



PCRH (PRESTATION DE CONSEIL EN RESSOURCES HUMAINES)

CHIFFRES CLÉS 2022

Mise en place par le Ministère du Travail en 2017, la Prestation de Conseil en Ressources Humaines permet au TPE et PME de moins de 250 salariés de bénéficier de l'appui d'un consultant spécialisé pour traiter des problématiques ressources humaines et engager un plan d'actions.

En Occitanie, en 2022, le partenariat de la DREETS avec 11 OPCO a permis d'accompagner 456 entreprises tous secteurs confondus.

Ce document présente les caractéristiques des entreprises bénéficiaires le témoignage d'une dirigeante illustre les effets de la PCRH dans son entreprise.

► LES BÉNÉFICIAIRES

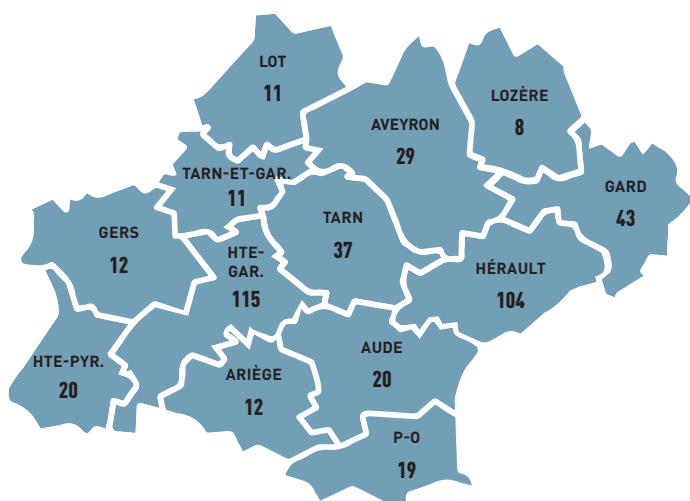


456 ENTREPRISES ACCOMPAGNÉES
en 2022

1339 ENTREPRISES ACCOMPAGNÉES
depuis la création de la PCRH

RÉPARTITION DES ENTREPRISES PAR DÉPARTEMENT

dossiers traités par la DREETS et les OPCO



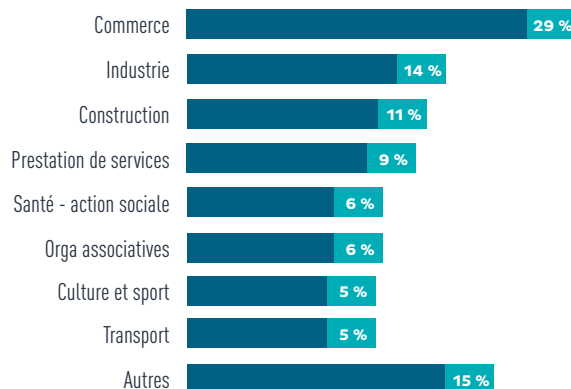
RÉPARTITION SELON LES EFFECTIFS DES ENTREPRISES BÉNÉFICIAIRES EN 2022

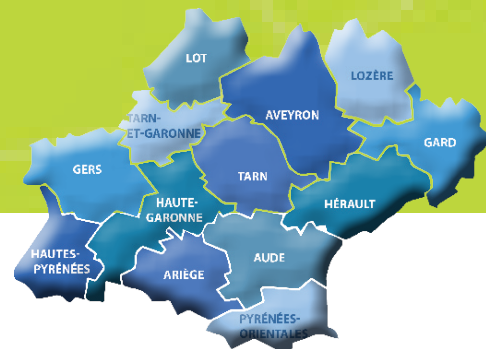
Effectif	Nombre d'entreprises	Pourcentage d'entreprises
1 à 11 salariés	185	42%
11 à 49 salariés	208	47%
50 à 99 salariés	29	7%
100 à 250 salariés	20	5%



Les entreprises de moins de 50 salariés, cœur de cible de la PCRH, représentent **89%** des accompagnements réalisés.

RÉPARTITION SELON L'ACTIVITÉ EN 2022





➤ L'ACCOMPAGNEMENT



11 OPCO
PARTENAIRES

Atlas OPCO

l'opcommerce
Opérateur de compétences

AKTO
L'humain au cœur des services

OPCO EP
Opérateur de compétences
des Entreprises de Proximité

OPCO 2i
COMPÉTENCES
INDUSTRIES

Constructys
Votre partenaire compétences

afDas
DEMAIN SERA FORMATION

OPCO SANTÉ

OCAPIAT

uniformalion

OPCO Mobilités



111 PRESTATAIRES RH
MOBILISÉS

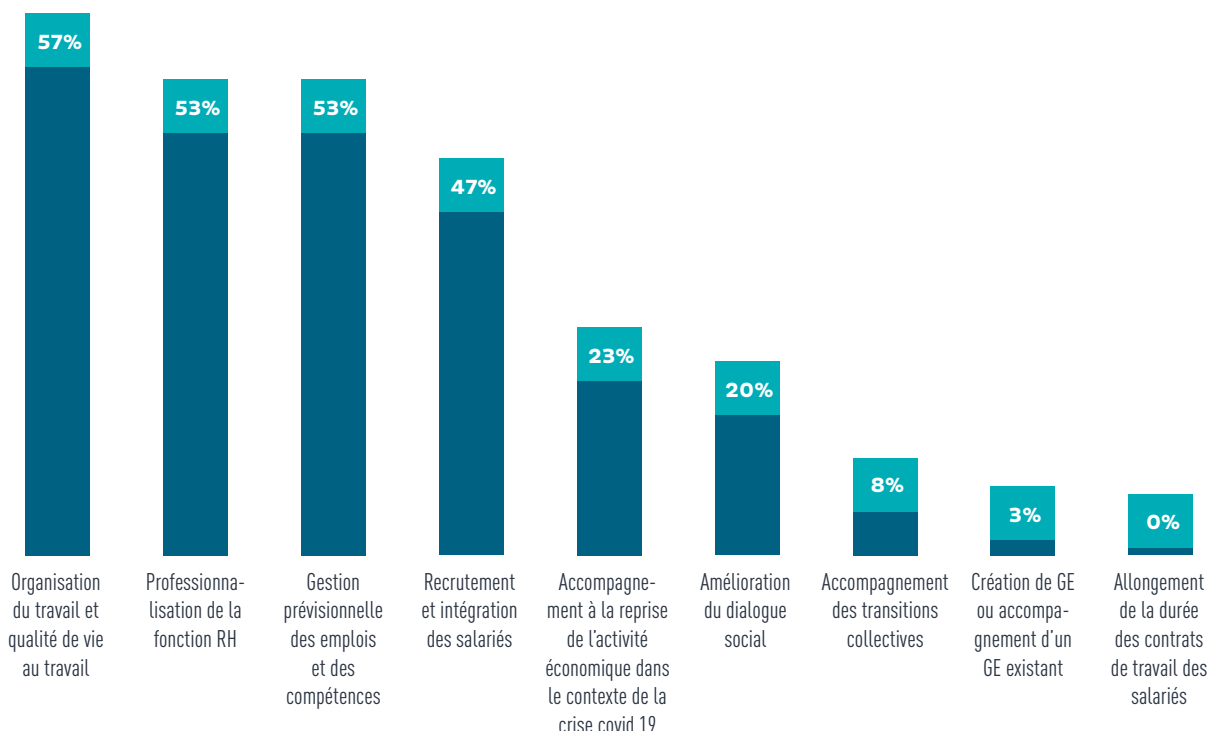


6,5 JOURS
DURÉE MOYENNE DE L'ACCOMPAGNEMENT

➤ LES BESOINS DES ENTREPRISES

RÉPARTITION DES BESOINS RH DES ENTREPRISES EN AMONT DE L'ACCOMPAGNEMENT

(le taux cumulé des besoins exprimés est supérieur à 100% car un même accompagnement d'entreprise peut répondre à plusieurs besoins)





➤ LE RETOUR DES ENTREPRISES

Données issues de l'enquête d'impact réalisée au niveau national en 2022.



59% DES ENTREPRISES

N'AVAIENT JAMAIS FAIT APPEL À UN APPUI EXTÉRIEUR AVANT LA PCRH

DES MÉTHODOLOGIES D'INTERVENTION QUI ONT MOBILISÉES :

Le dirigeant	82%
Les salariés (en entretien collectif)	51%
Le référent ou service RH	49%
Les salariés (en entretien individuel)	24%
Le CSE	6%

LA MISE EN ŒUVRE DU PLANSU D'ACTION PROPOSÉ :

Mise en œuvre totale ou presque	50%
Mise en œuvre partielle	47%
Absence de mise en œuvre	3%

L'IMPACT DE L'ACCOMPAGNEMENT :

Une gestion des RH améliorée	82%
Une meilleure organisation du travail	82%
Une amélioration du dialogue social	62%
Des conditions de travail améliorées	61%
Une amélioration de la performance	59%
Des emplois préservés	48%



98% DES ENTREPRISES

JUGENT LA DÉMARCHÉ TRÈS OU ASSEZ UTILE

➤ LE DISPOSITIF PCRH TPE-PME, C'EST :

- Une aide de l'Etat jusqu'à 15 000€
- Un accompagnement personnalisé adapté à chaque entreprise
- Un dispositif facile à mobiliser : un contact dans chaque département



Vous souhaitez être accompagné sur la structuration RH de votre entreprise ?

Contactez votre OPCO ou retrouvez toutes les informations sur le dispositif ici :

<https://occitanie.dreets.gouv.fr/Prestation-de-conseil-en-ressources-humaines-pour-les-TPE-PME>



► TÉMOIGNAGE D'ENTREPRISE



Entreprise : **Anouk Déqué**
Activité : **Étude et conseil en communication et évènementiel**
Nombre de salariés : 7
Localisation : **Toulouse**



Anouk Déqué
Dirigeante

« J'ai particulièrement apprécié le fait que la méthodologie et les outils ont été construits et adaptés à notre organisation, à nos métiers et à nos besoins sur le court terme. »

Pouvez-vous présenter le contexte de l'entreprise avant la mobilisation du dispositif PCRH ? Et de quelle façon a émergé le besoin d'accompagnement RH ?

Le confinement a engendré une baisse d'activité importante en mettant totalement à l'arrêt l'évènementiel et l'activité de certains de nos clients notamment les restaurateurs. La chute soudaine des besoins en communication et la reprise très progressive de l'activité ont impacté l'entreprise au niveau

économique bien évidemment mais aussi au niveau de la gestion des ressources humaines. En tant que dirigeante j'avais besoin de soutien, au moins autant que les collaborateurs. Télétravail, chômage partiel, ré-organisation des tâches, ... les nouveaux sujets de préoccupation ne manquaient pas.

Quels étaient les besoins identifiés dans le cadre de la prestation ?

Malgré l'appui des cabinets d'expertise comptable ou social, ma participation à des réseaux d'entreprise, la veille sur internet ou la mise en place d'action de soutien pour les collaborateurs (ex : sophrologie), j'ai perçu la nécessité de travailler sur des sujets de fond.

Que ce soit sur l'actualisation des fiches de fonction, le télétravail, les pratiques d'entretiens professionnels, la formation... j'avais besoin de défricher les sujets, de réponses à nos questions et de solutions adaptées à notre organisation et construites en équipe.

Comment avez-vous été informé de l'existence du dispositif PCRH ?

En présentant mes préoccupations dans le cadre du réseau Femme Chefs d'Entreprises (FCE), on m'a parlé de la PCRH proposée par l'État. Le côté flexible du dispositif en terme de rythme, de choix du consultant, du contenu construit sur la base de mes besoins, m'a

séduit. Au final, je suis complètement satisfaite du processus et des résultats dans mon entreprise. Le dispositif est très facile à mobiliser, les relations et la réactivité de la Dreets et de la consultante ont été de véritables atouts.

Quelle est la valeur ajoutée d'un appui extérieur sur le domaine des RH ? En quoi le dispositif proposé par la DREETS Occitanie est-il utile ?

J'ai particulièrement apprécié le fait que la méthodologie et les outils ont été construits et adaptés à notre organisation, à nos métiers et à nos besoins sur le court terme. La consultante n'est pas arrivée avec des idées préconçues et des outils clés en main. L'accompagnement m'a permis de prendre du recul sur mes pratiques managériales comme par exemple sur les entretiens professionnels. Des fois, elles ont

été confortées et d'autres fois bousculées mais dans les deux cas, ça fait progresser et sortir de l'isolement. En parallèle, ce travail a aussi permis de travailler avec l'équipe, individuellement ou collectivement, sur des sujets concrets comme celui de l'accès à la formation et la construction des fiches de postes. En résumé, avec l'aide de la consultante, tout le monde s'est posé les bonnes questions pour évoluer !