

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.

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.

— Critères d'éligibilité

Les entreprises doivent faire appel à un prestataire externe, spécialisé dans la gestion des ressources humaines, dont l'intervention doit conduire à l'élaboration et à la mise en œuvre d'un plan d'actions opérationnel répondant aux problématiques identifiées. Ce plan d'actions est concerté avec toutes les parties prenantes de l'entreprise.

Pour quel projet ?

— Présentation des projets

Le projet de l'entreprise doit s'inscrire dans une ou plusieurs des dimensions suivantes :

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.

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.

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.

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.

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 psychosociaux,
- gestion des problématiques organisationnelles qui se traduisent par différents phénomènes tels que l'absentéisme, le turn-over, etc.

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 règlementaires 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.

Professionalisation 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.

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.

Quel est le déroulement de l'accompagnement ?

La prestation peut se décliner de la manière suivante :

- accompagnement individuel,
- 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.

Les prestations se déroulent sur une durée de 12 mois ne dépassant pas un maximum total de 30 jours d'intervention.

— Dépenses concernées

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

Quelles sont les particularités ?

— Entreprises inéligibles

Les autoentrepreneurs ne sont pas éligibles au dispositif.

— Critères d'inéligibilité

L'accompagnement :

- ne peut consister en une mise aux normes réglementaires des entreprises,
- n'a pas vocation à financer les coûts pédagogiques et salariaux afférents à des actions de formation ou de coaching à destination des salariés ou du chef d'entreprise,
- ne peut être une consultation juridique ou comptable.

Montant de l'aide

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

La subvention est attribuée selon le projet de l'entreprise et peut couvrir jusqu'à 100% des coûts du projet.

La Prestation de Conseil en Ressources Humaines (PCRH) est une aide attribuée au titre du [régime de minimis](#).

Informations pratiques

Quelle démarche à suivre ?

— Au près de quel organisme

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 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.

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 directe entre la D(R)EETS et l'entreprise, ou via une convention conclue par la D(R)EETS avec un organisme relais apportant éventuellement un cofinancement (par exemple un OPCO, un organisme consulaire, une organisation professionnelle ou interprofessionnelle...).

Dans le cas d'un conventionnement direct, toute entreprise candidate à un accompagnement RH devra adresser à la D(R)EETS une demande exposant son projet. Cette demande prend la forme d'un formulaire de demande de subvention qui doit être complété par l'entreprise et auquel elle doit joindre différentes pièces justificatives.

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).

Critères complémentaires

- Possibilité d'appartenance à un groupe.
- Effectif de moins de 250 salariés.
- Données supplémentaires
 - › Aides soumises au règlement
 - › Règle de minimis n°2023/2831

Organisme

DREETS

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

- **Accès aux contacts locaux**
Web : dreets.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).

Circulaire : instruction N° DGEFP/MADEC/2022/22 du 19 janvier 2022 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/2022/208 du 15 septembre 2022 relative à la prestation « conseil en ressources humaines » pour les très petites entreprises (TPE) et les petites et moyennes entreprises (PME).