

Prestation de conseil en ressources humaines (PCRH)

La Prestation de Conseil en Ressources Humaines (PCRH) offre à une entreprise ou à un regroupement d'entreprises l'opportunité de recevoir un soutien en gestion des ressources humaines dispensé par un prestataire, avec une participation financière de l'État.

Cet accompagnement sur mesure, dédié aux TPE-PME, vise à répondre à leurs besoins en matière de gestion des ressources humaines (RH) et à les encourager à ajuster leurs pratiques en fonction de leurs spécificités. Il leur permet également de trouver l'assistance et les conseils nécessaires pour structurer leur fonction RH ou mettre en place une mutualisation de certaines compétences, notamment dans le domaine des RH, en collaboration avec d'autres entreprises.

Durée: 5 journées

Profils des stagiaires

- Tout public

Prérequis

- Aucun

Accessibilité : Au sein de Noitulos / solutionN nous renseignons et accueillons les personnes en situation de handicap.

Nous pouvons adapter les conditions d'accès et les modalités d'accompagnement. Pour cela nous vous invitons à nous en informer à : contact@noitulos-solution.com

Critères d'éligibilité

Les entreprises doivent faire appel à un prestataire externe, spécialisé dans la gestion des ressources humaines, dont l'intervention doit conduire à l'élaboration et à la mise en œuvre d'un plan d'actions opérationnel répondant aux problématiques identifiées. Ce plan d'actions est concerté avec toutes les parties prenantes de l'entreprise.

Pour quel projet ?

GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES (GPEC), par exemple :

- Évaluer la situation de l'entreprise en termes de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) et de Ressources Humaines (RH) par le biais d'un diagnostic approfondi.
- Formuler une stratégie de développement RH en alignement avec la stratégie de croissance économique de l'entreprise.
- Concevoir un plan détaillé pour le développement des compétences des employés.
- Élaborer des parcours professionnels personnalisés pour les salariés, favorisant leur progression au sein de l'entreprise.
- Mettre en place un plan de gestion des âges, incluant la transmission efficace des savoir-faire et des compétences, contribuant ainsi à une transition fluide au sein de l'organisation.

APPUI AU RECRUTEMENT ET AU DEVELOPPEMENT DE L'ATTRACTIVITE, par exemple :

- 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,

Noitulos / solutionN | 296 Allée Samuel Morse Saint Mitre les remparts 13920 | Numéro SIRET: 88384923400017 |

Numéro de déclaration d'activité: 93131832513 (auprès du préfet de région de: 13). Cet enregistrement ne vaut pas agrément de l'état.

- 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, etc.

INTEGRATION DES SALARIES DANS L'ENTREPRISE, par exemple :

- 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, etc,
- 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.

ACCOMPAGNEMENT DES ENTREPRISES AUX MUTATIONS RH LIEES AUX TRANSITIONS, NOTAMMENT NUMERIQUE ET ECOLOGIQUE, par exemple :

- 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, etc,
- 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), etc.

ORGANISATION DU TRAVAIL, par exemple :

- 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, etc.

AMELIORATION DU DIALOGUE SOCIAL, par exemple :

- 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

PROFESSIONNALISATION DE LA FONCTION RH DANS L'ENTREPRISE, par exemple :

- 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, etc.

ACCOMPAGNEMENT DES SITUATIONS DE VARIATIONS CONJONCTURELLES ET/OU EN LIEN AVEC UN CONTEXTE ECONOMIQUE PARTICULIER, par exemple :

- Evaluation 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,
- Elaboration d'un plan de développement des compétences en situation de crise,
- Mise en œuvre de solidarités interentreprises telle qu'une mutualisation de services, etc.

Organisation de la formation

Equipe pédagogique

BALS Olivier

Moyens pédagogiques et techniques

- Accueil des stagiaires dans une salle dédiée à la formation pour les formations en présentiel
- Plateforme extranet / E-learning pour les formations en distanciel
- Rendez-vous Visio réguliers avec le formateur pour être accompagné tout au long de sa formation
- Documents supports de formation projetés ou en ligne
- Exposés théoriques 30 %
- Etude de cas concrets 70 %
- Quiz en salle ou en ligne
- Mise à disposition en ligne de documents supports à la suite de la formation.

Dispositif de suivi de l'exécution de l'évaluation des résultats de la formation

- Feuilles de présence
- Durée de la connexion du stagiaire sur la plateforme E-Learning
- Questions orales ou écrites (QCM)
- Mises en situation
- Formulaires d'évaluation de la formation