



Prestation de conseil en ressources humaines (PCRH)

Introduction

La prestation de conseil en ressources humaines est destinée aux entreprises de moins de 250 salariés ou à un collectif d'entreprises appartenant à la catégorie des très petites ou moyennes entreprises (TPE-PME). Elle 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.

A qui s'adresse le PCRH ?

La prestation s'adresse en priorité aux PME de moins de 50 salariés et aux entreprises de moins de 10 salariés, qui ne disposent pas de moyens en ingénierie sociale, lorsqu'elles n'ont pas de direction ou de service en charge des ressources humaines ou lorsqu'elles ne disposent pas de moyens financiers suffisants.

Quel est son champ d'intervention ?

La PCRH vise la sensibilisation, l'accompagnement, la professionnalisation et l'outillage en matière de ressources humaines. Elle est mise en œuvre par des prestataires externes, dont l'intervention doit conduire à l'élaboration, avec toutes les parties prenantes de l'entreprise d'un plan d'actions opérationnel répondant aux problématiques identifiées.

A ce titre, la prestation de conseil :

- ne peut 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.

Les thématiques d'intervention des prestataires devront s'inscrire dans les dimensions suivantes :

1. Accompagnement à la reprise de l'activité économique dans le contexte de la crise sanitaire

- 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).

2. 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.

3. 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.

4. 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.

5. 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).

6. Professionnalisation 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.

La prestation devra conduire l'entreprise à développer un plan d'action en matière RH, intégrant par exemple un plan de développement des compétences, en lien avec sa stratégie de développement économique, dans une perspective à moyen terme.

Les salariés et les représentants du personnel seront systématiquement associés à la démarche par le prestataire. Les approches participatives dans les entreprises seront privilégiées, notamment dans le contexte de crise économique, pour accroître l'impact de la démarche d'accompagnement sur l'ensemble du collectif de travail.

Cette démarche doit constituer un levier pour faire progresser le dialogue social dans l'entreprise.

Quelles sont les conditions de réalisation ?

La prestation peut se décliner selon deux modalités :

- accompagnement individuel d'une entreprise ;
- accompagnement d'un collectif d'entreprises issues d'une même branche ou d'une même filière, d'un même territoire (démarche interprofessionnelle) ou partageant des problématiques communes. Cette modalité est fortement encouragée car elle permet d'organiser les échanges entre les entreprises accompagnées et de favoriser le partage de bonnes pratiques dans la durée.

L'intervention comporte deux niveaux de prestation :

1. Un accompagnement court de 1 à 10 jours d'intervention « diagnostic-action ».

Une première journée ou demi-journée (à ajuster selon la taille de l'entreprise et la complexité de la problématique rencontrée) sera consacrée à un court diagnostic individuel et personnalisé de l'entreprise pour recueillir ses besoins. Le prestataire s'attachera à identifier la problématique à travers les problèmes exprimés par l'entreprise ainsi que les leviers d'action en vue de la préparation du plan d'actions et de la co-construction de solutions. L'objectif est de proposer à l'entreprise un plan d'actions opérationnel et immédiatement mobilisable, en lien avec tous les acteurs de l'entreprise (direction-salariés), répondant aux problématiques identifiées.

2. Un accompagnement approfondi de 10 à 20 jours.

A l'issue du premier niveau d'accompagnement ou à la demande de l'entreprise, une prestation plus longue doit permettre d'approfondir l'accompagnement sur des thèmes spécifiques ou lorsque la problématique de l'entreprise est complexe (actions relatives à la mise en œuvre du plan de gestion des ressources humaines de l'entreprise ou du collectif d'entreprises, intégration des ressources humaines dans la stratégie globale de l'entreprise, professionnalisation de la fonction RH, appui méthodologique à la mise en place d'un groupement d'employeurs pour que les PME puissent mutualiser les recrutements...).

La prestation de conseil est adaptable et modulable en fonction des besoins de l'entreprise et au regard des offres de services présentes sur son territoire. Les deux niveaux de prestation (courte et longue) peuvent être au choix complémentaires ou dissociables. De même, les accompagnements individuels et collectifs sont modulables en fonction de la problématique rencontrée. Ainsi, un accompagnement collectif peut nécessiter ensuite une prestation individuelle personnalisée pour la mise en œuvre des actions par exemple.

Dans le contexte de reprise d'activité liée à la crise sanitaire, les accompagnements courts seront privilégiés et l'accompagnement pourra être réalisé en partie à distance.

Durée de la prestation

La durée de la prestation tient compte de la taille de l'entreprise, de la complexité de son organisation, des métiers et de ses enjeux spécifiques.

Le nombre de jours est fixé en lien avec la DREETS (direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) ou par OPCO sur proposition du consultant

La durée maximale d'intervention est de 30 jours au total pour une même entreprise ou pour un collectif d'entreprises. Les journées d'intervention pourront être échelonnées dans le temps sans dépasser une période totale d'accompagnement de 12 mois pour une même entreprise.

Contrôle des prestataires

Les prestataires qui souhaitent pouvoir intervenir dans le cadre de cette prestation doivent avoir une expérience en matière de conseil et de gestion des ressources humaines en entreprise et disposer de connaissances sur l'environnement institutionnel et territorial, d'une expertise en matière de droit du travail, d'emploi et de formation professionnelle et d'une bonne connaissance des aides publiques.

En particulier, ils doivent satisfaire aux conditions suivantes :

- avoir une durée d'existence d'au moins 3 ans ;
- recourir à des intervenants ayant une expérience d'au moins 2 ans dans le conseil ou l'accompagnement des petites entreprises ;
- ne pas sous-traiter la prestation à un organisme tiers (ils peuvent toutefois co-concevoir et co-animer avec un autre prestataire consultant, dès lors qu'ils ne réuniraient pas toutes les compétences techniques nécessaires) ;
- être en mesure sur le plan humain et matériel d'organiser et de mener un appui individuel et collectif d'entreprises ;
- être en capacité d'intervenir sur site comme à distance.

Les OPCO, les chambres consulaires, les organisations professionnelles, les cabinets d'experts comptables et les cabinets d'avocats ne peuvent pas être prestataires.

Si vous souhaitez être conseillé dans le choix de ce prestataire RH, vous pouvez vous faire aider par votre DREETS (direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) ou par votre OPCO (opérateur de compétences).

Pour la région Nouvelle-Aquitaine, un répertoire des prestataires autorisés à accompagner les entreprises dans le cadre de la PCRH est disponible sur le site web de la DREETS : <https://nouvelle-aquitaine.dreets.gouv.fr/Prestation-de-conseil-en-ressources-humaines-TPE-PME>

Quel financement ?

L'aide de l'État est fixée à un montant maximum de 15 000 € HT par entreprise ou pour un collectif d'entreprises quel que soit le nombre d'entreprises concernées.

Si d'autres acteurs (OPCO par exemple) participent, le montant global de l'aide peut être supérieur. Le montant global des aides publiques est plafonné à 50 % du coût total de la prestation.

Dans le cadre particulier de la crise sanitaire et jusqu'au 30 juin 2022, la prise en charge peut être gratuite pour l'entreprise dans la limite d'un certain plafond (15 000 € si l'État finance seul ou 30 000 € si un cofinancement est apporté par votre OPCO par exemple).

Pour en savoir plus

Pour plus d'informations sur la PCRH ou pour bénéficier d'un accompagnement, adressez-vous à votre OPCO ou aux services de la DREETS Nouvelle-Aquitaine