de la prestation et permettre une prise en charge financière la totalité de la prestation,
- le montant pris en charge par l'Etat reste plafonné à un maximum de 15 000 € HT par entreprise ou collectif d'entreprises,
- les cofinancements, notamment avec les OPCO, sont encouragés afin de minimiser le plus possible le reste à charge des entreprises touchées par la crise.

Quelles sont les modalités de versement ?

L'aide est versée en 2 ou 3 fois :

- une avance d'au maximum 30% du montant prévisionnel de l'aide totale à l'issue de la phase de diagnostic ou sur production d'une fiche synthétique sur les axes et la durée de l'intervention,
- un éventuel paiement intermédiaire de 30% sur présentation par le prestataire d'un rapport d'étape,
- le solde sera payé après réalisation du projet et après présentation et acceptation par l'Etat d'un compte rendu final quantitatif et financier et d'un document indiquant les préconisations et le plan d'actions co-construit avec l'entreprise.

La DREETS verse à l'entreprise, ou à l'organisme porteur, la part du coût de la prestation correspondant à la prise en charge par l'Etat. L'entreprise s'acquitte directement du coût de la prestation auprès du prestataire.

Si l'entreprise bénéficie de financements complémentaires, notamment de son OPCO, de sa branche professionnelle ou de tout autre co-financeur ayant conventionné avec la DREETS, c'est l'organisme désigné comme porteur par la convention qui rémunère le prestataire.

Informations pratiques

Quelle démarche à suivre ?

Auprès de quel organisme

Les entreprises souhaitant bénéficier de ce dispositif peuvent en faire la demande auprès de leur opérateur de compétence (OPCO) de rattachement.

Les entreprises ont le choix de leur prestataire. Si celui-ci n'est pas référencé, c'est l'OPCO qui veillera à vérifier que le prestataire remplit les conditions du Cahier des charges de la prestation de conseil en ressources humaines au moment où il instruira la demande.

Pour plus d'informations sur la prestation ou pour bénéficier d'un accompagnement, s'adresser aux services

de la DREETS du territoire concerné.

Les entreprises adhérentes d'un groupement d'employeurs sont éligibles à la prestation. Les TPE-PME de ce groupement peuvent présenter une demande d'accompagnement individuel ou collectif en propre ou via le groupement. Dans ce cas, ce n'est pas le groupement d'employeurs qui est bénéficiaire de la prestation in fine mais bien les entreprises adhérentes.

Les demandes d'accompagnement déposées par les structures de l'économie sociale et solidaire - ESS (entreprises d'insertion, associations...) feront l'objet d'un examen au cas par cas, en fonction du contexte territorial et de la nature du besoin exprimé. Ces structures pourront être réorientées vers des dispositifs plus adaptés tels que "le dispositif local d'accompagnement (DLA)": "/aide/OWafWQ/avise/dla-dispositif-local-d-accompagnement.html".

Critères complémentaires

- Possibilité d'appartenance à un groupe.
- Effectif de moins de 250 salariés.
- Données supplémentaires
 - › Aides soumises au règlement
 - › Régime cadre temporaire COVID-19 SA.56985 (modifié en dernier par l'amendement n° SA.62102 du 16 mars 2021)

Organisme

DREETS

Directions Régionales de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités

- Accès aux contacts locaux
Web : dreeets.gouv.fr

Source et références légales

Références légales

Circulaire : instruction N° DGEFP/MADEC/2020/90 du 4 juin 2020 relative à la prestation « conseil en ressources humaines » pour les très petites entreprises (TPE) et les petites et moyennes entreprises (PME) Instruction n° DGEFP/MADEC/2020/90 du 4 juin 2020.

Circulaire : instruction N° DGEFP/MADEC/2021/70 du 23 mars 2021 relative à la prestation « conseil en ressources humaines » pour les très petites entreprises (TPE) et les petites et moyennes entreprises (PME).