

## Prestation de conseil en ressources humaines (PCRH)

### A qui s'adresse la PCRH ?

Est éligible à la PCRH toute entreprise de moins de 250 salariés, n'appartenant pas à un groupe de 250 salariés ou plus et répondant à la définition communautaire de la PME<sup>1</sup>. Les autoentrepreneurs ne sont pas éligibles au dispositif.

Les demandes d'accompagnement déposées par les structures de l'économie sociale et solidaire (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 d'autres dispositifs s'ils sont plus adaptés, tels que le dispositif local d'accompagnement (DLA).

*1- La catégorie des micros, petites et moyennes entreprises (PME) est constituée des entreprises qui occupent moins de 250 personnes et dont le chiffre d'affaire n'excède pas 50 millions d'euros ou dont le total du bilan n'excède pas 43 millions d'euros. Guide de l'utilisateur pour la définition des PME - Publications Office of the EU (europa.eu)*

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

A ce titre, la PCRH :

- ne peut se traduire par une simple mise aux normes règlementaires des entreprises ;
- ne peut pas être une consultation juridique ;
- ne peut pas être une action de coaching du dirigeant ou de salariés ;
- 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- Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), par exemple :

- diagnostic de la situation de l'entreprise en matière de GPEC et de RH ;
- élaboration d'une stratégie de développement RH, en lien avec la stratégie de développement économique de l'entreprise ;
- 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, etc.

#### 2- Appui au recrutement et au développement de l'attractivité, par exemple :

- identification des freins et leviers pour répondre aux tensions de recrutement ;
- élaboration d'une stratégie de recrutement (définition des compétences attendues, diversification des sources de recrutement...)
- identification et levée des freins à la décision d'embauche ;
- identification du potentiel de création d'emplois et de pérennisation des contrats de travail ;
- amélioration de la marque employeur et de la capacité à attirer des candidats de l'entreprise ;
- mise en œuvre d'actions visant à améliorer la qualité de l'emploi, en favorisant le recours au contrat à durée indéterminée et en allongeant la durée des contrats. Ces actions pourront notamment être proposées aux entreprises dans le champ du dispositif dit de « bonus-malus » ;
- actions de développement de l'apprentissage au sein de l'entreprise, etc.

### **3- Intégration des salariés dans l'entreprise, par exemple :**

- appui à l'intégration et l'inclusion des salariés dans l'entreprise ;
- développement de l'emploi des seniors et d'une gestion active des âges et générations dans l'entreprise ;
- maintien et valorisation des travailleurs en seconde partie de carrière dans l'entreprise, etc.
- prévention et lutte contre toute forme de discrimination à l'embauche et au cours de la carrière ;
- inclusion des personnes en situation de handicap dans l'entreprise (éventuellement en complémentarité avec des actions menées par les Cap Emploi) ;
- amélioration de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- promotion de la diversité au sein de l'entreprise ;
- accompagnement de l'entreprise à l'obtention du label Diversité.

### **4- Accompagnement des entreprises aux mutations RH liées aux transitions, notamment numérique et écologique :**

- adaptation des ressources humaines à la transition écologique ;
- adaptation des ressources humaines à la transition numérique (développement du télétravail et des modes de travail hybride, des outils de travail à distance, mise en place de nouveaux outils de gestion des RH, accompagnement RH à la mise en place d'outils fondés sur le recours à l'intelligence artificielle...);
- accompagnement à l'identification des métiers fragilisés par les mutations économiques et/ou accompagnement à l'élaboration d'un accord de GEPP permettant à l'entreprise d'entrer dans le dispositif Transitions collectives, etc.
- accompagnement RH des changements d'interfaces ou de digitalisation de processus, induisant un nouveau rôle, de nouvelles missions pour les salariés de l'entreprise et/ou une réorganisation du travail ;
- appui au processus de recrutement, induit par les transitions impactant l'entreprise (définition des compétences attendues et des profils recherchés) ;
- mise en œuvre d'une démarche de responsabilité sociétale des entreprises (RSE), etc. ;
- amélioration de la qualité de vie au travail et prévention des risques psycho sociaux ;
- gestion des problématiques organisationnelles qui se traduisent par différents phénomènes tels que l'absentéisme, le turn-over, etc.

### **5- Organisation du travail, par exemple :**

- adaptation de l'organisation du travail (définition, attribution et planification des tâches, organisation collective du travail, gestion du temps de travail, circulation de l'information RH, organigrammes, visibilité et suivi du travail et des missions de chaque collaborateur, organisation des collaborations entre salariés...);
- mise en place du télétravail, de démarches de flexibilisation du temps de travail, de modes de travail hybride ;
- amélioration de l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale des salariés ;
- amélioration de la qualité de vie au travail et prévention des risques psycho sociaux ;
- gestion des problématiques organisationnelles qui se traduisent par différents phénomènes tels que l'absentéisme, le turn-over, etc.

### **6- Amélioration du dialogue social, par exemple :**

- amélioration des relations sociales et développement du dialogue social dans l'entreprise ;
- accompagnement des acteurs de l'entreprise à la mise en place d'un CSE et à la gestion du franchissement de seuils sociaux (en dehors du seul respect des obligations légales et réglementaires incombant au chef d'entreprise) ;
- accompagnement à l'élaboration d'un accord de gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) ou d'un accord de GPEC.

### **7- Professionnalisation de la fonction RH dans l'entreprise, par exemple :**

- professionnalisation du dirigeant ou des salariés en charge de la gestion des RH dans l'entreprise (appui à la mise en place d'outils et de processus de gestion des RH, appui à la définition d'une organisation de gestion des RH, etc.) ;
- accompagnement d'entreprises à la création de groupements d'employeurs et renforcement et développement des groupements d'employeurs existants ;
- appui au développement du prêt de main d'œuvre entre entreprises, etc.

### **8- Accompagnement des situations de variations conjoncturelles d'activité et/ou en lien avec un contexte économique particulier, par exemple :**

- évaluation et réponses à l'impact d'une crise ou d'un évènement conjoncturel sur les emplois et les compétences ;
- gestion RH en situation de crise ;
- adaptation de l'organisation de travail ;
- enjeux RH liés à la réorganisation de l'activité, notamment en cas de diversification d'activité et/ou de relocalisation ;
- renforcement du dialogue social en situation de crise ;
- élaboration d'un plan de développement des compétences en situation de crise ;
- mise en œuvre de solidarités interentreprises telle qu'une mutualisation de services, etc.

## 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, ou 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, de favoriser le partage de bonnes pratiques dans la durée, mais aussi de contribuer, le cas échéant, à la structuration d'un groupement d'employeurs, d'un réseau, d'un secteur ou d'une filière. Elle permet, en outre, de faire des économies d'échelle et d'optimiser la gestion des crédits.

## Durée de la prestation

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** (pour l'ensemble des prestations).

**En Nouvelle-Aquitaine, la priorité est portée sur les PCRH de maximum 6 jours sur 6 mois.**

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. Ainsi, un accompagnement collectif peut nécessiter ensuite une prestation individuelle personnalisée pour la mise en œuvre de certaines actions par exemple.

## Choix du prestataire

Le dispositif repose sur un accompagnement de l'entreprise par un prestataire spécialisé dans la gestion des ressources humaines, externe à l'entreprise.

La prestation ne peut servir à financer l'expertise interne d'organismes relais (OPCO, organismes consulaires, organisations professionnelles ou interprofessionnelles...).

Les intervenants réalisant les accompagnements doivent justifier d'une expérience d'au moins deux ans dans le conseil en ressources humaines ou l'accompagnement RH des entreprises.

La prestation ne peut avoir pour objet une consultation juridique, une consultation comptable ou une mise aux normes légales ou réglementaires. La PCRH ne consiste pas non plus à subventionner des actions de formation.

Ce choix du consultant est contrôlé par la DDETS/PP lors de l'instruction de la demande. Si l'entreprise n'a pas choisi de prestataire, DREETS (ou DDETS/PP) peut l'orienter.

## Quel financement ?

Le montant global des aides publiques est plafonné à 50 % du coût total de la prestation. 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.

## 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 l'Etat (DREETS Nouvelle-Aquitaine ou DDETS/PP).