



**PRÉFET
DE LA RÉGION
AUVERGNE-
RHÔNE-ALPES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Contenu des prestations subventionnées

Programme 103 de la LOLF
Anticipation des mutations
économiques, sociales et démographiques

Prestation de Conseil en Ressources Humaines pour les TPE/PME

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'action opérationnel répondant aux problématiques identifiées. Ce plan d'action est concerté avec toutes les parties prenantes de l'entreprise.

Le projet de l'entreprise a vocation à s'inscrire dans une ou plusieurs des dimensions suivantes :

1. Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) :

- diagnostic de la situation de l'entreprise en matière de GPEC et de RH ;
- élaboration d'une stratégie de développement RH, en lien avec la stratégie de développement économique de l'entreprise ;
- élaboration d'un plan de développement des compétences des salariés ;
- construction de parcours professionnels pour les salariés ;
- mise en place d'un plan de gestion des âges et/ou de transmission des savoir-faire et des compétences.

2. Appui au recrutement et au développement de l'attractivité :

- identification des freins et leviers pour répondre aux tensions de recrutement ;
- élaboration d'une stratégie de recrutement (définition des compétences attendues, diversification des sources de recrutement...)
- identification et levée des freins à la décision d'embauche ;
- identification du potentiel de création d'emplois et de pérennisation des contrats de travail ;

- amélioration de la marque employeur et de la capacité à attirer des candidats de l'entreprise ;
- mise en œuvre d'actions visant à améliorer la qualité de l'emploi, en favorisant le recours au contrat à durée indéterminée et en allongeant la durée des contrats. Ces actions pourront notamment être proposées aux entreprises dans le champ du dispositif dit de « bonus-malus » ;
- actions de développement de l'apprentissage au sein de l'entreprise.

3. Intégration des salariés dans l'entreprise :

- 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 ;
- 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.

4. 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 ;
- 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).

5. Organisation du travail :

- adaptation de l'organisation du travail (définition, attribution et planification des tâches, organisation collective du travail, gestion du temps de travail, circulation de l'information RH, organigrammes, visibilité et suivi du travail et des missions de chaque collaborateur, organisation des collaborations entre salariés...);
- mise en place du télétravail, de démarches de flexibilisation du temps de travail, de modes de travail hybride ;
- amélioration de l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale des salariés ;
- amélioration de la qualité de vie au travail et prévention des risques psychosociaux ;
- gestion des problématiques organisationnelles qui se traduisent par différents phénomènes tels que l'absentéisme, le turn-over.

6. Amélioration du dialogue social :

- amélioration des relations sociales et développement du dialogue social dans l'entreprise ;
- accompagnement des acteurs de l'entreprise à la mise en place d'un CSE et à la gestion du franchissement de seuils sociaux (en dehors du seul respect des obligations légales et réglementaires incombant au chef d'entreprise) ;
- accompagnement à l'élaboration d'un accord de gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) ou d'un accord de GPEC.

7. Professionnalisation de la fonction RH dans l'entreprise :

- professionnalisation du dirigeant ou des salariés en charge de la gestion des RH dans l'entreprise (appui à la mise en place d'outils et de processus de gestion des RH, appui à la définition d'une organisation de gestion des RH, etc.) ;
- accompagnement d'entreprises à la création de groupements d'employeurs et renforcement et développement des groupements d'employeurs existants ;
- appui au développement du prêt de main d'œuvre entre entreprises.

8. Accompagnement des situations de variations conjoncturelles d'activité et/ou en lien avec un contexte économique particulier :

- évaluation et réponses à l'impact d'une crise ou d'un évènement conjoncturel sur les emplois et les compétences ;

- gestion RH en situation de crise ;
- adaptation de l'organisation de travail ;
- enjeux RH liés à la réorganisation de l'activité, notamment en cas de diversification d'activité et/ou de relocalisation ;
- renforcement du dialogue social en situation de crise ;
- élaboration d'un plan de développement des compétences en situation de crise ;
- mise en œuvre de solidarités interentreprises telle qu'une mutualisation de services.

En dehors de ces thématiques, il ne peut pas être attribuée de subvention de l'Etat au titre du dispositif PCRH.

Par ailleurs, le dispositif n'a pas vocation à financer un accompagnement portant sur :

- une mise aux normes réglementaires des entreprises,
- des actions de formation ou de coaching à destination des salariés ou du chef d'entreprise,
- une consultation juridique ou comptable.