

L'APPUI-CONSEIL EN RESSOURCES HUMAINES – PCRH

Le descriptif du dispositif

Afin d'appuyer les filières, les branches et les entreprises dans leurs démarches d'anticipation des mutations économiques et de développement, la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) Hauts-de-France a lancé un nouvel appel à projet.

L'enjeu de cet appel à projet est de répondre de manière renouvelée aux besoins en matière d'emplois, de qualification, de compétences des actifs, d'ingénierie de formation, de gestion des ressources humaines et de sécurisation des parcours professionnels dans un contexte de transition économique, numérique, écologique et démographique.

Cet appel à projet vise à articuler dans une approche globale, cohérente et problématisée les dispositifs ci-dessous :

- Le contrat d'étude prospective (CEP) ;
- L'action de développement de l'emploi et des compétences (ADEC) ;
- L'appui-conseil en ressources humaines (PCRH) ;
- Le FNE-formation ;
- L'action territorialisée expérimentale et innovante.

Le MEDEF Hauts-de-France a alors souhaité répondre à l'appel d'offre sur la prestation PCRH.

La crise sanitaire du COVID est venue impacter le programme « initial » de la PCRH.

A titre exceptionnel, l'Etat a porté l'aide à hauteur de 80% de prise en charge des coûts consultant pour les entreprises bénéficiaires, et ce jusqu'à fin 2022.

Le cadre d'intervention

L'objectif général de la PCRH est de proposer un accompagnement personnalisé d'une trentaine de TPE-PME pour répondre à leurs besoins en matière de gestion des ressources humaines. Ces besoins sont renforcés dans la période de crise actuelle.

La prestation de conseil doit notamment permettre :

- de contribuer au maintien et au développement de l'emploi et des compétences dans la période de crise et de reprise économique ;
- d'aider l'entreprise à adapter son organisation du travail et sa gestion des ressources humaines au contexte de crise, en lien avec sa situation financière et sa stratégie de développement économique ;
- de co-construire 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.

Les objectifs d'accompagnement

Dans le cadre d'intervention précité ci-dessus, la DREETS a précisé et décliné 6 objectifs d'accompagnement possibles pour orienter la PCRH :

- **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 ;
 - adaptation de l'organisation de travail ;
 - enjeux RH liés à la réorganisation notamment en cas de diversification, 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.

- **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 postes, 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 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 ;
 - impact de l'organisation du travail sur la gestion des RH ;
 - gestion RH des problématiques organisationnelles (absentéisme, turn-over...);
 - accompagnement des processus RH : entreprise inclusive, RSE, marque employeur ;
 - adaptation des RH à la transition numérique (développement du télétravail, 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 à la mise en place d'un CSE (en dehors du respect des obligations entreprise).

- **Professionalisation de la fonction RH dans l'entreprise :**
 - professionnalisation du dirigeant en matière RH ;
 - mise en place de tiers employeur collectif d'entreprises (par exemple groupement d'employeurs) ;
 - sensibilisation aux relations sociales, notamment lors de passage des seuils sociaux.

ATTENTION - la prestation de conseil :

- ✓ ne peut se traduire par une simple mise aux normes règlementaires des entreprises ;
- ✓ ne peut pas se substituer à des prestations réglementées (avocat, expertise-comptable, etc.) ;
- ✓ n'a pas vocation à financer les coûts pédagogiques et salariaux afférents à des actions de formation.

Les critères d'éligibilités

Est éligible à la prestation toute entreprise de moins de 250 salariés n'appartenant pas à un groupe de 250 salariés (chiffre d'affaires annuel inférieur ou égal à 50 millions d'euros - bilan annuel inférieur ou égal à 43 millions d'euros).

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.

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 des dispositifs plus adaptés tels que le dispositif local d'accompagnement (DLA).

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.

L'intervention en entreprise

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.

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 peut 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 crise sanitaire, les accompagnements pourront être réalisés en partie à distance.

A titre informatif, la durée moyenne d'intervention pour la convention 2021 est de 7 jours d'accompagnement.

Le financement

- Coût journée consultant : 1200€ Net de taxes (Medef Hauts-de-France non assujetti à la TVA) ;
- Financement de l'Etat par la DREETS Hauts-de-France à hauteur de 80% ;
- Reste à charge pour l'entreprise : 240 € Net de taxe par jour d'intervention ;
- Possibilité d'un financement allant jusque 100% sous conditions.

Les cabinets référencés

- Côte d'opale : KEEZI – Guy EZEQUE : g.ezeque@keezi.fr
- Picardie :
 - o AU CONSEIL RH – Gaëlle UHLRICH : direction@auconseil.fr
 - o VAKOM - Charlotte NICAISE : cnicaise@vakom.fr
- Métropole Lilloise :
 - o CUBE RH - Quentin BARRE : quentin.barre@cuberh.com
 - o COBOOST – Florence DOUBRERE : fdoubriere@coboost.fr
- Douaisis/Hainaut-Cambrésis/Artois : E-KONSEIL - Eric KACZMAREK : kaczmarek@ekonseil-rh.fr