



## **Tout savoir sur la Prestation de conseil en ressources humaines (PCRH)**

### **Introduction**

---

La prestation de conseil en ressources humaines est destinée à une entreprise 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 ?**

---

Est éligible à la prestation toute entreprise de moins de 250 salariés n'appartenant pas à un groupe de 250 salariés ou plus. 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 de la TPE-PME 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
- ne peut être une consultation juridique ou comptable.

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

### **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, etc.

### **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, etc.

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

- Appui à l'intégration et l'inclusion des salariés dans l'entreprise ;
- Développement de l'emploi des séniors 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 :**

- 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.

#### **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, etc.

#### **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 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.

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 afin d'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.

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 des actions par exemple.

### ***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 projet présenté par l'entreprise ou le collectif d'entreprises peut avoir une durée maximale de 30 jours au total par accompagnement, qu'il s'agisse d'un accompagnement individuel ou collectif. Les journées d'intervention peuvent être échelonnées dans le temps sans dépasser une période totale d'accompagnement de 12 mois pour une même entreprise ou un collectif d'entreprises.

### ***Les prestataires***

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 prestataires doivent répondre à des critères de qualité (capacités professionnelles et techniques, compétences mobilisées, références) et de leurs capacités à personnaliser leurs interventions en s'ajustant au mieux aux besoins et enjeux exprimés par l'entreprise.

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. Elle ne consiste pas non plus à subventionner des actions de formation.

### ***Quel financement ?***

---

La prestation de conseil en ressources humaines est une aide attribuée au titre du régime des aides de minimis et par conséquent rattachée à l'un des trois règlements suivants, selon l'activité exercée par l'entreprise bénéficiaire :

- règlement « de minimis » n°2023/2831 de la Commission du 13 décembre 2023, concernant l'application des articles 107 et 108 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE) aux aides de minimis ;
- règlement « de minimis » agricole n°2019/316 de la Commission du 21 février 2019, concernant l'application des articles 107 et 108 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE) aux aides de minimis dans le secteur de l'agriculture ;
- règlement n° 717/2014 de la Commission du 18 décembre 2013 relatif à l'application des articles 107 et 108 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne aux aides de minimis.

Le montant pris en charge par l'Etat est plafonné à 50 % des coûts admissibles hors taxe, dans la limite de 15 000 €, pour un accompagnement individuel comme pour un accompagnement d'un collectif d'entreprises (quel que soit le nombre d'entreprises concernées).

La prestation bénéficie d'un co-financement des Opérateurs de Compétences (OPCO) pouvant aller jusqu'à 100%. Un reste à charge peut être demandé à l'entreprise (pour les plus de 50 salariés).

Pour toute demande d'information complémentaire vous trouverez les coordonnées des OPCO dans le tableau ci-dessous

| OPCO           | Adresse mail  |
|----------------|---|
| AFDAS          | <a href="mailto:rennes@afdass.com">rennes@afdass.com</a>  |
| ATLAS          | <a href="mailto:antenne-bretagne@opco-atlas.fr">antenne-bretagne@opco-atlas.fr</a>  |
| AKTO           | <a href="mailto:nathalie.dore@akto.fr">nathalie.dore@akto.fr</a> / <a href="mailto:carole.morel@akto.fr">carole.morel@akto.fr</a> |
| OPCO EP        | <a href="mailto:centre-contact@opcoep.fr">centre-contact@opcoep.fr</a>  |
| OPCOMMERCE     | <a href="mailto:gducouret@lopcommerce.com">gducouret@lopcommerce.com</a>  |
| CONSTRUCTYS    | <a href="mailto:contact@constructys-bretagne.fr">contact@constructys-bretagne.fr</a>  |
| OCAPIAT        | <a href="mailto:bretagne@ocapiat.fr">bretagne@ocapiat.fr</a>  |
| UNIFORMATION   | <a href="mailto:bretagne@uniformalion.fr">bretagne@uniformalion.fr</a>  |
| OPCO 2I        | <a href="mailto:l.foubert@opco2i.fr">l.foubert@opco2i.fr</a>  |
| OPCO MOBILITES | <a href="mailto:bretagne@opcomobilites.fr">bretagne@opcomobilites.fr</a>  |
| OPCO SANTE     | <a href="mailto:bretagne@opco-sante.fr">bretagne@opco-sante.fr</a>  |

Pour en savoir plus :

<https://bretagne.dreets.gouv.fr/Prestation-conseil-en-ressources-humaines-pour-les-TPE-PME>