



APPEL A PROJETS

Portage du dispositif relatif à la mise en œuvre de la prestation « Conseil en ressources humaines pour les TPE-PME »

Références :

- Instruction n°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).
- Instruction n°DGEFP/MADE/DGT/DARES/DGE/2017/208 du 19 juin 2017 relative à la mise en place d'une offre de services en matière de ressources humaines pour les très petites et moyennes entreprises.

1) Objectifs de la prestation « Conseil en ressources humaines »

L'objectif général de la prestation de conseil est de proposer un accompagnement personnalisé aux TPE-PME pour répondre à leurs besoins en matière de gestion des ressources humaines (RH) et pour les encourager à faire évoluer leurs pratiques à leurs besoins.

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 des entreprises et de gestion des transitions (croissance, difficultés conjoncturelles, projets de développement, passage de seuils sociaux,...etc.). Elle permet également la sécurisation des parcours professionnels des salariés et leur promotion.

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.

2) Objectifs de l'appel à projets

Le présent appel à projets a pour objectif de motiver des candidatures de la part d'organismes dont la mission sera, par l'intermédiaire d'un prestataire externe, d'outiller les entreprises pour exercer une gestion active des ressources humaines, et ce dans la durée.

Les porteurs de projets assureront un portage administratif et opérationnel du dispositif. Le cas échéant, ils interviendront par l'apport d'un cofinancement. Les porteurs seront également chargés d'identifier les entreprises bénéficiaires. Afin d'éviter les redondances, les complémentarités et les synergies seront recherchées, notamment pour articuler cette prestation de conseil en ressources humaines avec d'autres dispositifs existants.

L'appel à projets est ouvert à tout type d'organismes bénéficiant de personnalité morale : OPCA, groupements d'employeurs, structures associatives, partenaires sociaux ou fédérations professionnelles, chambres consulaires, établissements publics,...etc.

3) Prestations éligibles à l'appel à projets

La prestation de conseil doit permettre :

- d'aider l'entreprise à repérer les axes d'amélioration de sa gestion des ressources humaines en lien avec sa stratégie et son développement économique ;
- de co-construire des outils et un plan d'actions partagé par les acteurs de l'entreprise sur des thématiques spécifiées 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 conseil est adaptable et modulable en fonction des besoins de l'entreprise et au regard des offres de services présentes ou non en Guyane.

Les bénéficiaires de l'intervention sont :

Les entreprises de moins de 250 salariés n'appartenant pas à un groupe de 250 salariés ou plus, et en priorité les PME de moins de 50 salariés ne disposant pas de service RH et les TPE de moins de 10 salariés.

L'opération doit être réalisée par un prestataire référencé par la DIECCTE et l'ARACT de Guyane dont la liste est disponible sur leurs sites Internet respectifs. Le porteur de projet ne peut réaliser la prestation lui-même.

L'intervention comporte deux niveaux de prestation :

- Un accompagnement court de 1 à 10 jours d'intervention.
- Un accompagnement approfondi modulable de 10 à 20 jours sur des thématiques précises identifiées par l'entreprise.

Les deux niveaux de prestation peuvent être au choix complémentaires ou dissociables. 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 durée totale d'accompagnement de 12 mois pour une même entreprise.

La durée de l'aide au conseil RH sera établie en fonction de la taille de l'entreprise, de la complexité de son organisation, des métiers et de ses enjeux spécifiques.

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 ou connexes (comme par exemple la constitution de filières, le besoin d'une mutualisation de compétences, la nécessité d'une meilleure visibilité pour renforcer son attractivité, ou la coordination des entreprises pour accéder à de nouveaux marchés).

Cette modalité permet d'organiser les échanges entre les entreprises accompagnées et de favoriser l'échange de bonnes pratiques et d'installer ces coopérations dans la durée. Cette approche collective inter-entreprises sera à privilégier 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 thématiques d'intervention s'inscrivent dans le ou les axes suivants :

(Voir le détaille dans l'annexe 1)

- Intégration des ressources humaines dans la stratégie globale de l'entreprise.
- Professionnalisation de la fonction RH.

4) Contractualisation avec les porteurs de projets

Une convention sera signée entre la DIECCTE et chaque porteur de projets afin de fixer les modalités de financement et de déploiement des actions auprès des entreprises bénéficiaires, intégrant le cahier des charges national relatif à ce type d'actions.

En tout état de cause, les points suivants seront formellement établis et soumis à la validation de la DIECCTE avant le démarrage d'une action à destination d'une entreprise :

- Information, par le porteur de projet, de la ou les entreprises retenue(s).
- Détermination d'une durée et d'un contenu prévisionnel de l'intervention du prestataire.
- Estimation du coût de l'action et des modalités de financement.
- Nature des engagements et obligations des différents partenaires
- Participation aux instances de suivi et de restitution de l'action.

5) Modalités de financement des projets retenus

Généralités

L'aide se présente sous la forme d'une subvention.

Le montant alloué par l'Etat sera apprécié en fonction de l'ensemble des caractéristiques techniques et financières du projet, des autres ressources disponibles et du caractère incitatif de la subvention.

Les projets éligibles seront ceux conduits au plus tard 18 mois après le conventionnement : aucune dépense antérieure à la date N de notification de la subvention, et postérieure à l'échéance N+18 mois de cette date ne pourra être prise en compte.

Montant de l'aide publique

Les subventions accordées par les financeurs publics ne peuvent excéder 50% maximum des dépenses de conseils externes et, en tout état de cause, sont plafonnées à 10 000 €.

Un cofinancement privé devra être apporté par les porteurs de projets et une participation financière, même modeste, des entreprises bénéficiaires, sera vivement recherchée afin de s'assurer de leur intérêt et de leur participation.

Les coûts éligibles sont les seuls coûts relatifs aux services de conseil fournis par un prestataire extérieur à l'entreprise.

Sont donc exclus de la prise en charge : les salaires des salariés en formation, les frais de déplacement, les frais d'hébergement... conformément au règlement d'exemption communautaire en vigueur¹. Les coûts internes sont à la charge de l'entreprise bénéficiaire. Les frais administratifs et d'ingénierie des porteurs de projets ne seront également pas pris en charge.

Disposition financière et versement de l'aide

Le paiement de l'aide donnera lieu à deux ou trois versements au bénéfice du porteur de projet :

- Une avance de l'aide d'au maximum 50% du montant prévisionnel de l'aide totale à signature de la convention.
- Un paiement éventuel intermédiaire de 25% sur présentation par le porteur d'un rapport d'étape et sur justification des dépenses réalisées.
- Le solde sera payé après réalisation du projet et après présentation et acceptation par la DIECCTE d'un compte rendu final quantitatif et financier et d'un document indiquant les préconisations et les plans d'actions co-construits, ou le contenu des prestations spécifiques réalisées, au bénéfice d'entreprises ou de collectif d'entreprises.

Dossier de candidature

Les dossiers de candidature doivent être déposés auprès de la DIECCTE de Guyane. La description du dossier complet est adressée en pièce jointe.

La date limite de dépôt des dossiers de candidature est fixée au 4 mai 2018. Ils doivent être transmis par voie électronique à l'adresse suivante : 973.tpe-pme@dieccte.gouv.fr

Sélection des dossiers

La DIECCTE étudiera l'éligibilité et la pertinence des actions proposées au début du mois d'avril. Elle établira la liste des projets sélectionnés et informera individuellement les porteurs.

¹ Régime cadre exempté de notification N°SA.40453 relatif aux aides en faveur des PME pour la période 2014-2020.

Thématiques d'intervention du prestataire dans le cadre du
« Conseil en ressources humaines pour les TPE-PME »

Intégration des ressources humaines dans la stratégie globale de l'entreprise :

- identification et levée des freins à la décision d'embauche/ évaluation des « risques » RH ;
- identification du potentiel de création d'emploi 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...);
- accompagnement des changements organisationnels (process, équipements) sur le volet emploi/compétences ;
- compréhension des coûts liés aux perturbations et régulations RH non maîtrisées (absentéisme) ;
- conditions d'intégration des nouveaux arrivants ;
- autodiagnostic de la situation de l'entreprise en matière de GPEC ;
- élaboration d'un plan de développement des compétences des salariés et construction de parcours professionnels pour les salariés (évolution, fidélisation, attractivité) ;
- processus d'élaboration du plan de formation et recherche d'optimisation du plan ;
- gestion des âges et transmission des compétences ;
- rôle que peut tenir chaque acteur de l'entreprise dans la mise en œuvre d'un plan de gestion active des ressources humaines et élaboration d'une stratégie RH ;
- ...

Professionnalisation de la fonction RH :

- professionnalisation du dirigeant en matière RH et en management ;
- mise en place de tiers employeur dans le cadre d'un collectif d'entreprises (groupements d'employeur,...etc.) ;
- sensibilisation/formation aux relations sociales, notamment lors de passage des seuils sociaux ;
- repérage des appuis disponibles sur le territoire pour l'entreprise ;
- ...