

## TRAVAIL, EMPLOI, FORMATION PROFESSIONNELLE

### Emploi/Chômage

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI,  
DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE  
ET DU DIALOGUE SOCIAL

Délégation générale à l'emploi  
et à la formation professionnelle

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

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

**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)**

NOR : ETSD1606643J

*Date d'application* : immédiate.

*Catégorie* : directives adressées par la ministre aux services chargés de leur application, sous réserve, le cas échéant, de l'examen particulier des situations individuelles.

*Résumé* : l'aide au conseil en ressources humaines est destinée à une entreprise ou à un collectif d'entreprises appartenant à la catégorie des très petites ou moyennes entreprises (TPE-PME).

Elle permet à l'entreprise de bénéficier d'un accompagnement en ressources humaines réalisé par un prestataire et cofinancé par l'État.

La présente instruction précise le champ d'application, les conditions d'attribution et les modalités de gestion de l'aide, ainsi que ses modalités de pilotage et d'animation.

*Mots clés* : conseil en ressources humaines – très petite entreprise – moyenne entreprise – aide financière – gestion des ressources humaines.

*Référence* : circulaire DGEFP n° 2011-12 du 1<sup>er</sup> avril 2011 relative à la démarche d'appui aux mutations économiques.

*Circulaires modifiées* : la présente instruction annule et remplace, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016, les dispositions traitant de l'aide au conseil GPEC prévues dans la circulaire DGEFP n° 2011-12 du 1<sup>er</sup> avril 2011, et en particulier dans son annexe 2 relative à la démarche d'appui aux mutations économiques pour la partie concernant l'aide au conseil GPEC.

*Annexes* :

- Annexe 1. – Cahier des charges national de la prestation « conseil en ressources humaines PME-TPE ».
- Annexe 2. – Convention type.
- Annexe 3. – Fiche projet d'analyse d'une demande d'intervention au titre du conseil en ressources humaines.

*La ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social 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 (DIRECCTE) ; Mesdames et Messieurs les directeurs des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi des départements et collectivités d'outre-mer (DIECCTE).*

## INTRODUCTION

- I. – OBJECTIFS ET CARACTÉRISTIQUES GÉNÉRALES DU DISPOSITIF DE LA PRESTATION « CONSEIL EN RESSOURCES HUMAINES »
  1. **Conditions de mobilisation**
  2. **Entreprises éligibles**
  3. **Projets éligibles**
- II. – PROCÉDURES ET MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE DE LA PRESTATION « CONSEIL EN RESSOURCES HUMAINES »
  1. **Identification des entreprises**
  2. **Instruction des demandes**
  3. **Durée et modalités de l'accompagnement**
  4. **Conventionnement**
- III. – FINANCEMENT DE LA PRESTATION « CONSEIL EN RESSOURCES HUMAINES »
  1. **Prise en charge financière par l'État: montant et plafond de l'aide publique**
  2. **Partenariats et cofinancements**
  3. **Dispositions financières et versement de l'aide**
  4. **Conditions de mobilisation du FSE**
- IV. – ANIMATION TERRITORIALE, PILOTAGE DU DISPOSITIF ET ÉVALUATION

## ANNEXES

- Annexe 1. – Cahier des charges de la prestation.
- Annexe 2. – Conventions type.
- Annexe 3. – Fiche projet d'analyse d'une demande d'intervention au titre du conseil en ressources humaines.

## INTRODUCTION

Les PME TPE sont au cœur de l'économie française et de ses possibilités de développement: 2,1 millions de TPE et 140 000 PME regroupent près de la moitié des salariés en France.

Ces entreprises ont une contribution majeure à la performance de l'économie. Le plan « Tout pour l'emploi dans les TPE-PME », annoncé par le Premier ministre le 9 juin 2015, soutient cette dynamique et s'appuie sur une série de mesures visant à lever les freins à l'emploi, développer l'activité, faciliter la création et la reprise d'entreprise et alléger les formalités des TPE-PME.

Dans le cadre de la définition de leur stratégie de développement, ces entreprises peuvent être confrontées à des difficultés en matière de gestion des ressources humaines. La professionnalisation de l'acte de recrutement, le développement des compétences des salariés, l'élaboration d'une stratégie ressources humaines, l'amélioration des relations de travail sont par exemple fortement liées à leur performance économique.

La mesure n° 11 du plan « Tout pour l'emploi » prévoit notamment de proposer des réponses très concrètes et les plus proches possibles des besoins exprimés par les TPE-PME. Les demandes des entreprises sont souvent diverses et la formulation de leurs besoins peut s'avérer délicate en l'absence de connaissance des dispositifs publics ou privés et des différents leviers/outils qui peuvent répondre à leurs problèmes au plus près de leur lieu d'implantation.

À cet effet, dès le 1<sup>er</sup> janvier 2016, un budget de 10 millions d'euros, intégré au sein des crédits destinés à l'appui aux partenariats territoriaux, sera affecté aux DIRECCTE et aux DIECCTE dans le cadre de la mobilisation de la prestation « Conseil en ressources humaines TPE PME ».

Cette prestation qui remplace l'aide au conseil GPEC mis en place par la circulaire DGEFP n° 2011-12 du 1<sup>er</sup> avril 2011 relative à la démarche d'appui aux mutations économiques permet de financer une prestation sollicitée par l'entreprise et dont la mise en œuvre est assurée par des prestataires externes.

À la différence de la prestation actuelle d'aide au conseil GPEC ou de celle liée au contrat de génération, cette prestation se base sur les besoins de l'entreprise avec la recherche de solutions directement opérationnelles – pour faire face aux questions qu'elles posent et aux problèmes auxquels elles sont confrontées –, la phase de diagnostic devant être la plus limitée possible au profit de l'action.

L'objectif est d'outiller les entreprises dans le cadre d'une démarche globale sollicitant une expertise et avec la mobilisation des salariés au cours de la phase de diagnostic et/ou de co-construction de solutions.

### I. – OBJECTIFS ET CARACTÉRISTIQUES GÉNÉRALES DE MOBILISATION DE LA PRESTATION « CONSEIL EN RESSOURCES HUMAINES TPE PME »

#### 1. Conditions de mobilisation

L'objectif général de cette 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 adapter 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 dans la vie d'une entreprise (croissance, difficultés conjoncturelles, projets de développement, passage de seuils sociaux...). 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.

Il s'agit d'outiller les entreprises pour exercer une gestion active des ressources humaines dans la durée.

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 (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.

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.

## 2. Entreprises éligibles

Est éligible au dispositif toute entreprise de moins de 300 salariés n'appartenant pas à un groupe de 300 salariés ou plus<sup>1</sup>.

Néanmoins, l'accompagnement s'adresse en priorité aux entreprises 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.

Il s'agit plus particulièrement de PME de moins de 50 salariés et de TPE de moins de 10 salariés où les questions relatives au recrutement et à la gestion des ressources humaines posent le plus de difficultés.

L'accompagnement peut concerner un ou plusieurs salariés de l'entreprise occupant une fonction de direction, ou, à défaut, de responsabilité et de décision dans les champs couverts par les différents volets du dispositif (organisation et management, gestion des ressources humaines, analyse et anticipation des besoins en emplois et en compétences). Lorsque l'entreprise comporte moins de 50 salariés, l'accompagnement peut concerner le chef d'entreprise même s'il n'est pas salarié.

Pour améliorer l'efficacité de l'intervention des consultants et favoriser l'appropriation des outils et méthodes transférées, la démarche suppose que le salarié ou les salariés concernés par l'accompagnement s'engagent à participer à l'intégralité des séquences intra et inter-entreprises.

Au vu de l'enveloppe budgétaire et de problématiques communes qui peuvent être rencontrées sur le territoire, une approche collective inter-entreprises est 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 approches participatives dans les entreprises seront également privilégiées pour prendre en compte les impacts de la démarche d'accompagnement sur les conditions de réalisation du travail sur les salariés. Les salariés et les représentants du personnel lorsqu'ils existent seront associés à la démarche par le prestataire selon les modalités d'actions concertées prévues dans le cahier des charges de la prestation annexée à la convention (cf. annexe 1). Cette démarche constitue un levier pour mieux les associer à la vie de l'entreprise et contribuer à faire progresser le dialogue social.

Il conviendra, dans le cadre de la mobilisation de cette aide, de veiller à son articulation et à la non-redondance avec les interventions que les prestataires des DIRECCTE peuvent mettre en œuvre au titre de la ligne mutations économiques.

Le dispositif n'est pas destiné aux auto-entrepreneurs.

## 3. Projets éligibles

Les projets éligibles devront répondre aux critères décrits dans le cahier des charges détaillant le contenu de la prestation joint et annexé à la présente circulaire (cf. annexe 1).

L'intervention consiste en un ensemble d'actions qui contribuent à améliorer la qualité des emplois et la politique de RH. À ce titre :

- elle ne peut se traduire par une simple mise aux normes réglementaires des entreprises ;
- elle n'a pas vocation à financer les coûts pédagogiques et salariaux afférents à des actions de formation.

Les thématiques d'intervention devront s'inscrire dans les dimensions suivantes, en fonction des besoins exprimés par l'entreprise demandeuse :

### *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.

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

1. 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.

2. Dans la catégorie des PME, une petite entreprise est définie comme une entreprise qui occupe moins de 50 personnes et dont le chiffre d'affaires annuel ou le total du bilan annuel n'excède pas 10 millions d'euros.

3. Dans la catégorie des PME, une micro entreprise est définie comme une entreprise qui occupe moins de 10 personnes et dont le chiffre d'affaires annuel ou le total du bilan n'excède pas 2 millions d'euros.

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 gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

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 (par exemple groupements d'employeur).

Sensibilisation aux relations sociales, notamment lors de passage des seuils sociaux.

Repérage des appuis disponibles sur le territoire pour l'entreprise.

## II. – PROCÉDURES ET MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE DE LA PRESTATION DE CONSEIL EN RESSOURCES HUMAINES TPE-PME

### 1. Identification des entreprises

Les DIRECCTE peuvent être sollicitées directement par des entreprises dans le cadre de leurs contacts avec leurs services sur des questions d'emploi, de travail ou de développement économique, lors de visites d'entreprises, dans le cadre de projets territoriaux conduits par les chargés de développement de l'emploi et des territoires ou encore lors de rencontres dans des manifestations publiques.

Dans le cadre de la construction de la stratégie régionale pour l'emploi, des diagnostics territoriaux identifient les forces et les faiblesses de certains secteurs et peuvent constituer des bases de discussions avec des secteurs professionnels où les PME TPE sont fortement présentes et où des actions pourraient être intéressantes à construire.

Enfin, les DIRECCTE pourront également cibler des entreprises à partir d'échanges et de mise en commun de données partagées par plusieurs de leurs services afin de repérer les entreprises en développement ou potentiellement en difficulté et qui seraient susceptibles de bénéficier d'un accompagnement RH.

Ce repérage de « signaux faibles et forts » devra s'appuyer directement sur :

- la participation de l'animateur de l'offre de service RH, au sein de la DIRECCTE, aux réunions de veille et suivi de l'activité économique du territoire et des entreprises;
- des réunions d'information collective des DIRECCTE et des DIECCTE auprès des entreprises;
- les réseaux thématiques d'entreprises animés par les ARACT;
- les OPCA, les fédérations professionnelles;
- le repérage d'entreprises par les têtes de réseaux agissant dans le champ de l'emploi, comme par exemple le réseau entreprendre, les boutiques de gestion...

Les DIRECCTE, en qualité de pivots de la construction d'une offre de service dédiée aux PME TPE, seront conduites à mettre en visibilité des prestations ou des offres de services assurées sur le territoire par d'autres acteurs à l'instar des CARSAT, les chambres consulaires, les collectivités locales, les associations, les consultants, les experts comptables, les organisations professionnelles. Là encore dans un souci de non redondance, les complémentarités et les synergies seront recherchées, notamment pour articuler cette prestation de conseil en ressources humaines avec d'autres dispositifs.

L'offre des DIRECCTE en matière RH et les offres des partenaires pourront être associées et combinées pour proposer aux entreprises un accompagnement plus complet et créant un effet levier, notamment avec l'appui conseil RH (par exemple combinant soutien financier à la croissance et appui au recrutement de compétences clés).

En ce sens, le positionnement, la promotion et le déploiement de l'offre requiert un travail transversal au sein même des DIRECCTE entre Pôle 3E (emploi, développement économique) et Pôle T.

## 2. Instruction des demandes

### 2.1. Dépôt et instruction des candidatures

Toute entreprise candidate à un accompagnement RH devra adresser une demande exposant les motivations de son projet à la DIRECCTE 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 ;
- le montant prévisionnel des coûts du projet et de la subvention État ;
- le type d'aide sollicitée (dans le cas présent subvention) et le montant du financement public estimé nécessaire pour le projet.

La demande indiquera également le nom du prestataire qui réalise l'intervention, ainsi que la raison sociale de sa structure, choisie parmi la liste de prestataires référencés au préalable, disponible sur le site internet de la DIRECCTE dont elle dépend, ainsi que sur le site « emploi.gouv.fr » et les sites de l'ANACT et des ARACT. Si l'entreprise n'a pas fait son choix parmi la liste des consultants référencés, la DIRECCTE peut lui faire une proposition d'intervention.

La DIRECCTE sera chargée d'instruire la demande sur la base d'une fiche projet (cf. annexe 2). Elle permettra de repérer si la demande est éligible au vu des critères réglementaires et de son objet mais également de déterminer des critères d'impact territoriaux (potentiel de recrutements par exemple).

### 2.2. Référencement des prestataires

Le processus de référencement des prestataires permet de disposer, quel que soit le territoire, d'une prestation de qualité assurée par des prestataires qui disposent de connaissances sur l'environnement institutionnel et territorial et d'une expertise en matière d'emploi et de formation. Ces prestataires se sont engagés sur le respect d'un cahier des charges.

La liste des prestataires référencés est établie par la DIRECCTE avec l'appui de l'ARACT locale.

La liste de prestataires est mise en ligne sur le site de la DIRECCTE, sur le site du ministère « emploi.gouv.fr » et sur le site de l'ANACT et des ARACT (voir *supra*). Les modalités de ce référencement (critères, actualisation de la liste, durée du référencement, conditions de suivi de la qualité des interventions des prestataires...) seront définies entre les DIRECCTE et les ARACT.

Des réunions régionales avec les prestataires susceptibles d'intervenir au titre du conseil en ressources humaines TPE PME pourront notamment être organisées afin de les sensibiliser au dispositif et aux principes d'intervention, de mutualiser des méthodes et d'évaluer les effets des interventions.

Les prestataires fourniront à la DIRECCTE/UT un dossier de candidature comportant :

- une fiche d'identification ;
- une présentation de la structure, et le cas échéant, son ou ses partenaire(s) ;
- son organisation et son fonctionnement sur le plan administratif ;
- ses domaines d'intervention, son expérience et ses références « clients » ;
- la situation financière de la structure ;
- un acte d'engagement à respecter le cahier des charges.

Les prestataires de l'aide au conseil RH qui souhaitent être référencés doivent satisfaire aux conditions suivantes :

- avoir une durée d'existence d'au moins 3 ans ;
- ne pas sous-traiter la prestation à un organisme tiers ; ils peuvent toutefois co-concevoir et coanimer avec un autre prestataire, dès lors qu'ils ne réuniraient pas toutes les compétences techniques nécessaires ;

- recourir à des intervenants ayant une expérience d'au moins 2 ans dans le conseil ou l'accompagnement des petites entreprises ;
- être en mesure sur le plan humain et matériel d'organiser et de mener un appui individuel et collectif d'entreprises ;
- préciser son champ territorial d'intervention et disposer de moyens effectifs pour le couvrir ;
- s'engager à participer à des groupes de travail et à des comités techniques de suivi du dispositif.

Les OPCA, les chambres consulaires ou encore les experts comptables ne peuvent pas être prestataires de l'aide au conseil RH mais peuvent participer à des actions en qualité de cofinanceurs (cf. III-2).

### 3. Durée et modalités de l'accompagnement

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 avec l'entreprise.

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.

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 pour la mise en œuvre des actions par exemple.

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 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.

Le nombre de jours total de conseil est fixé par la DIRECCTE en lien avec l'entreprise et sur proposition du consultant. La convention indiquera la durée prévisionnelle de l'intervention.

L'accompagnement de type collectif ne peut démarrer que lorsqu'un groupe d'au moins quatre entreprises est réuni dans la même région. Dès qu'un groupe d'entreprises est constitué, le prestataire en informe la DIRECCTE et peut démarrer la session. L'effectif du groupe ne doit pas dépasser une douzaine de participants afin de faciliter la production et la dynamique de groupe.

#### Prestation courte « Diagnostic-Action »

Ce premier niveau d'intervention est limité à une durée maximale de 10 jours.

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 RH à travers les problèmes exprimés par l'entreprise (difficulté à recruter et à identifier les besoins de compétences, turn-over, tensions au sein des équipes par exemple), ainsi que les leviers d'action en vue de la préparation du plan d'action 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 RH identifiées comme prioritaires et identifiées dans le cahier des charges de la prestation.

Dans le cadre de cette intervention, le prestataire devra disposer d'une bonne connaissance des dispositifs d'aides publiques.

Une prestation de conseil et une coconstruction entre tous les acteurs de l'entreprise (direction-salariés) pourront, par exemple être utiles pour appréhender les thématiques suivantes :

- compréhension des spécificités liées au processus de recrutement ;
- conditions d'intégration des nouveaux arrivants ;
- définition du profil adapté à recruter ;
- autodiagnostic de situation en matière de GPEC ;
- processus d'élaboration du Plan de formation et recherche d'optimisation du plan ;
- rôle que peut tenir chaque acteur de l'entreprise dans la mise en œuvre d'un plan de gestion active des ressources humaines...

#### Prestation approfondie

À l'issue du premier niveau d'accompagnement (accompagnement court) ou à la demande de l'entreprise et sans nécessairement avoir recours au premier niveau d'intervention, l'entreprise pourra avoir accès à une prestation longue (20 jours maximum).

Cette prestation doit permettre d'approfondir l'accompagnement RH sur des thèmes spécifiques et sous forme modulaire lorsque la problématique de l'entreprise est complexe ou lorsque celle-ci a été sensibilisée ou éclairée sur sa situation en matière de RH (diagnostic déjà connu).

L'accompagnement comportera des actions spécifiques relatives à la mise en œuvre du plan de gestion des ressources humaines de l'entreprise ou du collectif d'entreprises, selon les thématiques listés dans le cahier des charges de la prestation. À titre d'exemple, les actions pourront porter sur l'intégration des ressources humaines dans la stratégie globale de l'entreprise, la professionnalisation de la fonction RH.

Dans le cadre du volet collectif associant plusieurs entreprises, une prestation approfondie pourra prévoir en particulier une prestation d'appui méthodologique à la mise en place d'un groupement d'employeurs pour que les PME puissent mutualiser les recrutements ou mettre en place une fonction RH à temps partagé ou pour structurer une filière.

#### 4. Conventionnement

Pour la mise en œuvre opérationnelle de l'aide au conseil RH, une convention (*cf.* annexe 2) est conclue entre la DIRECCTE, l'entreprise ou le collectif d'entreprises et le prestataire.

La convention 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'État et les modalités de versement de la subvention.

Le cahier des charges national (*cf.* annexe 1) est partie intégrante de la convention. La signature de la convention par le consultant vaut acceptation des clauses du cahier des charges national. Lorsque la demande est portée par un groupe d'entreprises, la convention est signée par chacun des chefs d'entreprises concernées.

### III. – FINANCEMENT DE LA PRESTATION « CONSEIL EN RESSOURCES HUMAINES »

La gestion financière et le suivi de l'aide au conseil RH est assurée par la DIRECCTE de chaque territoire selon les modalités suivantes.

#### 1. Prise en charge financière par l'État

##### Montant et plafond de l'aide publique

Le coût de la prestation d'aide au conseil RH est pris en charge à hauteur de 50 % maximum par l'État.

Les coûts éligibles sont les coûts relatifs aux services de conseil fournis par un prestataire extérieur à l'entreprise. Sont 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>2</sup>. Les coûts internes sont à la charge de l'entreprise.

Le coût total de la prestation est fixé à 15 000 € (HT) maximum par entreprise pour la part État dans le cas d'un accompagnement individuel.

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

Dans le cas d'une prestation d'aide au conseil au bénéfice d'un collectif d'entreprises, le coût maximum de la part État est plafonné à 15 000 € (HT) du montant total de l'accompagnement, quel que soit le nombre d'entreprises concernées.

Une partie du coût de la prestation pourra rester à la charge de l'entreprise ou du collectif d'entreprises selon les modalités ci-dessous.

En effet, une participation même modeste au financement par l'entreprise bénéficiaire permet de s'assurer de sa participation et de son intérêt.

Dans le cas d'un accompagnement individuel, le reste à charge peut intervenir à concurrence de 30 % à 50 % selon la taille de l'entreprise (et la durée de l'intervention).

Dans le cas d'un accompagnement collectif, ce coût est réparti entre les différentes entreprises à hauteur de 10 % à 20 %.

## 2. Partenariats et cofinancements

Des cofinancements pourront être recherchés afin de diminuer le montant du reste à charge supporté par l'entreprise.

Au niveau national, des conventions de partenariat seront conclues par la DGEFP avec les OPCA, les branches ou les partenaires afin d'orienter des démarches en matière de conseil RH.

Ces conventions ne contiennent pas d'engagements financiers.

Au niveau des territoires, les DIRECCTE pourront mobiliser des cofinancements de leurs partenaires locaux (fédérations professionnelles, OPCA, chambres consulaires ou autres) dans le cadre de conventions territoriales d'aide au conseil RH ou en articulation avec les projets (ADEC, plateformes, GPEC...) et les expérimentations déjà mises en place par les DIRECCTE pour autant que ces actions répondent aux finalités de la présente prestation (*cf.* cahier des charges en annexe) et qu'elles prévoient le recours à un prestataire référencé.

Ces conventions territoriales seront établies avec un OPCA, un organisme professionnel ou interprofessionnel ou animant un réseau d'entreprises désigné comme porteur du projet.

Ces conventions sont une modalité utile de mise en cohérence de l'offre de services disponibles sur les territoires. Elles sont donc fortement recommandées. Elles ne sont cependant pas une condition nécessaire pour le lancement et le déploiement de l'offre à court terme et au 1<sup>er</sup> janvier 2016.

Chaque convention formalise :

- les conditions et le montant prévisionnel du cofinancement dans la limite de 50 % pour la part État et uniquement pour les frais liés directement à la réalisation du conseil RH ;
- les engagements de l'organisme chargé du portage de l'aide au conseil RH ;
- et définit le contenu du pilotage de l'opération (comité de pilotage composé de la DIRECCTE, de l'organisme porteur, d'entreprises bénéficiaires, d'organisations professionnelles ou de salariés) ;
- la durée de la convention.

L'organisme s'engage à faire réaliser la prestation par un consultant référencé par la DIRECCTE et le réseau ARACT et à transmettre les informations nécessaires au suivi de l'opération à la DIRECCTE.

L'objectif de ces conventions est de favoriser la réalisation d'actions collectives au bénéfice des TPE sans exclure une prestation individuelle de conseil RH.

Dans tous les cas, les DIRECCTE veilleront à ne pas financer deux fois les mêmes projets et les mêmes entreprises.

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

Le paiement de l'aide de l'État 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 ou sur production d'une fiche synthétique sur 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 solde sera payé après réalisation du projet et après présentation et acceptation par l'État 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 DIRECCTE verse à l'entreprise ou à l'organisme porteur la part du coût de la prestation correspondant à la prise en charge par l'État. L'entreprise s'acquittera directement du reste à charge du coût de la prestation auprès du consultant.

L'entreprise pourra bénéficier de financements complémentaires notamment de son OPCA ou de sa branche professionnelle ou de tout autre cofinanceur ayant conventionné avec la DIRECCTE ou avec la DGEFP. Dans ce cas, c'est l'organisme désigné comme porteur qui verse l'aide à l'entreprise. L'entreprise paie au consultant le montant de l'éventuel reste à charges.

Dans le cas où le cofinancement est apporté par un OPCA ou un autre organisme désigné comme porteur du projet, celui-ci ne peut réaliser lui-même la prestation de conseil en ressources humaines.

#### 4. Conditions de mobilisation du FSE

Les actions d'aide au conseil RH peuvent mobiliser des financements du programme opérationnel national FSE pour l'emploi et l'inclusion en métropole 2014-2020 (PON FSE), dans le cadre d'appels à projets temporaires ou permanents. Le cofinancement FSE doit respecter la règle de 50 % de financement Etat mentionné au III.1 de la présente circulaire. Les projets doivent être déposés conformément aux règles et principes directeurs de la programmation 2014-2020 du Fonds social européen.

Les actions peuvent s'inscrire dans l'objectif spécifique n°1 « Améliorer la gestion de l'emploi et des compétences en appuyant les démarches d'anticipation et de gestion des mutations », de la priorité d'investissement 8.5 de l'axe 2 du PON FSE.

Les prestations d'appui conseil doivent porter sur un des éléments suivants :

- les stratégies de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC);
- les conditions de travail : ergonomie des postes de travail, prévention des risques en matière d'usure professionnelle...;
- l'accessibilité des postes de travail pour les personnes en situation de handicap;
- l'élaboration de plans d'actions en matière d'accès des salariés à des formations qualifiantes et certifiantes;
- la construction et la mise en œuvre de démarches innovantes pour le renforcement du dialogue social. Ces démarches pourront notamment cibler la sécurisation des trajectoires professionnelles dans l'entreprise comme à l'extérieur; la mesure des compétences des salariés, la mise en place de formes nouvelles de reconnaissance de ces dernières...

Les diagnostics conduits devront intégrer de façon transversale les thématiques suivantes :

- le vieillissement actif;
- l'égalité entre les femmes et les hommes;
- la transition écologique et le développement durable;
- la lutte contre les discriminations.

Les actions peuvent également s'inscrire dans l'objectif spécifique n° 2 « Mobiliser les entreprises, notamment les PME et les branches pour développer l'égalité salariale et professionnelle », de la priorité d'investissement 8.5 de l'axe 2 du PON FSE.

Les prestations d'appui conseil doivent systématiquement et principalement permettre la mise en œuvre d'actions visant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises et les branches professionnelles : négociation collective, recrutement, accès à la formation, adaptation des conditions de travail, mobilité, promotion, rémunération, articulation des temps de la vie privée et de la vie professionnelle...

#### IV. – ANIMATION TERRITORIALE, PILOTAGE ET SUIVI DU DISPOSITIF

L'animation de la prestation « Conseil en ressources humaines » nécessitera de conduire un certain nombre d'actions pour :

Faire connaître et rendre visible cette nouvelle prestation : des actions de sensibilisation pourront être intégrées aux actions de communication que vous conduisez et des partenariats (nouveaux ou à consolider) pourront être recherchés avec les fédérations professionnelles, les OPCA, les collectivités locales, le réseau des experts comptables par exemple pour sensibiliser les TPE-PME du territoire.

Mobiliser des prestations de qualité :

Outre les fiches de projet et les actions de suivies prévues dans chaque convention, un comité de pilotage régional (COPIR) associant les différents partenaires sera mis en place sous l'autorité de la

DIRECCTE pour assurer le suivi et l'animation du dispositif. Ce COPIL sera réuni deux fois par an pour identifier les bonnes pratiques développées dans les entreprises, les difficultés et les pistes de solutions afin de réorienter le ciblage de la prestation.

La DIRECCTE, en lien avec l'ARACT, mettra en place un comité technique trimestriel pour réunir les prestataires intervenant en entreprise afin d'assurer un suivi qualitatif du dispositif, de mutualiser les bonnes pratiques et d'avoir un retour d'expérience, mais également d'échanger sur la prise de relais par les acteurs compétents du territoire d'un nouvel accompagnement, après la fin de l'intervention au titre du conseil en ressources humaines. En tant que de besoin, quelques entreprises bénéficiaires pourront être associées à ces réunions.

Une évaluation annuelle de l'aide au conseil RH sera réalisée sous l'autorité des DIRECCTE afin de mesurer le taux de satisfaction des entreprises et la qualité d'intervention des prestataires.

Un bilan annuel quantitatif et qualitatif des actions sera transmis à la DGEFP.

Ce bilan sera établi en lien avec le réseau ANACT-ARACT sur la base notamment :

- de la capitalisation des instances régionales ;
- des données renseignées et à transmises à la DIRECCTE par le prestataire sous la forme d'une grille de suivi destinée à alimenter une base de données nationale permettant de capitaliser les effets des interventions.

Pour la ministre et par délégation :  
*La déléguée générale à l'emploi  
et à la formation professionnelle,*  
C. CHEVRIER

## ANNEXE 1

### CAHIER DES CHARGES NATIONAL DE LA PRESTATION « CONSEIL EN RESSOURCES HUMAINES PME-TPE »

#### **Objectifs de la prestation de « 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. 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 (recrutement, passage des seuils sociaux, anticipation des évolutions des métiers, fidélisation des salariés...). Elle permet également la sécurisation des parcours professionnelle 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 également 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.

La prestation de conseil doit permettre :

- prioritairement, de contribuer au développement de l'emploi ;
- d'aider l'entreprise à être en capacité de repérer les axes d'amélioration de sa gestion des ressources humaines et ses atouts 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 (direction-salariés-partenaires sociaux) 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.

La prestation de conseil est adaptable et modulable en fonction des besoins de l'entreprise et au regard de l'offre de services présente sur le territoire.

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

#### I. – DÉFINITION DE LA PRESTATION ATTENDUE

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

Le recours au prestataire pourra être demandé par l'entreprise ou par la DIRECCTE.

L'entreprise choisit le prestataire qui réalise l'intervention parmi une liste de prestataires référencés au préalable, disponible sur le site internet de la DIRECCTE dont elle dépend, ainsi que sur le site national ([travail-emploi.gouv.fr](http://travail-emploi.gouv.fr)).

Compte tenu du financement par une aide publique, ce choix est validé par la DIRECCTE lors de l'instruction de la demande.

Si l'entreprise n'a pas fait son choix parmi la liste des consultants référencés, la DIRECCTE peut lui faire une proposition d'intervention.

##### **2. Modalités d'intervention**

L'intervention comprend deux niveaux de prestation en fonction des besoins, de la demande et de la taille de l'entreprise :

- un accompagnement court et opérationnel de 1 à 10 jours d'intervention ;
- un accompagnement approfondi modulable de 10 à 20 jours sur des thématiques précises identifiées avec l'entreprise.

L'accompagnement de l'entreprise peut être individuel ou collectif.

Dans le cas d'un accompagnement collectif, il s'agit d'accompagner plusieurs entreprises issues d'une même filière, d'un même territoire ou partageant des problématiques similaires (constitution de filières, besoins de mutualisation des RH ou de compétences, nécessité d'une meilleure visibilité et coordination des entreprises pour accéder à de nouveaux marchés...).

Le nombre de jours de conseil est fixé par la DIRECCTE en lien avec l'entreprise sur proposition du consultant en fonction de la taille de l'entreprise, de la complexité de son organisation, des métiers et de ses enjeux spécifiques.

Les 2 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.

### 3. Contenu de l'intervention

L'intervention consiste en un ensemble d'actions qui contribuent à améliorer la qualité des emplois et la politique de RH.

À ce titre, elle ne peut se réduire à une simple mise aux normes règlementaires des entreprises. Elle n'a pas vocation à financer des actions de formation; l'objectif étant d'impliquer le chef d'entreprise et les salariés dans un plan de développement RH.

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

Cette prestation pourra se dérouler sur la base d'une première journée ou demi-journée (à ajuster selon la taille de l'entreprise et la complexité de la problématique rencontrée) consacrée à un court diagnostic individuel et personnalisé de l'entreprise pour recueillir ses besoins (diagnostic-action).

Le prestataire s'attache à identifier la problématique RH à travers les problèmes évoqués par l'entreprise (organisation de l'entreprise, management, montées en compétences des collaborateurs, recrutement...) et les leviers d'action en vue de la préparation du plan d'action ou de la co-construction de solutions.

Sur la base de ce diagnostic, le consultant construira l'accompagnement sur les dimensions ci-dessous.

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...);
- 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 (par exemple groupements d'employeur);
- sensibilisation/formation aux relations sociales, notamment lors de passage des seuils sociaux.

## II. – PRINCIPES ET DÉONTOLOGIE D'INTERVENTION DU CONSULTANT DANS LE CADRE DE LA PRESTATION D'APPUI CONSEIL RH

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

## 1. Principes généraux d'intervention

Le consultant s'engage en outre 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 consultant s'engage 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 ;
- en début d'intervention, à faire connaître ses méthodes d'intervention à l'ensemble des partenaires (entreprise signataire de la convention, représentants du personnel, DIRECCTE, OPCA) 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 (DGEFP ou la DIRECCTE concernée) et l'OPCA 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 « Conseil en ressources humaines » ;
- l'intervention ne doit pas se résumer à une étude de faisabilité ou à un diagnostic mais doit permettre l'apport de solutions immédiates et opérationnelles, la construction de solutions concrètes et d'un plan d'actions adapté aux besoins de l'entreprise et à sa taille (niveau d'effectif) ;
- le prestataire s'engage à orienter l'entreprise vers d'autres dispositifs d'accompagnement lorsque ses préoccupations sortent des thématiques de l'appui conseil RH ;
- le prestataire s'engage à participer aux réunions de suivi ou aux groupes de travail organisés par la DIRECCTE ou par la DGEFP et à leur fournir des éléments quantitatifs et qualitatifs de suivi de son intervention (fiche de signalisation lors du démarrage du projet, fiche de diagnostic et fiche de synthèse en fin d'intervention). Ces documents restent confidentiels et n'ont pas vocation à être opposés à l'entreprise par les services de l'État. Ils porteront mention de l'aide financière apportée par le ministère en charge de l'emploi ;
- le prestataire s'engage à alimenter une base de données nationale *via* internet (*cf.* le nouveau système d'information et/ou outil de reporting et de suivi en construction par la DGEFP) et à capitaliser les effets des interventions.

## 2. Conditions d'intervention

Le prestataire devra avoir acquis une expérience en matière de conseil et de gestion des ressources humaines en entreprise.

Il devra également disposer de connaissances en matière de droit du travail, de formation professionnelle et des aides à l'emploi. Il devra en outre avoir une bonne connaissance du territoire, de l'environnement institutionnel et des secteurs d'activités de la région.

Le prestataire s'engage à respecter une posture de neutralité et de confidentialité à l'égard de l'entreprise et des salariés.

Les prestataires qui souhaitent être référencés doivent également satisfaire aux conditions suivantes :

- avoir une durée d'existence d'au moins 3 ans ;
- 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 ;
- recourir à des intervenants ayant une expérience d'au moins 2 ans dans le conseil ou l'accompagnement des petites entreprises ;

- être en mesure sur le plan humain et matériel d'organiser et de mener un appui individuel et collectif d'entreprises;
- disposer de moyens effectifs (partenaires, réseaux...) pour pouvoir agir sur le territoire régional.

De plus, les prestataires ne doivent pas être :

- un organisme de formation : la part d'activité liée à la formation ne doit pas dépasser plus de 30 % du chiffre d'affaires;
- sous-traitant d'un autre prestataire référencé pour conduire la prestation conseil en RH;
- une association recevant des financements publics.

En cas de non-respect des engagements du présent cahier des charges, constaté par l'entreprise, la DGEFP et/ou les DIRECCTE, il pourra être décidé :

- de ne pas verser le solde de l'intervention;
- de sortir de la liste de référencement le prestataire en question.

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 candidats par les DIRECCTE, l'ANACT, les ARACT et tout autre partenaire co-financeur de la prestation *via* leur réseau et/ou leur site internet respectif.

ANNEXE 2

CONVENTION TYPE  
CONVENTION CONSEIL EN RESSOURCES HUMAINES TPE PME

Entre

Le ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social représenté par....., DIRECCTE,

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

Et

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

Adresse

N° SIRET

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

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;

Vu l'instruction DGEFP/MADE n° 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),

Il est convenu ce qui suit:

Article 1<sup>er</sup>

*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 pour exercer une gestion active des ressources humaines. La présente convention définit les conditions dans lesquelles l'État 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 DIRECCTE...) 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 DIRECCTE les données relatives à son intervention sur la base d'une grille d'indicateurs établie avec la DIRECCTE.

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.

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'à ..... 2016.

Au terme de son intervention, le prestataire remettra les résultats de son intervention à l'entreprise et à la DIRECCTE, 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 (DIRECCTE) est arrêté à ..... €, soit .....% du montant total.

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 trois versements :

- une avance d'au maximum 30 % du montant prévisionnel de l'aide totale à l'issue de la phase de diagnostic ou sur production d'une fiche synthétique sur les axes et la durée de l'intervention;
- un éventuel paiement intermédiaire sur présentation par le prestataire d'un rapport d'étape de 30 %;
- le solde sera payé après réalisation du projet et après présentation et acceptation par l'Etat 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 DIRECCTE 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'OPCA dont relève l'entreprise celle-ci peut demander le financement du reste à charge.

#### Article 6

##### *Dispositions comptables*

L'ordonnateur est ....

Le comptable assignataire est .....

La contribution financière de l'Etat sera imputée sur le domaine fonctionnel 0103-01-01 (anticipation des mutations et gestion active des ressources humaine), catégorie de produit : 09.02.01, activité : 010300000103) 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

##### *Modalités de gestion*

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

L'État 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

### *Contrôles*

Le contrôle administratif, financier, technique et pédagogique de l'exécution de la présente convention est assuré par la Direccte...

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'État 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 résiliation et de révision*

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'État s'il apparaît que les objectifs visés et les moyens mis en œuvre ne correspondent pas à ceux initialement prévus.

## Article 10

### *Règlement des litiges*

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

Fait à ....., le

ANNEXE 3

FICHE PROJET D'ANALYSE D'UNE DEMANDE D'INTERVENTION AU TITRE  
DU CONSEIL EN RESSOURCES HUMAINES

Nom du projet

Lieu

Secteur d'activité

Initiative du projet: DIRECCTE/ou entreprise/ou autre

Référent au sein de l'UT et de l'UR: xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx

**1. Identification de l'entreprise**

Nom de l'entreprise ou du collectif d'entreprises

Nombre de salariés au total

Critères d'éligibilité

Nombre de jours d'intervention demandés et modalité (intervention sur une ou plusieurs séquences)

Prestation longue/ prestation courte

Nature des actions:

Aide au recrutement

Professionnalisation de la fonction RH

Porteur identifié

Consultant identifié

Montant (part État)/cofinancement

Reste à charge pour l'entreprise

Autres cofinanceurs:

OPCA

Collectivités locales

**2. Analyse de l'impact de la prestation**

Potentiel d'emplois préservés

Potentiel d'emplois créés

Nombre de salariés bénéficiaires

Homme/femme

Âge

Catégorie socio-professionnelle

Niveau de formation

**3. Instruction de la demande**

Avis du responsable d'unité territoriale

Avis du responsable du pôle entreprise, emploi et économie

Validation du DIRECCTE