

Cahier des charges de la prestation « Conseil en Ressources Humaines pour les TPE-PME »

Instruction n° DGEFP/MADE/2016/66 du 8 mars 2016

Référencement 2018

Cibles :

TPE et PME, toute entreprise de moins de 250 salariés n'appartenant pas à un groupe de 250 salariés et plus. Une vigilance particulière sera apportée aux PME de moins de 50 salariés et aux TPE de moins de 10 salariés (qui n'ont pas de direction ou de service en charge des RH).

⚠ *Les auto-entrepreneurs ne sont pas éligibles.*

Mode d'accompagnement : individuel et collectif d'entreprises

L'approche collective inter-entreprises est à privilégier afin de mutualiser des moyens mais également contribuer, le cas échéant, à la structuration d'un réseau territorial, d'un secteur ou d'une filière. La prestation est :

- sollicitée par l'entreprise ou le collectif d'entreprises
 - basée sur les besoins de l'entreprise avec la recherche de solutions directement opérationnelles.
- ➔ Il s'agit d'outiller les entreprises pour exercer une gestion active des ressources humaines dans la durée.

Réalisation :

Par les prestataires référencés par la DIECCTE Guyane, et ayant au moins 2 ans d'expérience.

⚠ *Ne peuvent pas être prestataires :*

- *Les OPCA, les chambres consulaires et les experts comptables mais ils peuvent cependant participer en qualité de co-financiers.*
- *Les organismes de formation dont la part d'activité, liée à la formation, dépasse 30 % du CA, les sous-traitants d'un autre prestataire référencé, une association recevant des financements publics.*

Financement : 50% maximum de subventions publiques.

Que ce soit pour une entreprise ou un collectif d'entreprises, le plafond d'intervention de la DIECCTE est de 15 000 € HT.

Thématiques d'intervention (au-delà de la mise aux normes réglementaire possible) :

1/ Intégration des RH 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'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, ...).
- Accompagnement des changements organisationnels (process, équipements, ...) sur le volet emploi/compétences.
- Compréhension des coûts liés aux perturbations et régulations RH non maîtrisées (absentéisme,...).
- Condition d'intégration des nouveaux arrivants.
- Autodiagnostic de la situation de l'entreprise en matière de GPEC.
- Elaboration 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 du plan de gestion active des RH et élaboration d'une stratégie RH.
- ...

2/ Professionnalisation de la fonction RH

- Professionnalisation du dirigeant en matière RH et en management.
- Mise en place du tiers-employeur dans le cadre d'un collectif d'entreprises (par ex, groupement d'employeurs).
- Sensibilisation aux relations sociales, notamment lors de passage des seuils sociaux.
- Repérage des appuis disponibles sur le territoire pour l'entreprise.
- ...

Modalités et conditions de réalisation :

La durée maximale d'intervention est de 30 jours sur une période n'excédant pas 12 mois pour une même entreprise

Deux niveaux de prestation cumulables le cas échéant :

- **Un accompagnement court** de 1 à 10 jours d'intervention avec un diagnostic d'1/2 à une journée pour le recueil des besoins,
- **Un accompagnement approfondi** modulable de 10 à 20 jours sur des thématiques précises, identifiées avec l'entreprise ou le collectif d'entreprises

NB :

- Il est possible d'articuler accompagnements courts et approfondis.*
- Le démarrage d'un accompagnement de type collectif est conditionné à la présence d'au moins 4 entreprises et de 12 maximum.*
- **Une démarche participative** : les salariés et les représentants du personnel lorsqu'ils existent, seront partie prenante de la démarche d'accompagnement conduite par le prestataire. Les salariés concernés par l'accompagnement devront s'engager à participer à l'intégralité des séquences, intra ou inter-entreprises.
- **Un conventionnement systématique** : toute démarche fait l'objet d'une convention tripartite entre l'opérateur, le prestataire et l'entreprise (ou le représentant du collectif d'entreprises).

Référencement des prestataires :

Le dossier de candidature est accessible sur le site de la DIECCTE et de l'ARACT Guyane.

La liste des prestataires pourra s'enrichir, si cela s'avérait utile, au cours du déploiement du dispositif.

Enfin, des prestataires pourront être retirés de la liste, si des difficultés avérées étaient observées.

Candidature de l'entreprise :

La candidature du prestataire est à adresser par mail avant le 4 mai ;

- par voie postale à la DIECCTE Guyane
859, rocade de Zéphir CS 46009
97300 Cayenne Cedex
A l'attention de la chargée de mission priorités à l'emploi dans les TPE-PME
- par voie électronique :
973.tpe-pme@dieccte.gouv.fr
aract.guyane@anact.fr