

Prestation Conseil en ressources humaines pour les TPE et PME

Objectifs

Les TPE-PME peuvent solliciter une aide de l'Etat pour financer une prestation de conseil externe destinée à répondre à leurs besoins spécifiques en matière de gestion des ressources humaines, par la recherche de solutions directement opérationnelles.

La prestation vise à induire un changement au sein de l'entreprise se concrétisant par des actions relatives à des aides à la décision pour sa stratégie, son organisation, sa GRH en faveur de la consolidation de l'emploi.

Il s'agit **d'outiller les entreprises pour exercer une gestion active des ressources humaines dans la durée.**

La prestation consiste en **un accompagnement personnalisé**. Ses objectifs sont 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](#) ;
- ↘ aider l'entreprise à adapter son organisation du travail et sa GRH au contexte de crise et de reprise progressive, en lien avec sa situation financière et sa stratégie de développement économique ;
- ↘ 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 ;
- ↘ accompagner la mise en œuvre des actions en rendant l'entreprise autonome et en lui permettant l'appropriation des outils mis à sa disposition.

Elle peut également permettre à la TPE-PME de structurer et de professionnaliser sa fonction RH ou d'organiser une mutualisation de certaines compétences, notamment RH, avec d'autres entreprises.

Entreprises éligibles

Les PME de moins de 250 salariés n'appartenant pas à un groupe de 250 salariés ou plus.

En priorité, les PME de moins de 50 salariés et les 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 RH ou lorsqu'elles ne disposent pas de moyens financiers suffisants. Les autoentrepreneurs ne sont pas éligibles.

L'aide peut être demandée par une ou plusieurs entreprises (ou un groupement d'employeurs) issues d'une même branche, ou d'une même filière, ou d'un même territoire ou partageant des problématiques communes. Un accompagnement collectif peut nécessiter ensuite une prestation individuelle pour la mise en œuvre des actions par ex.

Les demandes des structures de l'économie sociale et solidaire (entreprises d'insertion, associations...) sont examinées au cas par cas, et peuvent être réorientées vers d'autres dispositifs tels que le [DLA](#).

Aide et financement de la prestation

L'aide de l'Etat (part Etat) est plafonnée à 15 000€ HT pour un accompagnement individuel ou collectif (quel que soit le nombre d'entreprises). Le taux de prise en charge est modulé selon la taille de l'entreprise, sa situation financière, son projet ainsi que le coût journalier et global de la prestation conseil.

L'aide ne couvre que les dépenses facturées par le consultant RH externe. En cas de projet collectif, les frais d'un intervenant interne à la structure porteuse ou les frais d'organisation, de portage et/ou de gestion de l'organisme porteur sont exclus.

Des cofinancements peuvent être recherchés auprès de partenaires locaux (OPCO, organisme professionnel ou interprofessionnel, chambres consulaires...) dans le cadre de conventions territoriales mises en œuvre par la DDETS/PP.

L'aide de l'Etat peut aller jusqu'à 50% du coût HT des services de conseil fournis par le prestataire externe et peut être complété sous conditions jusqu'à 100 % par l'OPCO. NB : les fonds issus des cotisations conventionnelles ou volontaires mobilisés par les OPCO ne sont pas considérés comme fonds publics, contrairement aux autres contributions légales.

A noter que la prestation de conseil en ressources humaines est une aide attribuée au titre du régime des aides de minimis, il convient de vérifier que l'entreprise qui sollicite le dispositif remplit les conditions nécessaires.

Covid-19 : Pour les conventions conclues jusqu'au 30 juin 2022 ainsi que pour les avenants aux conventions en cours signés avant cette date, le taux de 50 % peut être dépassé pour que l'aide couvre la totalité de la prestation. Le montant pris en charge par l'Etat reste plafonné à 15 000€. Les prestations doivent être réalisées avant le 30 juin 2023.

Les projets éligibles

La prestation doit viser la sensibilisation, l'accompagnement, la professionnalisation et l'outillage de la TPE-PME en matière de RH. Elle doit conduire à l'élaboration avec toutes les parties prenantes de l'entreprise d'un **plan d'actions opérationnel** répondant aux problématiques identifiées.

L'intervention du prestataire ne peut se traduire par une simple mise aux normes règlementaires des entreprises, ni par le financement des coûts pédagogiques et salariaux afférents à des actions de formation.

Elle doit répondre aux besoins de l'entreprise dans les domaines suivants :

↳ **Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) :**

- 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...

↳ **Appui au recrutement et au développement de l'attractivité :**

- 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...

↳ **Intégration des salariés dans l'entreprise :**

- 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)...

▾ **Organisation du travail :**

- 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...

▾ **Amélioration du dialogue social :**

- 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.

Professionnalisation de la fonction RH dans l'entreprise :

- 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...

▾ **Professionnalisation de la fonction RH dans l'entreprise :**

- 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...

▾ **Accompagnement des situations de variations conjoncturelles d'activité et/ou en lien avec un contexte économique particulier :**

- évaluation et réponses à l'impact d'une crise ou d'un événement 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...

L'intervention du prestataire

Il peut s'agir d'un accompagnement de courte durée et/ou d'un accompagnement approfondi. Ces deux niveaux de prestation peuvent être complémentaires ou dissociables. Ces accompagnements sont modulables en fonction de la problématique rencontrée.

↳ **Accompagnement court : 1 à 10 jours**

Il comprend, selon la situation, une ou une demi-journée pour réaliser **un court diagnostic individuel** et personnalisé de l'entreprise visant à recueillir ses besoins et identifier la problématique, les leviers d'action en vue de la préparation du plan d'action 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).

↳ **Accompagnement approfondie : 10 à 20 jours**

Il doit permettre d'approfondir l'accompagnement sur des thèmes spécifiques ou lorsque la problématique de l'entreprise est complexe.

Durée totale de la prestation

Le nombre total de jours de conseil est fixé par la DDETS/PP, en lien avec l'entreprise et sur proposition du prestataire, selon la taille de l'entreprise, la complexité de son organisation, des métiers et de ses enjeux spécifiques.

Au maximum : 30 jours au total pour une même entreprise ou pour un collectif d'entreprises.

Les journées d'intervention peuvent être échelonnées dans le temps sans dépasser une durée totale d'accompagnement de 12 mois pour une même entreprise.

Procédures

L'entreprise intéressée doit adresser une **demande à la DDETS/PP**, exposant les motivations de son projet, en indiquant :

- ↳ le nom et la taille de l'entreprise ;
- ↳ une description prévisionnelle du projet et ses dates de début et de fin ;
- ↳ la localisation du projet ;
- ↳ les montants prévisionnels du coût du projet ;
- ↳ le montant de subvention estimé nécessaire pour le projet ;
- ↳ le nom du prestataire qui réalise l'intervention ainsi que la raison sociale de sa structure.

Conventionnement

Après instruction, si le projet accepté, une convention doit être conclue entre la DDETS/PP, l'entreprise (ou chaque employeur d'un projet collectif) et le prestataire. Elle détermine les conditions d'intervention du prestataire, l'engagement de l'entreprise ou du collectif d'entreprises, les axes thématiques retenus, la durée et le coût de l'accompagnement, le montant de la participation financière de l'Etat et les modalités de versement de la subvention.

L'entreprise doit remettre à la DDETS/PP un bilan des actions réalisées, 6 mois après la fin de la prestation.

En cas de conventionnement entre la D(R)EETS et **un organisme relais** (OPCO, des organisations professionnelles ou d'autres acteurs publics), la convention doit déterminer :

- ↳ les modalités de mise en œuvre opérationnelle du dispositif dans le respect des conditions ;
- ↳ les conditions et le montant prévisionnel du cofinancement ;
- ↳ les obligations de l'organisme relais, notamment en termes de reporting et de contrôle de la réalisation de la prestation ;
- ↳ les modalités de pilotage de l'opération (comité de pilotage composé de la D(R)EETS, de l'organisme relais, d'entreprises bénéficiaires, d'organisations professionnelles ou de salariés) ;
- ↳ les modalités de publicité de la subvention de l'Etat ;
- ↳ la durée de la convention.

Versement de l'aide :

En cas de conventionnement direct D(R)EETS-entreprise, le paiement de l'aide de l'Etat peut donner lieu à un versement unique, à l'issue de l'accompagnement et après la présentation et l'acceptation par la D(R)EETS 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.

En cas de conventionnement avec un organisme relais, l'aide de l'Etat est versée, sur justificatifs, en deux ou trois fois à l'entreprise ou à l'organisme porteur d'un projet collectif : au maximum 50% à la signature de la convention, un éventuel paiement intermédiaire sur présentation d'un bilan d'étape et le solde après réalisation du projet, à la clôture de la convention et après le contrôle de service fait, prévu par la convention.

L'entreprise doit s'acquitter directement du reste à charge du coût de la prestation auprès du prestataire.

Choix et obligation du prestataire

L'employeur choisit librement le prestataire (il n'y a plus de procédure de référencement). Si besoin, la DDETS/PP peut lui proposer une liste de prestataires ou l'orienter vers un OPCO qui le conseillera.

Lors de l'instruction de sa demande d'aide, la DDETS/PP contrôle la qualité du prestataire.

A cette fin, le prestataire retenu doit fournir à la DDETS/PP (ou à tout autre organisme avec lequel cette prestation est assurée), un dossier accompagnant la demande de l'entreprise et comportant une fiche d'identité, une présentation de son organisation et de son fonctionnement sur le plan administratif, ses domaines d'intervention, son expérience et ses références « clients », sa situation financière et un acte d'engagement à respecter le cahier des charges.

Il doit satisfaire à certaines conditions :

- ↘ avoir une expérience en matière de conseil et de GRH 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.
- ↘ 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 ; mais il est possible de co-concevoir et coanimer avec un autre consultant, à défaut d'avoir 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.

Ne peuvent pas être prestataires :

- ↘ les OPCO, les chambres consulaires, les organisations professionnelles, les cabinets d'experts comptables ou d'avocats,
- ↘ les organismes de formation dont la part d'activité liée à la formation dépasse 30 % de leur chiffre d'affaires (exceptionnellement 40% selon le contexte),
- ↘ les associations ou autres organismes recevant des financements publics.

Contacts

DDETS/PP : [Coordonnées](#)

Texte de référence

Instruction n°2020/90 du 4 juin 2020, [2021/70 du 23 mars 2021](#) et [2022/22 du 19 janvier 2022](#), [2022/208 du 15 septembre 2022](#)