



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

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)

Le ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion

à

Mesdames et Messieurs les préfets de région

Copie à :

Mesdames et Messieurs les préfets de département
Mesdames et Messieurs les directeurs régionaux de l'économie,
de l'emploi, du travail et des solidarités
Monsieur le directeur régional et interdépartemental de l'économie,
de l'emploi, du travail et des solidarités
Mesdames et Messieurs les directeurs de l'économie,
de l'emploi, du travail et des solidarités
Mesdames et Messieurs les directeurs des directions départementales
de l'emploi, du travail et des solidarités

Référence	NOR : MTRD2226606J (numéro interne : 2022/208)
Date de signature	15/09/2022
Emetteurs	Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle
Objet	Prestation « conseil en ressources humaines » pour les très petites entreprises (TPE) et les petites et moyennes entreprises (PME)
Commandes	Modifier le régime d'encadrement européen des aides d'Etat sous lequel est placé le dispositif PCRH. Modifier les paramètres de cofinancement de l'Etat, élargir les thématiques d'intervention et renforcer les partenariats.
Action à réaliser	Informers les entreprises concernées et les partenaires du nouveau cadre de mise en œuvre de la prestation.
Echéance	Immédiate
Contacts utiles	Sous-direction des mutations économiques et sécurisation de l'emploi Mission anticipation et développement de l'emploi et des compétences Brigitte PREUNG Mél. : brigitte.preung@emploi.gouv.fr Lamia ABED Mél. : lamia.abed@emploi.gouv.fr

Nombre de pages et annexe	13 pages et aucune annexe
Catégorie	Mise en œuvre des réformes et des politiques publiques comportant des objectifs, orientations ou calendrier d'exécution.
Résumé	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.
Mention Outre-mer	Ces dispositions s'appliquent en l'état dans l'ensemble des Outre-mer.
Mots-clés	Conseil en ressources humaines, très petite entreprise, petite ou moyenne entreprise, aide financière, gestion des ressources humaines, gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).
Classement thématique	Emploi/chômage
Textes de référence	<ul style="list-style-type: none"> - Règlement (UE) N° 1407/2013 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 ; - Règlement (UE) N° 1408/2013 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 dans le secteur de l'agriculture ; - Règlement (UE) n° 717/2014 de la Commission du 27 juin 2014 concernant l'application des articles 107 et 108 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne aux aides de minimis dans le secteur de la pêche et de l'aquaculture ; - Articles L. 5121-3 et D. 5121-4 à D. 5121-9 du code du travail.
Circulaire / instructions abrogées	<ul style="list-style-type: none"> - 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/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).
Circulaire / instruction modifiée	Néant
Rediffusion locale	Néant
Document opposable	Oui
Déposée sur le site Légifrance	Oui
Publiée au BO	Non
Date d'application	01/07/2022

La prestation de conseil en ressources humaines (PCRH) est un dispositif dédié aux TPE-PME, prévu par les articles L. 5121-3 et D. 5121-4 à D. 5121-9 du code du travail et précisé par l'instruction n° DGEFP/MADE/2016/66 du 8 mars 2016. Il vise à cofinancer l'intervention d'un consultant spécialisé, permettant à ces entreprises d'améliorer la gestion de leurs ressources humaines (GRH).

Le dispositif a évolué avec l'instruction n° DGEFP/MADEC/2020/90 du 4 juin 2020 notamment pour en faire un outil adapté aux besoins des entreprises pendant la période de crise sanitaire.

Près de 10 000 prestations de conseil en ressources humaines ont ainsi pu être réalisées depuis juin 2020, essentiellement sur les thématiques de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, la professionnalisation de la fonction RH dans l'entreprise, l'organisation du travail et le recrutement.

La présente instruction vise à :

- préciser la nature des projets éligibles à un cofinancement de l'Etat,
- placer le dispositif dans le champ des aides *de minimis*,
- préciser les principales caractéristiques attendues de la part des prestataires permettant de garantir la qualité de l'intervention,
- préciser le taux d'intensité du cofinancement de l'Etat.

Les D(R)EETS et la DRIEETS sont encouragées à communiquer largement sur cette prestation afin d'informer un grand nombre de TPE-PME, à garantir aux entreprises la possibilité de réaliser dans toutes les régions des conventionnements directs et à développer leurs partenariats avec divers organismes tels que les opérateurs de compétences (OPCO), les organisations professionnelles et interprofessionnelles et les chambres consulaires, pouvant intervenir en portage du dispositif et en cofinancement des prestations.

Les relations seront également développées avec les directions régionales de Pôle Emploi de façon à mieux faire connaître la prestation des conseillers entreprises et d'encourager l'orientation des employeurs qui connaissent des difficultés structurelles de recrutement vers la mobilisation de cet accompagnement.

Dans les territoires, des priorités sectorielles pourront être établies au regard du diagnostic local. Vous pourrez mobiliser le dispositif pour répondre aux objectifs de la politique de l'emploi : résorption des tensions de recrutements sur certains métiers, amélioration de la qualité de l'emploi, notamment en réduisant le recours aux contrats courts, adaptation des RH et des compétences aux transitions écologique et numérique, accompagnement des seniors, etc. Cette prestation est l'un des outils d'accompagnement des mutations économiques que les délégués à l'accompagnement des reconversions professionnelles (DARP) pourront valoriser auprès des entreprises.

I. Objectifs et caractéristiques de la PCRH

L'objectif de la PCRH est de soutenir les projets des TPE/PME qui souhaitent renforcer leur fonction ressources humaines (RH) par l'intermédiaire d'un accompagnement personnalisé.

Souvent considérée comme une contrainte par les entreprises par manque de temps, de moyens ou d'information, la gestion des RH constitue un véritable levier en matière de développement économique et de gestion des transitions dans la vie d'une entreprise : croissance, difficultés conjoncturelles, projets de développement, accompagnement autour des enjeux de mutations économiques (tels que les transitions numérique et écologique). Elle contribue ainsi au maintien et au développement de l'emploi et des compétences dans les entreprises et à l'amélioration de la qualité et la pérennité de l'emploi. Elle permet la sécurisation des parcours professionnels des salariés et le renforcement du dialogue social au sein de l'entreprise. Les entreprises peuvent également mobiliser la prestation pour trouver l'appui et les conseils nécessaires pour structurer et professionnaliser leur fonction RH ou pour organiser une mutualisation de certaines compétences avec d'autres entreprises.

La PCRH, réalisée par un prestataire externe à l'entreprise, doit permettre :

- de réaliser un diagnostic RH de l'entreprise et d'identifier ses besoins d'accompagnement ;
- de co-construire des outils et un plan d'actions partagé par les acteurs de l'entreprise (direction, salariés et 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.

La prestation vise à permettre la mise en œuvre d'actions concrètes au sein de l'entreprise, relatives à sa stratégie, son organisation, sa gestion des ressources humaines. Il s'agit d'outiller les entreprises pour exercer une gestion active des ressources humaines dans la durée.

1. Entreprises éligibles

Est éligible à la prestation 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 PME¹.

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).

2. Contenu et thématiques d'intervention

La PCRH vise la professionnalisation et l'outillage des TPE-PME en matière de gestion des ressources humaines.

Les entreprises sollicitant une subvention au titre du dispositif PCRH font appel à un prestataire externe 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.

A ce titre, 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.

L'accompagnement devra conduire l'entreprise à mettre en œuvre un plan d'actions en matière RH, en lien avec sa stratégie de développement économique, dans une perspective de 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.

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 \(europa.eu\)](http://europa.eu)

Le projet de l'entreprise a vocation à 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 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.

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.

3. Modalités de la prestation

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.

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.

4. 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.

II. Modalités de mise en œuvre de la PCRH

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...).

Vous veillerez à garantir la possibilité de réaliser, dans toutes les régions, des conventionnements directs avec des entreprises.

1. Dépôt et instruction des candidatures

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.

Si l'entreprise n'est pas en capacité de choisir un prestataire, vous pourrez lui proposer une liste indicative de prestataires ou l'orienter vers son OPCO. Vous inciterez l'entreprise à comparer les propositions de plusieurs prestataires.

L'entreprise fournira à la D(R)EETS un dossier produit par le prestataire et comportant différentes pièces justificatives.

Vous instruirez la demande de l'entreprise notamment pour :

- vérifier si le projet de l'entreprise est éligible au vu des critères de la présente instruction et de son objet ;
- évaluer la qualité de la démarche proposée (notamment, la qualité du prestataire retenu par l'entreprise, le caractère adapté du coût de la prestation).

Dans le cas d'une convention établie par la D(R)EETS avec un organisme relais pour la mise en œuvre de la prestation, la convention précisera les modalités par lesquelles l'instruction de la demande et le contrôle du choix du prestataire par l'entreprise seront réalisés par cet organisme en lien avec la D(R)EETS.

2. 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...).

Vous veillerez à vous assurer de sa qualité (capacités professionnelles et techniques, compétences mobilisées, références) et de sa capacité à personnaliser son intervention 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.

Il est rappelé que 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.

3. Modalités de conventionnement

Conventionnement direct D(R)EETS-entreprise

Pour la mise en œuvre opérationnelle de la prestation, une convention est conclue entre la D(R)EETS et l'entreprise ou le collectif d'entreprises.

Elle présente les contours du projet subventionné (les axes thématiques retenus, la durée et le coût de l'accompagnement, les modalités d'intervention du prestataire), l'engagement de l'entreprise ou du collectif d'entreprises. Elle fixe le montant de la subvention de l'Etat et ses modalités de versement.

La convention prévoit l'obligation pour l'entreprise de répondre à un questionnaire d'évaluation qui lui sera communiqué après l'intervention du consultant et de remettre à la demande de la D(R)EETS, après la fin de la prestation, un bilan des actions réalisées.

En cas de prestation collective, la convention est signée par chacune des entreprises concernées.

Conventionnement D(R)EETS-organisme relais

La PCRH peut être mise en œuvre par l'intermédiaire d'organismes relais, notamment les OPCO, des organisations professionnelles ou d'autres acteurs publics (Régions), qui peuvent cofinancer la prestation avec l'Etat.

Les crédits qui vous sont délégués sur la ligne PCRH permettent ainsi de cofinancer :

- en priorité, l'offre désignée PCRH qui serait délivrée par l'intermédiaire de ces organismes relais ;
- par extension, l'offre de prestations d'accompagnement RH développée par ces organismes, sous différents intitulés, à la condition d'une part que soit mentionné de manière très lisible et apparente le fait que l'Etat cofinance le dispositif et d'autre part que ces prestations s'inscrivent dans le cadre prévu par la présente instruction (thématiques, prestations individuelles ou collectives, nombre de jours d'intervention possible notamment).

En cas de conventionnement entre la D(R)EETS et un organisme relais, la convention détermine :

- les modalités de mise en œuvre opérationnelle du dispositif dans le respect des dispositions de la présente instruction ;
- 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.

L'organisme relais s'engage à faire réaliser la prestation par un prestataire extérieur respectant les conditions définies dans la présente instruction et à transmettre à la D(R)EETS les informations nécessaires au suivi de l'opération.

La subvention accordée ne peut couvrir que les dépenses facturées par un prestataire externe et en aucun cas les frais d'un intervenant interne à la structure porteuse ou les frais d'organisation, de portage et/ou de gestion de l'organisme relais.

III. Conditions financières et gestion de la PCRH

La gestion financière et le suivi de la prestation sont assurés par la D(R)EETS de chaque territoire selon les modalités suivantes.

1. Taux de subvention de l'Etat

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 :

- au règlement n° 1407/2013 de la Commission européenne 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* ;
- pour les entreprises ayant une activité de production primaire agricole, au règlement n° 1408/2013 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* dans le secteur de l'agriculture ;
- pour les entreprises relevant du secteur de la pêche et de l'aquaculture, au règlement n° 717/2014 de la Commission du 27 juin 2014 concernant l'application des articles 107 et 108 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne aux aides de *minimis* dans le secteur de la pêche et de l'aquaculture ;

Pour les nouveaux engagements de crédits réalisés à partir de la date de publication de cette instruction, le montant pris en charge par l'Etat (part 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).

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

2. Cofinancement

Une partie du coût de la prestation peut rester à la charge de l'entreprise ou du collectif d'entreprises. En effet, une participation même modeste au financement par l'entreprise bénéficiaire permet de s'assurer de sa participation et de son investissement dans le déroulé de la prestation.

Afin de diminuer ce reste à charge et pour maximiser le nombre d'entreprises bénéficiaires, des cofinancements publics ou privés pourront être recherchés auprès de partenaires locaux (OPCO, organisme professionnel ou interprofessionnel, chambres consulaires, conseils régionaux ou autres).

3. Dispositions particulières relatives au régime de *minimis*

En application du régime des aides dites *de minimis*, il convient de vérifier que l'entreprise sollicitant le bénéfice du dispositif remplit les conditions permettant l'octroi de l'aide.

A cet effet, il convient de se référer aux dispositions des règlements précités ainsi qu'à la circulaire CGET, en date du 14 septembre 2015, relative à l'application du règlement n° 1407/2013 de la Commission européenne 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*.

En particulier, vous veillerez à contrôler le respect des plafonds applicables aux aides placées sous le régime dit *de minimis* : une entreprise unique² ne peut percevoir qu'un montant limité d'aides publiques (Etat, fonds publics des OPCO, financements des régions, etc.) au titre du régime *de minimis* (général, agricole, pêche) et sur une période de trois exercices fiscaux (exercice fiscal en cours et les deux précédents).

Ce plafond diffère selon le secteur d'activité considéré. Le tableau ci-dessous propose une présentation synthétique des plafonds en vigueur à la date de publication de la présente instruction.

Règlement de <i>minimis</i>	Secteurs	Plafonds
De <i>minimis</i> général (règlement n° 1407/2013)	Tous secteurs sauf exceptions	200 000 €
De <i>minimis</i> général (règlement n° 1407/2013)	Activité de transformation et de commercialisation de produits agricoles	200 000 €
De <i>minimis</i> général (règlement n° 1407/2013)	Transport de marchandises	100 000 €
De <i>minimis</i> pêche (règlement n° 717/2014)	Pêche et aquaculture	30 000 €
De <i>minimis</i> agricole (règlement n° 1408/2013)	Production <u>primaire</u> de produits agricoles	15 000 €

² Toutes les entités contrôlées (en droit ou en fait) par la même entité doivent être considérées comme constituant une entreprise unique. Le numéro SIREN est le seul sous lequel les aides de minimis peuvent être comptabilisées dans la limite des plafonds indiqués ci-dessus. Source : circulaire CGET, en date du 14 septembre 2015, relative à l'application du règlement n° 1407/2013 de la Commission européenne 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.

Les plafonds indiqués concernent exclusivement les cumuls d'aides *de minimis*. Les aides reçues à un autre titre que la réglementation *de minimis* ne sont donc pas comptabilisés dans ces plafonds.

Il est possible pour une entreprise de bénéficier à la fois d'aides *de minimis* « général » et d'aide *de minimis* « agricole » pour un montant maximal cumulé de 200 000 € sur trois exercices fiscaux glissants dans le cas où elle exerce des activités concernées par les deux règlements.

De même, il est possible pour une entreprise de bénéficier à la fois d'aides *de minimis* « général » et d'aide *de minimis* « pêche » pour un montant maximal cumulé de 200 000 € sur trois exercices fiscaux glissants dans le cas où elle exerce des activités concernées par les deux règlements.

Avant l'octroi de l'aide vous veillerez à :

- informer l'entreprise du montant potentiel d'aide publique et de son rattachement au régime des aides dites *de minimis*.
- faire remplir à l'entreprise un formulaire de demande d'aide contenant une déclaration des aides *de minimis* qu'elle a reçues, ou demandées mais pas encore reçues, lors de l'exercice fiscal en cours ainsi que des deux précédents.
- vérifier que l'octroi de la nouvelle aide publique (subvention de l'Etat et tout autre cofinancement public) n'entraîne pas le dépassement du plafond total autorisé.

Au moment de l'octroi de l'aide, vous veillerez à assurer une parfaite information de l'entreprise concernant le rattachement de la subvention au régime des aides dites *de minimis*.

4. Dispositions financières et versement de l'aide

En cas de conventionnement direct D(R)EETS-entreprise, le paiement de l'aide de l'Etat pourra 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.

La D(R)EETS verse à l'entreprise la part du coût de la prestation correspondant à la prise en charge par l'Etat. L'entreprise s'acquitte directement du coût de la prestation auprès du prestataire.

En cas de conventionnement avec un organisme relais, le paiement de l'aide de l'Etat donnera lieu à deux ou trois versements :

- une avance de 50 % du montant prévisionnel de l'aide totale à la signature de la convention ;
- un éventuel paiement intermédiaire sur présentation d'un bilan d'étape ;
- le paiement du solde, à la clôture de la convention et après le contrôle de service fait, prévu par la convention.

IV. Modalités d'animation, de pilotage et de suivi

1. Communication et animation

Les D(R)EETS sont invitées à proposer la PCRH aux TPE-PME qui n'y auraient pas spontanément recours et à l'articuler avec les autres prestations existantes à destination des entreprises.

Vous pourrez être sollicités directement par des entreprises dans le cadre de vos contacts sur des questions d'emploi, de travail ou de développement économique, de projets territoriaux conduits par les chargés de développement de l'emploi et des territoires, de visites d'entreprises ou encore lors de rencontres dans des manifestations publiques.

Vous pourrez également cibler des entreprises à partir d'échanges et de mise en commun de données partagées par plusieurs services des D(R)EETS afin de repérer les entreprises qui seraient susceptibles de bénéficier d'un accompagnement RH.

Le repérage de ces entreprises devra s'appuyer notamment sur :

- la participation du référent PCRH au sein de la D(R)EETS, aux réunions de veille et suivi de l'activité économique du territoire et des entreprises ;
- les besoins identifiés par les DARP dans le cadre de leurs missions ;
- les relations que vous développerez avec les conseillers Pôle Emploi de la région ;
- les diagnostics territoriaux réalisés dans le cadre de la construction des stratégies régionales pour l'emploi élaborées par les services de l'Etat et des Régions ;
- des réunions d'information collective auprès des entreprises ;
- les besoins identifiés dans le cadre des réunions du Service public de l'emploi départemental (SPED) ou dans le cadre des clubs d'entreprises, des entreprises inclusives, des territoires d'industries... ;
- les réseaux thématiques d'entreprises animés par les ARACT ;
- les relations avec les OPCO et les fédérations professionnelles, par exemple dans le cadre d'engagements pour le développement de l'emploi et des compétences (EDEC)...

Vous êtes invités à conduire des actions de communication sur cette prestation auprès de vos partenaires locaux (fédérations professionnelles, OPCO, collectivités territoriales, organismes consulaires, réseau des experts comptables, Place des entreprises, Pôle Emploi...).

Vous êtes encouragés à poursuivre les partenariats avec les OPCO pour :

- articuler la PCRH avec leurs dispositifs de diagnostic et de conseil RH en permettant une visibilité du dispositif PCRH en tant que tel ;
- mettre en commun un réseau de prestataires RH correspondant aux critères de la présente instruction ;
- assurer des co-financements pour la mise en œuvre de la prestation.

Afin de développer le recours à la prestation, vous développerez les conventionnements et cofinancements avec d'autres organismes relais : collectivités territoriales, organisations professionnelles ou interprofessionnelles, organismes consulaires, etc.

Vous développerez également les relations avec le réseau ANACT – ARACT, notamment pour articuler la PCRH avec l'offre de services des ARACT, assurer l'animation du réseau de prestataires ou réaliser l'évaluation qualitative de la mise en œuvre de la prestation.

Enfin, vous développerez les relations avec les conseillers entreprise de Pôle Emploi présents sur vos territoires pour identifier les cas les plus typiques d'entreprises avec des difficultés structurelles de recrutement, qui ne sont pas résolues par la mobilisation de l'offre de service de Pôle Emploi, afin de les orienter vers la prestation PCRH pour améliorer leur stratégie de recrutement, leur marque employeur ou travailler sur les conditions de travail.

Vous ferez remonter à la DGEFP et par son intermédiaire à la DG de Pôle Emploi les résultats de ces travaux d'ici le 30 novembre. Ce travail vise à construire des cas d'usage permettant de déterminer de façon plus précise un processus d'orientation des entreprises usagères de Pôle Emploi vers la PCRH.

2. Modalités de suivi et d'évaluation

Un comité de pilotage régional (COPIL) de la prestation associant les différents partenaires et organismes relais, notamment les OPCO, l'ARACT, les organismes consulaires, mis en place sous l'autorité de la D(R)EETS assurera le suivi et l'animation du dispositif. Ce COPIL sera réuni au minimum une fois par an.

Vous veillerez à ce que les organismes relais vous transmettent les éléments de suivi nécessaires et à les communiquer à la DGEFP.

Vous mettrez en œuvre avec les organismes relais le dispositif d'évaluation de la prestation organisé avec l'ANACT afin de demander à l'entreprise un bilan sur les suites qu'elle a données au plan d'actions proposé par le prestataire, les effets de ces actions sur l'emploi et les compétences et la gestion des ressources humaines dans l'entreprise.

Vous pourrez demander à l'ARACT de réaliser une évaluation qualitative de la mise en œuvre de la prestation au niveau régional.

Un bilan annuel quantitatif et qualitatif des actions sera réalisé par la D(R)EETS et transmis à la DGEFP.

V. Eléments budgétaires

Dans le cadre du programme 103 (accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi), une ligne de financement est consacrée au financement de la PCRH dans la sous-action 1 (anticipation des mutations et gestion active des ressources humaines).

Programme 103 - Action 1 - Sous action 01

Activité 0103 00000108

Compte PCE 65 228 00000 – Groupe de marchandises 09 – 02 – 01

Pour le ministre et par délégation :
Le délégué général à l'emploi et
à la formation professionnelle,

A stylized signature in black ink, slanted upwards to the right, reading "Signé".

Bruno LUCAS