

## **APPEL A PROJETS 2020**

### **Portage administratif et opérationnel du dispositif « Conseil en ressources humaines pour les TPE-PME »**

#### **Référence :**

- 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).

#### **I- Objet 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 : OPCO, groupements d'employeurs, structures associatives, partenaires sociaux ou fédérations professionnelles.

#### **II- 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.

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.

Le cahier des charges définissant le contenu de la prestation attendue de la part des consultants ainsi que les principes déontologiques à respecter lors de leur intervention en entreprise est en **annexe 1** du présent appel à projets.

### **III- Contractualisation avec les porteurs de projets**

Une convention sera signée entre la DGCOPOP-DETCC et chaque porteur de projets afin de fixer les modalités de financement et de déploiement des actions auprès des entreprises bénéficiaires.

En tout état de cause, les points suivants seront formellement établis et soumis à la validation de la DGCOPOP-DETCC 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.
- Restitution de l'action avec les indicateurs de l'emploi renseignés.

### **IV- Modalités de financement des projets retenus**

#### **1. 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 jusqu'au 31 décembre 2021, aucune dépense postérieure à cette échéance ne pourra être prise en compte.

## 2. Répartition des financements de l'Etat en Guyane

Subvention prise en charge à 100 % par l'Etat	Subvention prise en charge à 80 % par l'Etat
Entreprise de 1 à 50 salariés qui demande une subvention pour un accompagnement court à la reprise d'activité dans le contexte de la crise Covid-19 (thèmes de la nouvelle circulaire p 5)	Entreprise de 1 à 250 salariés qui demande une subvention sur les thèmes de la PCRH « classique »
Toute association, hors tête de réseau et hors association percevant plus de 100 000 € de subventions publiques directes (à analyser au cas par cas), et si non orientée vers le DLA	Entreprise de 1 à 250 salariés qui demande une subvention pour un accompagnement approfondi de 10 à 20 jours quels que soit les thèmes.
PCRH dans le cadre d'un accompagnement collectif	
Entreprise qui demande un accompagnement dans la perspective d'un ou plusieurs recrutements à la fin de son accompagnement	

Les subventions accordées par les financeurs publics sont plafonnées à 15 000 €.

Un cofinancement privé pourra être apporté par les porteurs de projets ainsi qu'une participation financière, même modeste, des entreprises bénéficiaires.

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 vigueur<sup>1</sup>. 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.

---

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

### **3. Disposition financière et versement de l'aide**

Le paiement de l'aide donnera lieu à deux 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.
- Le solde sera payé après réalisation du projet et après présentation et acceptation par la DGCOP-DETCC :
  - d'un compte rendu final quantitatif et financier,
  - d'un document indiquant les préconisations et les plans d'actions co-construits, ou le contenu des prestations spécifiques réalisées, ainsi que les indicateurs d'évaluation renseignés.

### **V- Dossier de candidature**

L'appel à projets est entièrement dématérialisé ; les dossiers de candidature sont à déposer auprès de la DGCOP-DETCC de Guyane via la plateforme [demarches-simplifiees.fr](https://www.demarches-simplifiees.fr). Toutes les champs sont à renseigner.

Il conviendra de créer en amont un compte usager via le lien suivant :

[https://www.demarches-simplifiees.fr/users/sign\\_up](https://www.demarches-simplifiees.fr/users/sign_up)

La date limite de dépôt des dossiers de candidature est fixée au 28 juillet 2020.

### **VI- Sélection des dossiers**

La DGCOP-DETCC étudiera l'éligibilité et la pertinence des actions proposées lors de l'instruction des dossiers. Elle établira la liste des projets sélectionnés et informera individuellement les porteurs.

# ANNEXE 1

## Cahier des charges de la Prestation conseil en ressources humaines pour les TPE-PME

### 1. Objet de la prestation

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 de conseil est renforcée pour répondre aux besoins induits par la période actuelle de crise sanitaire ; elle doit donc 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.

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.

### 2. Les bénéficiaires de l'intervention

La prestation s'adresse aux 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.

### 3. Définition de la prestation attendue

#### 3.1 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.

L'entreprise choisit un prestataire et peut être conseillée par un des organismes opérateurs retenus pour la mise en œuvre de la PCRH (OPCO, chambres consulaires...). Ce choix est contrôlé par la DGCOPOP-DETCC lors de l'instruction de la demande.

#### 3.2 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 les organismes porteurs du dispositif en lien avec l'entreprise, sur proposition du prestataire et validation par la DGCOPOP-DETCC. 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.**

### 3.4 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 consultant tenu au respect des principes de déontologie et de fonctionnement fixés au point II.

Les thématiques d'intervention devront s'inscrire dans les dimensions détaillées ci-dessous.

#### 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 et qualité de vie au 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.

#### **4. 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 ou en totalité par l'Etat (jusqu'au 31.12.21) qui souhaite garantir une qualité de prestation et une approche globale des sujets RH ; les organismes opérateurs ayant conventionné avec la DGCOPOP-DETCC peuvent également être amené à co-financer la prestation.

##### 4.1. 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, DGCOPOP-DETCC, organisme porteur du dispositif) 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'organisme porteur du dispositif 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 DGCOPOP-DETCC 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.

#### 4.2. 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 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.

##### **De plus, les prestataires ne doivent pas être :**

- un OPCO, une chambre consulaire, une organisation professionnelle, un cabinet d'experts comptables ou un cabinet d'avocats.
- un organisme de formation dont la part d'activité liée à la formation dépasse plus de 30 % de son chiffre d'affaire (exceptionnellement cette part peut aller jusqu'à 40% à la libre appréciation de la DGCOP-DETCC en fonction du contexte local) ;
- une association ou tout autre organisme recevant des financements publics.

##### **Le prestataire fournira à la DGCOP-DETCC, 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 DGCOP-DETCC, il pourra être décidé de ne pas verser le solde de l'intervention.