



## Ministère du travail

Délégation générale à l'emploi  
et à la formation professionnelle

Sous-direction des mutations économiques  
et de la sécurisation de l'emploi

Mission de l'anticipation et du  
développement de l'emploi et des  
compétences

Personne chargée du dossier :  
Brigitte PREUNG  
Tél. : 01 44 38 30 46  
Mél. : [brigitte.preung@emploi.gouv.fr](mailto:brigitte.preung@emploi.gouv.fr)

La ministre du travail

à

Mesdames et Messieurs les préfets de région

Copie à :

Mesdames et Messieurs les préfets de département

Mesdames et Messieurs les directeurs régionaux des  
entreprises, de la concurrence, de la consommation, du  
travail et de l'emploi

Mesdames et messieurs les directeurs des directions  
des entreprises, de la concurrence, de la consommation,  
du travail et de l'emploi

**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).

Date d'application : immédiate

NOR : MTRD2013901J

Classement thématique : emploi / chômage

<p><b>Catégorie</b> : Mise en œuvre des réformes et des politiques publiques comportant des objectifs, orientations ou calendrier d'exécution.</p>
<p><b>Résumé</b> : 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.</p> <p>La présente instruction remplace l'instruction du 8 mars 2016 et renforce la prestation pour accompagner les TPE-PME pendant la crise et la reprise de l'activité économique. Les thématiques d'intervention des prestataires sont élargies et la procédure de référencement préalable des prestataires par les DI(R)ECCTE est supprimée. Les partenariats avec les OPCO pour la mise en œuvre de la prestation sont encouragés. Afin de faciliter le recours à la prestation, les modalités de financement ou de cofinancement sont modifiées jusqu'au 31 décembre 2020.</p>
<p><b>Mention Outre-mer</b> : le texte s'applique en l'état.</p>
<p><b>Mots-clés</b> : conseil en ressources humaines, très petite entreprise, moyenne entreprise, aide financière, gestion des ressources humaines, GPEC.</p>
<p><b>Circulaire abrogée</b> : la présente instruction annule et remplace les dispositions de l'instruction DGEFP/MADE/2016/66 du 8 mars 2016 relative à la mise en œuvre de la prestation "conseil en ressources humaines" pour les très petites entreprises (TPE) et les petites et moyennes entreprises (PME).</p>
<p><b>Annexes</b> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Annexe 1 : Cahier des charges de la prestation de conseil en ressources humaines TPE-PME</li> <li>- Annexe 2 : Convention individuelle type</li> <li>- Annexe 3 : Fiche d'instruction type d'une demande d'accompagnement au titre de la PCRH</li> </ul>
<p><b>Diffusion</b> : opérateurs de compétence présents sur le territoire, associations régionales pour l'amélioration des conditions de travail, organismes consulaires et tout organisme partenaire pour la mise en œuvre de la prestation.</p>

Les TPE-PME sont fortement touchées par les impacts économiques de la crise liée à l'épidémie de Covid-19. La reprise de l'activité se déroule dans un contexte d'incertitude, même si ces entreprises disposent d'une agilité organisationnelle et de réactivité. Les TPE-PME ont notamment besoin d'un accompagnement renforcé en matière de gestion des ressources humaines pour réorganiser le travail, aménager le retour des salariés, adapter les emplois et les compétences au contexte économique, renforcer le dialogue social et sécuriser au mieux les employeurs et les salariés pendant cette période afin de maintenir l'emploi.

Parmi les outils que peuvent mobiliser les DI(R)ECCTE afin d'accompagner les TPE-PME, la prestation conseil en ressources humaines (PCRH) créée en 2016 permet de financer une prestation sollicitée par une entreprise ou par un collectif d'entreprises et réalisée par un prestataire externe. Elle vise à répondre aux besoins spécifiques des TPE-PME en matière de gestion des ressources humaines par la recherche de solutions directement opérationnelles. Elle est assurée à travers une convention signée directement avec l'entreprise ou via des partenariats avec divers organismes (opérateurs de compétence, organismes consulaires, fédérations professionnelles...).

La présente instruction renforce de manière pérenne la prestation en élargissant les thèmes d'intervention des prestataires et en facilitant sa mobilisation (suppression de la procédure de référencement préalable des prestataires). Par ailleurs, elle s'adapte au contexte de crise en proposant aux entreprises un accompagnement à la reprise d'activité, articulant diagnostic économique et enjeux RH de moyen terme et en encourageant le dialogue social dans l'entreprise. Enfin, elle modifie les conditions de son financement et de cofinancement pour les conventions conclues jusqu'au 31 décembre 2020 afin d'en faire bénéficier un plus grand nombre de TPE-PME.

Les DI(R)ECCTE sont encouragées à communiquer largement sur cette prestation afin de toucher le nombre le plus large de TPE-PME et à développer leurs partenariats, notamment avec les opérateurs de compétence (OPCO) et, pour le volet conditions de travail, avec les associations régionales pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT). De manière générale, la mobilisation de cette prestation doit être articulée avec les autres outils qui peuvent être mobilisés par les DI(R)ECCTE (EDEC, FNE formation, repérage d'entreprises dans le cadre de la mobilisation de l'activité partielle...) ou d'autres acteurs institutionnels. Dans les territoires, des priorités sectorielles pourront être établies au regard du diagnostic local.

## **I. OBJECTIFS ET CARACTERISTIQUES DE LA PCRH**

1. ENTREPRISES ELIGIBLES
2. THEMATIQUES D'INTERVENTION
3. MODALITES DE LA PRESTATION
4. DUREE DE LA PRESTATION

## **II. MODALITES DE MISE EN ŒUVRE DE LA PCRH**

1. DEPOT ET INSTRUCTION DES CANDIDATURES
2. CONTROLE DES PRESTATAIRES
3. MODALITES DE CONVENTIONNEMENT

## **III. CONDITIONS FINANCIERES ET GESTION DE LA PCRH**

1. TAUX D'INTENSITE ET PLAFOND DE L'AIDE PUBLIQUE
2. COFINANCEMENTS
3. DISPOSITIONS FINANCIERES ET VERSEMENT DE L'AIDE
4. MODALITES DEROGATOIRES DANS LE CADRE DES CONSEQUENCES ECONOMIQUES DE LA CRISE COVID-19

## **IV. MODALITES D'ANIMATION, DE PILOTAGE ET DE SUIVI**

1. COMMUNICATION ET ANIMATION
2. MODALITES DE PILOTAGE ET DE SUIVI

## **V. ELEMENTS BUDGETAIRES**

### **I. Objectifs et caractéristiques de la PCRH**

L'objectif général de la PCRH est de proposer un accompagnement personnalisé aux TPE-PME pour répondre à leurs besoins en matière de gestion des ressources humaines (RH). 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, passage de seuils sociaux, accompagnement autour des enjeux de mutations économiques (tels que les transitions numérique et écologique). Elle permet également la sécurisation des parcours professionnels des salariés.

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, 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 ;
- d'aider l'entreprise à adapter son organisation du travail et sa gestion des ressources humaines au contexte de crise et de reprise progressive, en lien avec sa situation financière et sa stratégie de développement économique ;
- de 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 ;
- 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 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, notamment RH, avec d'autres entreprises.

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 gestion des ressources humaines 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.

## **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<sup>1</sup>.

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.

Au vu de l'enveloppe budgétaire et de problématiques communes qui peuvent être rencontrées sur le territoire, une approche collective associant plusieurs entreprises ou une approche sectorielle avec une branche professionnelle sera privilégiée afin de mutualiser des moyens mais également contribuer, le cas échéant, à la structuration d'un réseau, d'un secteur ou d'une filière.

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.

## **2. Thématiques 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 réglementaires des entreprises ;
- n'a pas vocation à financer les coûts pédagogiques et salariaux afférents à des actions de formation.

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

Accompagnement à la reprise de l'activité économique dans le contexte de la crise Covid-19

---

<sup>1</sup> Définition des PME (annexe 1 du RGEC n°651/2014 de la Commission du 17 juin 2014, article 2 et suivants) : 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.

- évaluation de l'impact de la crise sur les emplois et les compétences, en lien avec la stratégie économique de l'entreprise : dans ce cadre un diagnostic économique pourra être proposé au démarrage de la prestation s'il n'a pas été préalablement réalisé ;
- adaptation de l'organisation de travail ;
- enjeux RH liés à la réorganisation de l'activité, notamment en cas de diversification et de 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 (mutualisation de services par exemple).

#### 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 profils de poste, coût du recrutement, 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 et familiale 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 ;
- impacts de l'organisation du travail sur la gestion des RH ;
- gestion RH des problématiques organisationnelles (absentéisme, turn-over) ;
- accompagnement dans la mise en place des processus RH permettant la mise en œuvre des notions d'entreprise inclusive, de responsabilité sociale de l'entreprise et de marque employeur ;
- adaptation des ressources humaines à la transition numérique (développement du télétravail, des outils de 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 des acteurs de l'entreprise à la mise en place d'un CSE et à la gestion des seuils sociaux (en dehors du seul respect des obligations incombant à l'entreprise).

#### Professionnalisation de la fonction RH dans l'entreprise :

- professionnalisation du dirigeant en matière RH ;
- mise en place de tiers employeur dans le cadre d'un collectif d'entreprises (par exemple groupement d'employeurs) ;
- sensibilisation aux relations sociales, notamment lors de passage des seuils sociaux.

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 de moyen terme.

Les salariés et les représentants du personnel seront systématiquement associés à la démarche par le prestataire. Les approches participatives dans les entreprises seront privilégiées, notamment dans le contexte de crise économique, pour 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.

### **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, 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.

L'intervention comporte deux niveaux de prestation :

- **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 doit 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 reprise d'activité liée à la crise sanitaire, les accompagnements courts seront privilégiés et l'accompagnement pourra être réalisé en partie à distance.**

### **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 nombre de jours total de conseil est fixé par la DI(R)ECCTE en lien avec l'entreprise et sur proposition du prestataire. La convention indiquera la durée prévisionnelle de l'intervention.

La durée maximale d'intervention est de 30 jours au total pour une même entreprise ou pour un collectif d'entreprises. Les journées d'intervention pourront être échelonnées dans le temps sans dépasser une période totale d'accompagnement de 12 mois pour une même entreprise.

## II. Modalités de mise en œuvre de la PCRH

La prestation est mise en œuvre, après instruction et validation de la demande faite par l'entreprise, par la signature d'une convention individuelle entre la DI(R)ECCTE et l'entreprise ou via une convention collective conclue par la DI(R)ECCTE avec un organisme porteur (par exemple OPCO, organismes consulaires...).

### 1. Dépôt et instruction des candidatures

Dans le cas d'un conventionnement individuel, toute entreprise candidate à un accompagnement RH devra adresser à la DI(R)ECCTE une demande exposant les motivations de son projet et précisant :

- 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.

Si l'entreprise n'est pas en capacité de choisir un prestataire, vous pourrez lui proposer une liste de prestataires ou l'orienter vers un OPCO qui lui conseillera un prestataire respectant les conditions requises. Les entreprises candidates seront encouragées à comparer les propositions de plusieurs prestataires différents.

D'une manière générale, la collaboration avec les OPCO est encouragée pour le partage d'un réseau de consultants RH.

Le prestataire fournira à la DI(R)ECCTE, 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 ;
- un acte d'engagement à respecter le cahier des charges annexé à la présente instruction (annexe 1).

Vous instruirez la demande sur la base d'une fiche d'instruction (cf. modèle en annexe 3), notamment pour :

- vérifier si la demande de l'entreprise est éligible au vu des critères réglementaires et de son objet ;
- évaluer la qualité de la démarche proposée ;
- contrôler la qualité du prestataire proposé et le respect par ce dernier des conditions définies dans la présente instruction et dans le cahier des charges annexé (cf annexe 1) ;
- vérifier le coût journalier et le coût total de la prestation proposée.

Vous pourrez **moduler le taux de prise en charge de la prestation par l'Etat** au regard notamment de la taille de l'entreprise, de sa situation financière, du projet de l'entreprise et du coût journalier et total de la prestation proposée.

Dans le cas d'une convention collective établie par la DI(R)ECCTE avec un organisme porteur 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 seront réalisés par cet organisme en lien avec la DI(R)ECCTE.

## **2. Contrôle des prestataires**

La procédure de référencement préalable des prestataires prévue dans l'instruction du 8 mars 2016 est supprimée au profit d'un contrôle de la qualité du prestataire lors de l'instruction de la demande. Toutefois, les prestataires déjà référencés par les DI(R)ECCTE gardent le bénéfice du référencement jusqu'à la fin prévue de ce dernier.

Les prestataires qui souhaitent pouvoir intervenir dans le cadre de cette prestation doivent avoir une expérience en matière de conseil et de gestion des ressources humaines 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.

Ils doivent satisfaire aux conditions suivantes :

- 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 (ils peuvent toutefois co-concevoir et co-animer avec un autre prestataire consultant, dès lors qu'ils ne réuniraient pas 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.

Les OPCO, les chambres consulaires, les organisations professionnelles, les cabinets d'experts comptables et les cabinets d'avocats ne peuvent pas être prestataires.

De plus, les prestataires ne doivent pas être :

- un organisme de formation : la part d'activité du prestataire liée à la formation ne doit pas dépasser plus de 30 % de son chiffre d'affaire (exceptionnellement cette part peut aller jusqu'à 40%, à la libre appréciation de la DI(R)ECCTE en fonction du contexte local) ;
- une association ou tout autre organisme recevant des financements publics.

## **3. Modalités de conventionnement**

### ***Conventionnement individuel***

Pour la mise en œuvre opérationnelle de la prestation, une convention (cf. modèle en annexe 2) est conclue entre la DI(R)ECCTE, l'entreprise ou le collectif d'entreprises, et le prestataire.

Elle détermine les conditions d'intervention du prestataire, l'engagement de l'entreprise ou du collectif d'entreprises, fixe 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.

Le cahier des charges (annexe 1) est partie intégrante de la convention. La signature de la convention par le consultant vaut acceptation de ses clauses.

La convention prévoit l'obligation pour l'entreprise de remettre à la DI(R)ECCTE, 6 mois après la fin de la prestation, un bilan des actions réalisées.

Lorsque la demande est portée par un groupe d'entreprises, la convention est signée par chacun des chefs d'entreprises concernées.



## **Conventionnement collectif**

En cas de conventionnement entre la DI(R)ECCTE et un autre organisme porteur (OPCO, organisme professionnel ou interprofessionnel, organisme consulaire, etc.), cette convention détermine :

- les modalités de mise en œuvre opérationnelle de la prestation dans le respect des dispositions de la présente instruction ;
- les conditions et le montant prévisionnel du cofinancement ;
- les engagements de l'organisme chargé du portage de la prestation conseil RH ;
- les modalités de pilotage de l'opération (comité de pilotage composé de la DI(R)ECCTE, de l'organisme porteur, d'entreprises bénéficiaires, d'organisations professionnelles ou de salariés) ;
- la durée de la convention.

L'organisme porteur s'engage à faire réaliser la prestation par un prestataire respectant les conditions définies dans la présente instruction et dans le cahier des charges annexé et à transmettre à la DI(R)ECCTE les informations nécessaires au suivi de l'opération.

La subvention accordée ne peut couvrir que les dépenses facturées par un consultant RH 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 porteur.

### **III. Conditions financières et gestion de la PCRH**

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

#### **1. Taux d'intensité et plafond de l'aide publique**

Conformément au règlement général d'exemption<sup>2</sup>, la PCRH pourra être prise en charge par des fonds publics à hauteur de 50% maximum de son coût total Hors Taxe.

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

Le montant pris en charge par l'Etat (part Etat) est au maximum de 15 000 € Hors Taxe, pour un accompagnement individuel comme pour un accompagnement d'un collectif d'entreprises (quel que soit le nombre d'entreprises concernées).

Vous modulerez le taux de prise en charge de la prestation au regard notamment de la taille de l'entreprise, de sa situation financière, du projet de l'entreprise et du coût journalier et global de la prestation proposée.

#### **2. Cofinancements**

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 pourront être recherchés auprès de partenaires locaux (OPCO, organisme professionnel ou interprofessionnel, chambres consulaires ou autres) dans le cadre de conventions territoriales mises en œuvre par les DI(R)ECCTE.

---

<sup>2</sup> Règlement général d'exemption n° 651/2014 de la Commission européenne du 17 juin 2014 et régime cadre exempté de notification N° SA.40453 relatif aux aides en faveur des PME pour la période 2014-2020.

En cas de cofinancement par un organisme mobilisant des fonds publics, il conviendra de vérifier le respect des règles d'encadrement des aides publiques prévoyant que la part de la prise en charge sur des fonds publics ne peut être supérieure à 50% du coût total de la prestation.

Dans le cas particulier où le cofinancement provient d'un OPCO, si les contreparties mobilisées par l'OPCO proviennent de contributions légales, l'ensemble des cofinancements publics (Etat + OPCO) ne devra pas dépasser 50% du coût total de la prestation. Les contributions dites « conventionnelles » et « supplémentaires » (volontaires) mobilisées par les OPCO constituent des fonds privés et permettront de limiter le reste à charge des entreprises.

Dans tous les cas, les DI(R)ECCTE devront veiller à la bonne utilisation et articulation des financements afin de ne pas financer deux fois le même projet pour la même entreprise.

### **3. Dispositions financières et versement de l'aide**

En cas de conventionnement individuel, le paiement de l'aide de l'Etat donnera lieu à deux ou trois versements :

- une avance d'au maximum 30% du montant prévisionnel de l'aide totale, à l'issue de la phase de diagnostic et sur production d'une fiche synthétique présentant les axes et la durée de l'intervention ;
- un éventuel paiement intermédiaire de 30% sur présentation par le prestataire d'un rapport d'étape ;
- le paiement du solde, après réalisation de la prestation, après présentation et acceptation par la DI(R)ECCTE 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 DI(R)ECCTE verse à l'entreprise, ou à l'organisme porteur, 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.

Si l'entreprise bénéficie de financements complémentaires, notamment de son OPCO, de sa branche professionnelle ou de tout autre cofinancier ayant conventionné avec la DI(R)ECCTE, c'est l'organisme désigné comme porteur par la convention qui rémunère le prestataire.

### **4. Modalités dérogatoires dans le cadre des conséquences économiques de la crise Covid-19**

Dans le contexte économique particulier créé par l'épidémie de Covid-19 et dans le cadre des dispositions du régime cadre temporaire pour le soutien aux entreprises approuvé le 20 avril 2020<sup>3</sup>, les modalités de financement et de cofinancement de la PCRH sont modifiées afin d'accompagner le plus grand nombre de TPE-PME.

Pour les conventions individuelles ou collectives conclues jusqu'au 31 décembre 2020 ainsi que pour les avenants aux conventions en cours signés avant le 31 décembre 2020, le taux d'intensité des aides publiques pourra dépasser 50% du coût admissible total de la prestation et permettre une prise en charge financière de la totalité de la prestation.

Le montant pris en charge par l'Etat (part Etat) reste plafonné à un maximum de 15 000€ HT par entreprise ou collectif d'entreprises.

Les cofinancements, notamment avec les OPCO, sont encouragés afin de minimiser le plus possible le reste à charge des entreprises touchées par la crise.

Les prestations devront avoir été réalisées avant le 31 décembre 2021. Elles pourront porter sur l'ensemble des thématiques présentées dans cette instruction. Toutefois les accompagnements

---

<sup>3</sup> Le régime cadre temporaire pour le soutien aux entreprises SA.56985 (2020/N) – France – COVID-19, approuvé par la Commission européenne le 20 avril 2020, permet d'octroyer des subventions plafonnées à 800 000 euros par entreprise, jusqu'au 31 décembre 2020.

courts (1 à 10 jours) sur les thématiques liées à l'accompagnement et à la reprise d'activité en situation de crise seront privilégiées.

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

##### **1. Communication et animation**

En qualité de pivots de la construction d'une offre de service dédiée aux TPE-PME sur leur territoire, les DI(R)ECCTE sont encouragées à communiquer largement sur la PCRH, à la proposer 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 DI(R)ECCTE afin de repérer les entreprises en développement ou en difficulté et qui seraient susceptibles de bénéficier d'un accompagnement RH.

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

- la participation de l'animateur de l'offre de service RH, au sein de la DI(R)ECCTE, aux réunions de veille et suivi de l'activité économique du territoire et des entreprises ;
- 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...).

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

- articuler la PCRH avec leurs dispositifs de diagnostic et de conseil RH ;
- mettre en commun un réseau de prestataires RH correspondant aux critères de la présente instruction et du cahier des charges annexé ;
- assurer des co-financements pour la mise en œuvre de la prestation.

Vous développerez également les relations avec le réseau ANACT – ARACT, notamment pour articuler la PCRH avec l'offre de services des ARACT et assurer l'animation du réseau de prestataires et la qualité de l'offre de services proposée en matière d'organisation et de conditions de travail.

Dans un souci de non redondance, les complémentarités et les synergies (en termes de choix des filières accompagnées, de taille d'entreprise, de durée de la prestation) seront recherchées pour articuler la PCRH avec les autres outils qui peuvent être mobilisés par les DI(R)ECCTE (EDEC, FNE formation, repérage d'entreprises dans le cadre de la mobilisation de l'activité partielle...) ou par des organismes publics (BPI France, CARSAT...), les organisations professionnelles, les OPCO, les collectivités territoriales, les organismes consulaires...

L'offre des DI(R)ECCTE en matière RH et les offres des partenaires pourront être associées et combinées pour proposer aux entreprises un accompagnement plus complet et pour créer un effet levier (par exemple combinant soutien financier à la croissance ou l'investissement et appui au recrutement de compétences clés).

## **2. Modalités de pilotage et de suivi**

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

Des réunions seront organisées, en lien avec l'ARACT, avec les prestataires intervenant en entreprise afin d'assurer un suivi quantitatif et qualitatif du dispositif et de mutualiser les bonnes pratiques. En tant que de besoin, quelques entreprises bénéficiaires pourront être associées à ces réunions.

Vous demanderez à l'entreprise, 6 mois après la fin de la prestation, 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.

Les prestataires ou les organismes avec lesquels la DI(R)ECCTE a conventionné devront fournir une fois par an à la DI(R)ECCTE à titre confidentiel un bilan quantitatif et qualitatif incluant la liste des entreprises bénéficiaires.

Un bilan annuel quantitatif et qualitatif des actions sera réalisé par la DI(R)ECCTE et transmis à la DGEFP au plus tard en mai de l'année suivante. Ce bilan est établi sur la base notamment :

- de la capitalisation des travaux du COPIL régional ;
- des données renseignées et transmises à la DI(R)ECCTE par les prestataires et les entreprises.

Ce bilan pourra alimenter une base de données nationale.

## **V. Eléments budgétaires**

Vous mobiliserez les crédits de la ligne « Appui aux filières, branches et entreprises » programmés en 2020 pour le financement de prestations conseil RH. Des crédits complémentaires pourront répondre à une forte demande de prestations de la part des entreprises et des organismes porteurs partenaires.

Des outils de pilotage des crédits vous seront transmis afin de faciliter la mise en œuvre de la prestation.

Pour la ministre du travail et par délégation,

Le délégué général à l'emploi  
et à la formation professionnelle

**signé**

Bruno LUCAS

## Annexe 1

### **Cahier des charges de la prestation de conseil en ressources humaines TPE-PME**

L'objectif général de la PCRH est de proposer un accompagnement personnalisé aux TPE-PME pour répondre à leurs besoins en matière de gestion des ressources humaines (RH). 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, passage de seuils sociaux, accompagnement autour des enjeux de mutations économiques (tels que les transitions numérique et écologique). Elle permet également la sécurisation des parcours professionnels des salariés.

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, 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 ;
- d'aider l'entreprise à adapter son organisation du travail et sa gestion des ressources humaines au contexte de crise et de reprise progressive, en lien avec sa situation financière et sa stratégie de développement économique ;
- de 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 ;
- 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 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, notamment RH, avec d'autres entreprises.

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 gestion des ressources humaines 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.

**Le présent cahier des charges définit le contenu de la prestation attendue de la part des consultants ainsi que les principes déontologiques à respecter lors de leur intervention en entreprise.**

#### **I. Définition de la prestation attendue**

##### **1. Conditions de recours au consultant**

L'entreprise choisit un prestataire qui respecte les conditions précisées dans l'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), ainsi que dans le présent cahier des charges.

Ce choix est contrôlé par la DI(R)ECCTE lors de l'instruction de la demande. Si l'entreprise n'a pas choisi de prestataire, la DI(R)ECCTE peut l'orienter vers des organismes ou vers un opérateur de compétences (OPCO) dont relève l'entreprise et qui pourra la conseiller.

## 2. Modalités d'intervention

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 permet d'organiser les échanges entre les entreprises accompagnées et de favoriser le partage de bonnes pratiques dans la durée.

L'intervention comporte **deux niveaux de prestation** en fonction des besoins et de la taille de l'entreprise :

- un accompagnement court de 1 à 10 jours d'intervention « diagnostic-action » ;
- un accompagnement approfondi de 10 à 20 jours.

Le nombre de jours total de conseil est fixé par la DI(R)ECCTE en lien avec l'entreprise et sur proposition du prestataire. La convention indiquera la durée prévisionnelle de l'intervention.

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.

La durée maximale d'intervention est de 30 jours au total pour une même entreprise ou pour un collectif d'entreprises. Les journées d'intervention pourront être échelonnées dans le temps sans dépasser une période totale d'accompagnement de 12 mois pour une même entreprise.

**Dans le contexte de reprise d'activité liée à la crise sanitaire, les accompagnements courts seront privilégiés et l'accompagnement pourra être réalisé en partie à distance.**

## 3. Contenu de l'intervention

L'intervention consiste en un ensemble d'actions qui contribuent à améliorer la qualité des emplois et la politique en matière de RH. A ce titre, elle ne peut se réduire à une simple mise aux normes réglementaires des entreprises. Elle n'a pas vocation à financer des actions de formation.

L'intervention sera réalisée par un prestataire tenu au respect des principes de déontologie et de fonctionnement fixés au point II.

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

### 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, en lien avec la stratégie économique de l'entreprise : dans ce cadre un diagnostic économique pourra être proposé au démarrage de la prestation s'il n'a pas été préalablement réalisé ;
- adaptation de l'organisation de travail ;
- enjeux RH liés à la réorganisation de l'activité, notamment en cas de diversification et de 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 (mutualisation de services par exemple) ...

### 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 profils de poste, coût du recrutement, 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 et familiale 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 ;
- impacts de l'organisation du travail sur la gestion des RH ;
- gestion RH des problématiques organisationnelles (absentéisme, turn-over...)
- accompagnement dans la mise en place des processus RH permettant la mise en œuvre des notions d'entreprise inclusive, de responsabilité sociale de l'entreprise et de marque employeur ;
- adaptation des ressources humaines à la transition numérique (développement du télétravail, des outils de 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 (notamment pour accompagner la transition numérique et la transition écologique) ;
- 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 des acteurs de l'entreprise à la mise en place d'un CSE et à la gestion des seuils sociaux (en dehors du seul respect des obligations incombant à l'entreprise).

### Professionnalisation de la fonction RH dans l'entreprise :

- professionnalisation du dirigeant en matière RH ;
- mise en place de tiers employeur dans le cadre d'un collectif d'entreprises (par exemple groupements d'employeur) ;
- sensibilisation aux relations sociales, notamment lors de passage des seuils sociaux.

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 de moyen terme.

Les salariés et les représentants du personnel seront systématiquement associés à la démarche par le prestataire. Les approches participatives dans les entreprises seront privilégiées, notamment dans le contexte de crise économique, pour 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.

## **II. Principes et déontologie d'intervention du prestataire dans le cadre de la PCRH**

L'appui conseil RH est réalisé par un prestataire dont l'intervention est financée pour partie par l'Etat qui souhaite garantir une qualité de prestation et une approche globale des sujets RH.

### **1. Principes généraux d'intervention**

Le prestataire s'engage à respecter les principes généraux d'intervention suivants :

- une approche intégrée des différents enjeux de l'entreprise concernant son développement économique, l'emploi, l'organisation du travail et les conditions de travail en fonction des besoins et de la taille des entreprises ;
- une démarche associant l'ensemble des acteurs de l'entreprise (direction, représentants du personnel, encadrement et salariés) aux démarches engagées dans le cadre de sa mission en fonction des responsabilités de chacun et dans le respect des clauses de confidentialité prévues par l'entreprise.

Le prestataire s'engage également :

- à adopter une posture d'appui à l'ensemble des acteurs de l'entreprise. L'intervention doit garantir l'écoute de tous les acteurs et l'analyse de leurs enjeux et implique l'association de la direction, des institutions représentatives du personnel et des délégués syndicaux le cas échéant, l'encadrement opérationnel et les salariés concernés par le projet ;
- à ne pas résumer son intervention à une étude de faisabilité ou à un diagnostic : elle doit permettre la construction de solutions concrètes et d'un plan d'actions adapté aux besoins de l'entreprise et à sa taille ;
- en début d'intervention, à faire connaître ses méthodes d'intervention à l'ensemble des partenaires (entreprise signataire de la convention, représentants du personnel, DI(R)ECCTE, OPCO) et à leur restituer ses analyses et propositions d'actions sous des formes adaptées à la situation rencontrée ;
- à associer les services de l'Etat et l'OPCO dont relève l'entreprise à l'exécution de son intervention ;
- à leur transmettre les principaux documents produits au cours de son intervention (les documents restent confidentiels et ne lient pas le chef d'entreprise et les représentants du personnel) ;
- à leur fournir également toutes informations qu'il juge nécessaires pour permettre d'évaluer l'impact des actions dans le cadre du déploiement de la prestation ;
- à orienter l'entreprise vers d'autres dispositifs d'accompagnement lorsque ses préoccupations sortent des thématiques de l'appui conseil RH ;
- à participer aux réunions de suivi organisées par la DI(R)ECCTE et à leur fournir des éléments quantitatifs et qualitatifs de suivi de son intervention : notamment une fiche synthétique présentant les axes et la durée de l'intervention, une fiche de synthèse en fin d'évaluation.

### **2. Conditions d'intervention**

Les prestataires qui souhaitent pouvoir intervenir dans le cadre de cette prestation doivent avoir une expérience en matière de conseil et de gestion des ressources humaines 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.

Ils doivent satisfaire aux conditions suivantes :

- 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 (ils peuvent toutefois co-concevoir et co-animer avec un autre prestataire consultant, dès lors qu'ils ne réuniraient pas 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.

Les OPCO, les chambres consulaires, les organisations professionnelles, les cabinets d'experts comptables et les cabinets d'avocats ne peuvent pas être prestataires.

De plus, les prestataires ne doivent pas être :

- un organisme de formation : la part d'activité du prestataire liée à la formation ne doit pas dépasser plus de 30 % de son chiffre d'affaire (exceptionnellement cette part peut aller jusqu'à 40% à la libre appréciation de la DI(R)ECCTE en fonction du contexte local) ;
- une association ou tout autre organisme recevant des financements publics.

Le prestataire fournira à la DI(R)ECCTE, 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 ;
- un acte d'engagement à respecter ce cahier des charges, à fournir à la DI(R)ECCTE les documents de suivi de mise en œuvre de la prestation (notamment une fiche présentant les axes et la durée de l'intervention et une fiche de synthèse en fin d'évaluation) et à participer aux réunions d'animation et d'évaluation du dispositif.

En cas de non-respect des engagements du présent cahier des charges, constaté par l'entreprise, la DGEFP et/ou la DI(R)ECCTE, il pourra être décidé de ne pas verser le solde de l'intervention.

\*

Le présent cahier des charges est annexé à la circulaire relative au déploiement de la prestation en conseil RH.

Il est diffusé auprès des consultants par les DI(R)ECCTE, l'ANACT, les ARACT, les OPCO et tout autre partenaire co-financeur de la prestation via leur réseau et/ou leur site internet respectif.

## Annexe 2

### Convention individuelle type

#### CONVENTION PRESTATION CONSEIL EN RESSOURCES HUMAINES TPE PME

Entre

Le Ministère du travail, représenté par....., DI(R)ECCTE,

L'entreprise (ou le collectif d'entreprises) représenté(e) par.....

Et

Le prestataire (consultant) .....représenté par.....

Adresse

N° SIRET

Vu le règlement général d'exemption par catégories n° 651/2014 du 17 juin 2014 de la Commission européenne,

Vu le régime cadre exempté de notification N° SA.40453 relatif aux aides en faveur des PME pour la période 2014-2020,

***[Vu le régime cadre temporaire pour le soutien aux entreprises SA.56985 (2020/N) – France – COVID-19, approuvé par la Commission européenne le 20 avril 2020,] (pour les conventions conclues jusqu'au 31 décembre 2020)***

Vu les articles L. 5121-1, D. 5121-1 à 3 du Code du travail relatifs aux engagements de développement de l'emploi et des compétences,

Vu la circulaire DGEFP n° 2011/12 du 1<sup>er</sup> avril 2011 relative à la démarche d'appui aux mutations économiques,

IL EST CONVENU CE QUI SUIT

#### ARTICLE 1 – Objet

La présente convention a pour objet de définir les conditions de mise en œuvre du conseil en ressources humaines TPE-PME et d'outiller l'(les) entreprise(s) bénéficiaire(s) pour exercer une gestion active des ressources humaines. La présente convention définit les conditions dans lesquelles l'Etat attribue l'aide financière.

#### ARTICLE 2 – Conditions d'intervention du prestataire et engagement de l'entreprise

Le prestataire s'engage à compter de la signature de la présente convention à mettre en œuvre les actions et à en rendre compte auprès de l'Etat (représenté par la DI(R)ECCTE ...) ainsi que des instances de suivi du conseil en ressources humaines RH (Comité de pilotage et/ou du comité de projet relatif).

Il s'engage à respecter le cahier des charges définissant le contenu de la prestation et annexé à la présente convention.

Afin de permettre un suivi, le prestataire s'engage à transmettre à la DI(R)ECCTE les données relatives à son intervention sur la base d'une grille d'indicateurs établie avec la DI(R)ECCTE à la fin de son intervention.

L'entreprise (ou le collectif d'entreprises) s'engage à faciliter les conditions d'accès du prestataire aux documents utiles pour la réalisation de sa mission et aux services et personnes exerçant dans l'entreprise.

**L'entreprise s'engage à remettre à la DI(R)ECCTE, 6 mois après la fin de la prestation, un bilan des actions réalisées.**

#### ARTICLE 3 – Durée

La durée de la mission de conseil est fixée à .... jours d'intervention.

La convention couvre les actions qui seront réalisées à compter de la signature du présent engagement jusqu'au .... / .... /.....

Au terme de son intervention, le prestataire remettra les résultats de son intervention à l'entreprise et à la DI(R)ECCTE, dans un délai de trois mois à compter de la date de fin de la dernière action.

#### ARTICLE 4 – Dispositions financières

Sous réserve des crédits ouverts par la loi de finances pour .... le montant de la participation de l'Etat (DI(R)ECCTE) est arrêté à ..... €, soit .....% du montant total de la prestation.

Les dépenses éligibles concernent uniquement les coûts relatifs aux services de conseil fournis par le prestataire extérieur à l'entreprise.

Elles sont constituées par les factures des prestataires mentionnant les relevés de temps passé par les personnes clairement identifiées au préalable, les fiches de salaires, les justificatifs des déplacements et les justificatifs des moyens nécessaires à la mise en œuvre de la prestation.

#### ARTICLE 5 – Modalités de règlement du prestataire

Le paiement de l'aide de l'Etat donnera lieu à deux ou trois versements :

- une avance d'au maximum 30% du montant prévisionnel de l'aide totale, à l'issue de la phase de diagnostic et sur production d'une fiche synthétique présentant les axes et la durée de l'intervention ;
- un éventuel paiement intermédiaire de 30% sur présentation par le prestataire d'un rapport d'étape ;
- le paiement du solde, après réalisation de la prestation, après présentation et acceptation par la DI(R)ECCTE 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 DI(R)ECCTE versera directement à l'entreprise ou à l'organisme porteur du projet la subvention. Dans le cas où une convention de co-financement et de partenariat a été conclue avec l'OPCO dont relève l'entreprise celle-ci peut demander le financement du reste à charge.

## ARTICLE 6 – DISPOSITIONS COMPTABLES

L'ordonnateur est le DI(R)ECCTE de [Région]

Le comptable assignataire est le Directeur Régional des Finances Publiques

La contribution financière de l'Etat sera imputée sur le domaine fonctionnel 0103-01-01 (anticipation des mutations et gestion active des ressources humaines), catégorie de produit : 09.02.01, activité : 010300000112) de la Mission travail et emploi, sous réserve de vote par le Parlement des crédits nécessaires.

Elle sera versée selon les modalités définies à l'article 5.

Les versements seront effectués sur le compte suivant :

Bénéficiaire

Nom de la banque

N° banque

N° guichet

N° compte                      Clé

## ARTICLE 7 – MODALITES DE GESTION

En cas de réalisation partielle, le concours financier de l'Etat sera révisé au prorata de l'action ou des actions réalisées au regard du prévisionnel.

L'Etat exigera le versement des sommes indûment perçues selon la procédure des rétablissements de crédits, dans le cas où tout ou partie des sommes allouées au titre de la présente convention ne seraient pas utilisées ou seraient utilisées à des fins autres que celles pour lesquelles elles sont versées.

## ARTICLE 8 – CONTROLES

Le contrôle administratif, financier, technique et pédagogique de l'exécution de la présente convention est assuré par la DI(R)ECCTE .....

Le bénéficiaire s'engage, en cas de contrôle opéré par toute autorité habilitée, à présenter dans les délais fixés, toutes les pièces justificatives relatives au dispositif de gestion des crédits de l'Etat alloués et aux actions financées.

Le bénéficiaire s'engage à conserver toutes les pièces justificatives nécessaires, jusqu'à la date limite à laquelle sont susceptibles d'intervenir les contrôles, soit trois années après le dernier paiement effectué.

## ARTICLE 9 – CLAUSE DE RESILIATION ET DE REVISION

En cas de non exécution ou de non respect des obligations prévues, la présente convention pourra être dénoncée par l'une ou l'autre des parties signataires après un préavis de trois mois succédant éventuellement à une mise en demeure de respecter les termes de la présente convention. Ce sera notamment le cas pour l'Etat s'il apparaît que les objectifs visés et les moyens mis en œuvre ne correspondent pas à ceux initialement prévus.

## ARTICLE 10 – REGLEMENT DES LITIGES

En cas de litige, le Tribunal compétent sera le Tribunal administratif de .....

Fait à ....., le

Signatures

## Annexe 3

### Fiche d'instruction type d'une demande d'accompagnement au titre de la PCRH

Nom du projet :

Lieu :

Secteur d'activité :

Initiative du projet : DI(R)ECCTE / entreprise / autre

Référent au sein de l'UD et de l'UR :

#### 1. Identification de l'entreprise

- Nom de l'entreprise ou du collectif d'entreprises
- Nombre de salariés au total

#### 2. Nature de la prestation

- Thèmes d'intervention
- Nombre de jours d'intervention demandés et modalité (intervention sur une ou plusieurs séquences)
- Prestation longue / prestation courte
- Prestation individuelle / collective
- Nature des actions proposées

#### 3. Identification du prestataire

- Prestataire identifié :
- Qualification du prestataire :
  - fiche d'identité
  - présentation de son organisation et de son fonctionnement sur le plan administratif
  - domaines d'intervention, expérience et références « clients »
  - situation financière
- Conditions à respecter :
  - 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
  - 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
- Engagement à respecter le cahier des charges
- Coût journalier et coût total de la prestation proposée

#### 4. Financement

- Montant (part Etat) :
- Autres cofinanceurs : OPCO, collectivités locales....
- Montant cofinancements :
- Reste à charge pour l'entreprise :
- Taux de prise en charge de la prestation par l'Etat / par des fonds publics :

## **5. Analyse de l'impact de la prestation**

- Potentiel d'emplois préservés
- Potentiel d'emplois créés
  
- Salariés bénéficiaires
  - o Nombre
  - o Hommes/femmes
  - o Age
  - o Catégorie socio-professionnelle
  - o Niveau de formation

## **6. Instruction de la demande**

- Avis du Responsable d'Unité territoriale
- Avis du Responsable du Pôle entreprises, emploi et économie
- Validation du DI(R)ECCTE