



Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle
et du Dialogue social

Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle
Direction générale du travail
Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques

La ministre du travail, de l'emploi, de la formation
professionnelle et du dialogue social

à

Mesdames et Messieurs les préfets de région

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)

Mesdames et Messieurs les directeurs des unités
départementales

CIRCULAIRE N° DGEFP/MADE/DGT/DARES/2016/196 du 15 juin 2016 relative à
l'accompagnement du développement des très petites entreprises (TPE) et des moyennes
entreprises (PME) et de la qualité de l'emploi

Date d'application : 15 juin 2016

NOR : ETSD1616605C

Classement thématique : Travail et gestion des ressources humaines

Catégorie :

Mesures d'organisation des services retenues par la ministre pour la mise en oeuvre des
dispositions dont il s'agit.

Résumé :

La présente instruction porte sur la mise en place d'une offre de services répondant directement
et globalement aux besoins des TPE et PME en matière de ressources humaines (RH) au sein
des territoires pour accompagner leur développement.

Cette démarche s'appuie sur la réalisation d'un diagnostic territorial et sur la construction d'un plan
d'action régional destiné à mettre en place l'offre RH en lien avec les partenaires du territoire. La
mise en oeuvre et l'animation de cette offre de services RH sont confiés aux DIRECCTE.

Mots-clés : accompagnement, conseil en ressources humaines, très petite entreprise, moyenne entreprise, aide financière, gestion des ressources humaines
Textes de référence : Circulaire DGEFP n° 2011/12 du 01 ^{er} avril 2011, relative à la démarche d'appui aux mutations économiques Instruction DGEFP/MADE/2016/66 du 8 mars 2016 relative à la mise en oeuvre de la prestation "conseil en ressources humaines" pour les très petites entreprises (TPE) et les petites et moyennes entreprises (PME)
Circulaires abrogées :
Circulaires modifiées :
Annexes : <ol style="list-style-type: none">1. Schéma des leviers d'action en faveur des TPE-PME2. Démarche territoriale pour l'accompagnement RH des TPE-PME
Diffusion : Préfets de région et de département, DIRECCTE, DIECCTE, Unités départementales.

Les PME et TPE emploient plus de 50% des salariés et participent de manière significative au développement de l'activité et de l'emploi dans notre économie. Si leur force réside dans leur capacité d'innovation, d'engagement fort de leurs responsables et de leurs salariés, elles connaissent des difficultés particulières en matière de gestion de leurs ressources humaines : le plus souvent, elles ne disposent pas d'une fonction RH structurée, leurs process de recrutement, de gestion de l'emploi ou de la formation sont moins formalisés, elles maîtrisent moins la complexité du droit du travail que les grandes entreprises. Elles peinent fréquemment à trouver des solutions concrètes à des questions simples du type : comment recruter, comment financer une formation, comment développer les compétences dans mon entreprise, etc...

Pour répondre aux difficultés, cette instruction vise à assurer sur tout le territoire le développement d'une approche intégrée permettant d'allier information/orientation, conseil et accompagnement en matière de ressources humaines en direction des TPE-PME et de leurs salariés (cf. annexe 1). Elle s'inscrit dans la continuité du plan « Tout pour l'emploi » du 9 juin 2015 et du plan d'urgence pour l'emploi présenté par le président de la République le 18 janvier 2016 au CESE.

La démarche proposée dans cette instruction tient également compte du fait que « *les Régions sont des acteurs incontournables des politiques de formation, d'apprentissage, d'accompagnement vers l'emploi et de soutien ciblé aux PME et aux ETI pour favoriser la croissance économique et la création d'emplois* » (Plateforme commune Etat – Région : ensemble pour l'emploi).

Dans cette perspective, et notamment en prévision de la mise en œuvre des dispositions relatives aux TPE-PME dans le projet de loi visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs, les DIRECCTE devront proposer et développer une stratégie proactive et de nouvelles modalités d'intervention pour permettre **aux entreprises ciblées d'accéder à :**

- une **information** sur les sujets ressources humaines, la réglementation du travail, les conventions collectives et les aides dont l'entreprise peut bénéficier ; l'offre de renseignement des TPE-PME sur le droit du travail sera diversifiée et mieux outillée
- une **première réponse** délivrant un conseil gratuit à l'entreprise ; des **outils adaptés seront proposés aux TPE-PME**, notamment en partenariat avec des branches professionnelles
- une **orientation vers l'interlocuteur adéquat** pour une prise en charge plus approfondie, soit à titre gratuit, soit en qualité de prestataire.

Comment procéder ?

Chaque DIRECCTE devra définir un plan d'action visant à élargir nos cibles d'intervention en identifiant les plus petites entreprises (principalement celles comptant moins de 50 salariés, et plus généralement aux entreprises de moins de 250 salariés), leurs besoins et les réponses à apporter. L'annexe 2 de cette circulaire présente la méthodologie à suivre.

Ce plan d'action devra préciser :

- **les actions** relevant du niveau départemental, celles relevant du niveau régional et leur articulation ;
- le type de **prestations retenues** ;
- **les délais prévisionnels de réalisation du plan.**

Votre démarche intégrera **l'ensemble des compétences de notre ministère**, mobilisées tant au sein des pôles « **Travail** » que « **3^E (Entreprises, Emploi et Economie)** », appuyés par les services en charge des études, statistiques, évaluation « **SESE** ». **Vous pourrez vous appuyer sur des analyses statistiques portant sur les TPE-PME de chaque territoire**, issues notamment de l'applicatif Thessalie de la Dares, disponible auprès des DIRECCTE et sur les travaux des services en charge des études, statistiques, évaluation (Sese) coordonnés par la Dares.

Votre démarche devra également prendre appui sur **des partenariats avec les principaux acteurs, opérateurs et réseaux existant sur les territoires et apportant des solutions RH aux TPE-PME**. En effet, même si ces nombreux dispositifs publics et privés sont déjà présents et même si chacun présente une utilité propre, il est nécessaire de mieux les articuler entre eux, de les rendre mieux identifiables par les plus petites entreprises et d'en développer de nouveaux si besoin. Des conventions pourront également être conclues au niveau national et être déclinées localement.

Les partenariats permettront :

1. de **relayer au plus près des TPE-PME les dispositifs qui leur sont proposés** en matière d'emploi et de formation ;
2. d'**identifier plus efficacement les signaux permettant de détecter les entreprises en difficulté ou à l'inverse en fort développement**, pouvant nécessiter des actions de recrutement et la structuration de leur fonction RH ;
3. de **répondre à des besoins spécifiques** auxquels les DIRECCTE ne peuvent répondre, parce qu'en dehors de leur champ d'intervention ;
4. de **leur proposer appui et accompagnement pour sécuriser les entreprises** en matière de réglementation du travail.

Au niveau national cette offre sera complétée par un enrichissement de la page internet du ministère du travail consacrée aux TPE-PME et permettant, à partir des besoins des entreprises, de recenser les outils d'accompagnement en matière d'emploi, de formation professionnelle et de travail ainsi que les contacts utiles. **Un simulateur d'embauche sera également prochainement mis en ligne et régulièrement enrichi de nouvelles fonctionnalités.**

De même, des actions collectives de filières au niveau national/territorial pourront être développées en fonction des opportunités/difficultés qui seront identifiées pour conforter les modèles économiques et sociaux des plus petites entreprises. Ces actions pourront être soutenues financièrement par la politique contractuelle (programme 103) et par des prestations de conseil en ressources humaines (cf. instruction DGEFP/MADE/2016/66 du 8 mars 2016).

Pilotage et délais de mise en œuvre

Il est indispensable que le pilotage régional de ce plan se fasse au sein des CODIR des DIRECCTE, en veillant à associer étroitement les unités départementales. Une équipe projet sera mise en place en veillant à intégrer le niveau régional et départemental, les pôles travail et emploi.

Au niveau national, le cabinet de la ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social animera un comité de pilotage associant la DGEFP, la DGT, la DARES et les directions du secrétariat général. La DGT, la DGEFP et la DARES prendront en charge, chacune dans son domaine de compétences, et avec l'appui des directions support, la mise en œuvre d'actions spécifiques.

Nous souhaitons que vous nous transmettiez d'ici au 15 septembre votre plan d'action régional, établi après un diagnostic interne et externe. Ce plan d'action, dont la trame indicative est annexée à la présente (cf. annexe 2), sera adressé à la DGT (denise.derdek@travail.gouv.fr), à la DGEFP (kathleen.agbo@emploi.gouv.fr) et à la DARES (stephanie.mas@travail.gouv.fr) qui en assureront l'instruction conjointe.

Nous comptons sur votre mobilisation pour poursuivre les actions que vous conduisez d'ores et déjà au quotidien au service d'un développement de l'emploi de qualité.

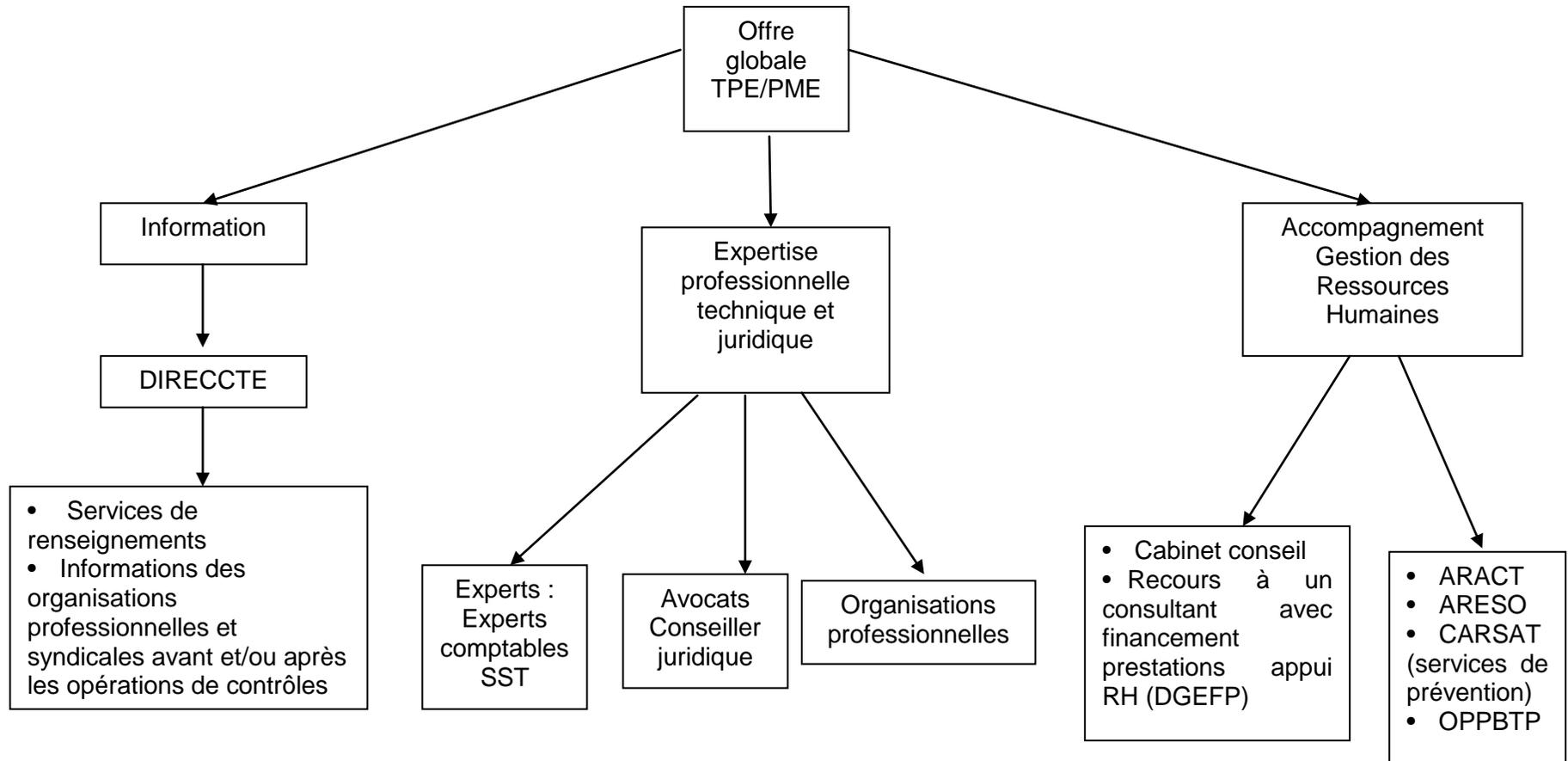
Signé

Myriam El Khomri

Ministre du travail, de l'emploi,
de la formation professionnelle
et du dialogue social

Annexe 1

Schéma des leviers d'action en faveur des TPE-PME



Annexe 2

Démarche territoriale pour l'accompagnement RH des TPE-PME

L'objectif de la présente annexe est de présenter la démarche de construction du plan d'action de la DIRECCTE, sur la base des documents méthodologiques détaillés construits par le SGMAP en 2015.

Objectifs de la mise en place de la stratégie territoriale dans chaque région :

- Construire un diagnostic territorial des offres d'accompagnement existantes en matière RH sur le territoire
- Etablir une stratégie territoriale de la DIRECCTE pour promouvoir cette offre en lien avec ses partenaires
- Développer la transversalité au sein de la DIRECCTE et une stratégie pro active d'accompagnement des PME TPE et de leurs salariés

Quatre étapes méthodologiques :

1. **Etablir un diagnostic des difficultés RH des TPE-PME du territoire**
2. **Organiser et coordonner les services de la DIRECCTE en interne pour répondre aux besoins des entreprises**
3. **Identifier les leviers d'actions disponibles sur le territoire : cartographier des offres et des partenaires**
4. **Construire un plan d'action adapté au contexte régional**

La démarche proposée se déroule en quatre étapes et s'appuie notamment sur les outils méthodologiques réalisés avec le SGMAP (cf. message électronique DGEFP aux DIRECCTE et RP3E du 21/12/2015). Vous pourrez vous appuyer sur le diagnostic national co-construit par le SGMAP, la DGEFP et la DGT en lien avec quatre DIRECCTE expérimentatrices (Aquitaine, Auvergne, Ile-de-France et Normandie) qui recense les besoins des entreprises ainsi que sur la cartographie des offres et des acteurs et la matrice de diagnostic des leviers d'actions de la DIRECCTE.

Pour réaliser ces travaux et tout particulièrement pour la phase de diagnostic, vous pourrez avoir recours, si vous le souhaitez, à un appui méthodologique de l'AFPA (une liste des référents par région mis à votre disposition et directement mobilisables est disponible à cet effet).

Etape 1. Diagnostic des difficultés RH rencontrées par les TPE-PME sur le territoire

L'objectif du diagnostic sera d'identifier les besoins des TPE-PME couverts et les besoins non couverts par les acteurs locaux du champ RH ou par des prestations, les leviers et les marges de progression possibles.

Il s'agira de :

- recenser les difficultés rencontrées par les TPE-PME tout au long de leur cycle de vie (recrutement, GPEC, organisation du travail, accès à la formation, accès au droit, mise en œuvre de la réglementation,...) ;
- identifier les difficultés à traiter en priorité et les opportunités de développement sur le territoire.

Ce diagnostic territorial pourra être alimenté par les études existantes, données, statistiques et travaux disponibles sur les principales spécificités locales portées par les DIRECCTE ou d'autres acteurs et les difficultés rencontrées par les TPE-PME. En particulier, la stratégie régionale pour l'emploi des CREFOP et les plans régionaux santé au travail des CRPRP pourront alimenter ces réflexions.

L'idée est d'identifier les difficultés spécifiques au territoire mais aussi les signaux forts de développement, de recenser les réponses, offres de services ou initiatives déjà mises en œuvre par la DIRECCTE ou d'autres acteurs du champ RH en direction des TPE-PME, les partenariats noués avec les différents acteurs locaux. Ce recensement vous permettra d'évaluer les besoins des TPE-PME non couverts par un acteur local ou par une prestation, les leviers et les marges de progression possibles.

Sur la base de cette première analyse, plusieurs difficultés à traiter en priorité en fonction des enjeux territoriaux seront identifiées. Trois difficultés au moins devront être choisies dans la liste figurant dans le document du SGMAP. La phase de recrutement, et les difficultés associées, devra systématiquement faire partie de ces trois difficultés.

Nota bene : pour l'actualisation du diagnostic, l'ouverture de l'applicatif Thessalie auprès de certains partenaires est par ailleurs à l'étude. En partenariat avec d'autres producteurs de données, notamment de données comptables des entreprises, la DARES rassemblera, consolidera et mettra à disposition des éléments méthodologiques sur les signaux permettant de détecter les entreprises en difficulté ou en fort développement.

Etape 2. Diagnostic organisationnel interne à la DIRECCTE

Il s'agit :

- d'identifier les moyens de détecter les entreprises cibles (TPE-PME en difficulté ou en développement) ;
- de mutualiser les informations et les pratiques internes à la DIRECCTE pour cibler les TPE-PME ;
- d'outiller les services de la DIRECCTE (pôle 3E, pôle T et services de renseignement des UD, ...) et organiser la transversalité pour répondre aux besoins des entreprises.

Cette étape suppose au préalable le diagnostic des modalités actuelles de traitement des demandes et des besoins des entreprises par les différents pôles de la DIRECCTE. Cette réponse peut être analysée par exemple à travers l'activité des services de renseignement, à travers les visites et interventions en entreprises (CDET, CMDE, inspection du travail...), les campagnes régionales de contrôle et d'information, ou encore le rapport annuel d'activité de la DIRECCTE.

Cet autodiagnostic devra permettre de faciliter au sein de la DIRECCTE l'échange des informations disponibles sur les entreprises afin :

- d'améliorer la détection précoce des entreprises qui seront les cibles prioritaires de votre accompagnement, soit qu'elles soient en proie à des difficultés, soit qu'elles connaissent une forte croissance qui pourrait se traduire par des recrutements ;
- d'organiser la réponse et les orienter vers l'offre correspondante ou le bon interlocuteur.

Etape 3. Identification des leviers d'action disponibles sur le territoire

Face aux besoins exprimés en matière RH par les entreprises et les difficultés repérés lors du diagnostic, il s'agit :

- d'identifier les leviers mobilisables en propre par la DIRECCTE, notamment en matière d'information collective avec les services de renseignements des unités départementales ;
- de réaliser la cartographie des acteurs et des offres de services/ solutions présentes sur le territoire par rapport aux besoins/difficultés identifiés

Certaines réponses aux besoins des entreprises existent déjà ou des démarches peuvent avoir été mises en place par la DIRECCTE (démarches de GPEC territoriales ou EDEC contenant un focus RH pour les TPE-PME, plateformes RH...). L'offre RH n'a pas vocation à s'y substituer mais à mettre davantage en cohérence ces offres ou à dynamiser les prestations existantes.

Si vous constatez, en lien avec vos partenaires, que certains moments de vie de la TPE ou certaines difficultés ne font pas l'objet aujourd'hui d'une offre d'accompagnement, de nouvelles modalités d'accompagnement peuvent être envisagées pour répondre aux besoins prioritaires de ces entreprises identifiés dans l'étape 1.

Par ailleurs, des démarches sont conduites au niveau national pour vous aider à atteindre cet objectif :

- plusieurs conventions de partenariat avec des acteurs relais ont été signées, d'autres sont en cours de construction pour faciliter les échanges d'informations et les actions communes avec certains acteurs importants de l'accompagnement des petites entreprises (experts comptables, Pôle emploi, OPCA, chambres consulaires...). Ces conventions peuvent servir de cadre aux partenariats noués au niveau régional.
- une circulaire instaurant une prestation d'aide au conseil RH pour les TPE-PME est en cours de diffusion

Etape 4. Conclusion: synthèse des leviers d'actions et élaboration du plan d'actions

Le diagnostic territorial des besoins des PME-TPE et l'autodiagnostic de l'organisation des DIRECCTE vous aura permis d'identifier les difficultés RH à traiter en priorité et d'évaluer l'existence et l'efficacité des réponses disponibles ou de constater des manques éventuels.

Sur la base de ces éléments, il appartiendra à chaque DIRECCTE de réaliser un plan d'action pour mobiliser ses services et ses partenaires et de le transmettre d'ici au 30 juin à la DGT et à la DGEFP. Devront notamment être identifiés :

- 1) La mise à disposition d'une offre de renseignement plus diversifiée et mieux outillée** permettant d'élargir la palette des renseignements fournis, d'adapter les modalités d'accueil du public pour les rendre plus accessibles aux chefs des TPE/PME et de développer le recours à des relais externes pertinents pour ces entreprises.
- 2) Un accompagnement opérationnel permettant la mise à disposition d'outils adaptés aux TPE-PME** pour répondre à leurs problématiques RH : recrutement, accès à la formation, accès au droit et application de la réglementation, etc ...

Les actions définies devront :

- s'appuyer sur les collectivités pour ce qui relève de leur champ de compétences,
- et mobiliser les partenariats souhaitables ou déjà existants identifiés par chaque DIRECCTE sur son territoire.

Sur la base de ces éléments, il appartiendra à chaque DIRECCTE de réaliser un plan d'action pour mobiliser ses services et ses partenaires et de le transmettre d'ici au 15 septembre à la DGT, à la DGEFP et à la DARES.

Dans ce cadre également, des expérimentations ou des démarches innovantes pour construire de nouvelles méthodes d'intervention pourront bien sûr également voir le jour.

Ci-dessous :

Liste des outils disponibles dans le pas-à-pas méthodologique réalisé par le SGMAP (cf message électronique DGEFP aux DIRECCTE et RP3E du 21/12/2015)

ETAPE 1

Outil 1 Caractérisation des difficultés rencontrées par les TPE-PME en matière de GRH (tableau de recensement des difficultés RH)

Outil 2 Matrice de priorisation des difficultés des TPE-PME

ETAPE 2

Outil 3 Tableau pour construire en interne une réponse partagée avec les différents services de la DIRECCTE

ETAPE 3

Outil 4 Matrice de diagnostic des différents leviers mobilisables par la DIRECCTE pour répondre aux difficultés prioritaires des TPE-PME

Outil 5 Cartographie des acteurs et des offres du territoire par difficulté

Outil 6 Tableau d'analyse des offres régionales disponibles par difficulté prioritaire

ETAPE 4

Outil 7 Tableau de synthèse des leviers d'actions possibles sur le territoire (internes et externes à la DIRECCTE) par difficulté