

DIAGNOSTIC STRATEGIE RESSOURCES HUMAINES : DEVELOPPEZ VOTRE STRATEGIE RH AFIN D'OPTIMISER VOS RECRUTEMENTS ET VOTRE POTENTIEL DE TRACTION

MODALITES DE LA PRESTATION

Prestation jusqu'à 10 000 € HT :

- Dont 50% du montant total de la prestation pris en charge par Bpifrance ;
- 3 à 10 jours de prestation selon les besoins de l'entreprise à réaliser dans un délai de 2 mois.

CRITERES D'ELIGIBILITE DU DEMANDEUR

Être une entreprise innovante appartenant à une des catégories suivantes :

- Startup : effectif < 250 personnes et chiffre d'affaires < 5 M€ ;
- PME : effectif < 250 personnes et chiffre d'affaires < 5 M € ;
- Immatriculée en France et/ou DROM-COM.

CRITERES D'EXCLUSION

Sont exclues du dispositif :

- Les entreprises en difficulté, au sens de la règlementation européenne ;
- Les entreprises qui ne seraient pas à jour de leurs obligations fiscales et sociales ;
- Les entreprises non autonomes, détenues à plus de 25% par des entreprises partenaires ou liées, dont les données consolidées avec celles-ci ne correspondent pas aux critères d'éligibilité ci-dessus ;
- Les sociétés civiles (SC) ;
- Les entreprises en nom personnel (dont entreprise individuelle).

PREAMBULE

Le Diagnostic Stratégie RH (Ressources Humaines) a pour objectif de permettre aux dirigeants de startups et PME innovantes de structurer leur fonction RH et ses différentes activités, telles que : cartographier les besoins en recrutement, définir la marque employeur, identifier les bons canaux de chasse, structurer les processus de recrutement, créer une culture d'entreprise, etc. In fine, les entreprises bénéficiaires doivent avoir la capacité de gérer leurs activités RH de manière indépendante et optimale en fonction de leur stade de développement et maturité.

Le Diagnostic Stratégie RH consiste en une prestation de conseil réalisée par un expert en stratégie en ressources humaines accompagnant l'entreprise à :

- Renforcer son attractivité en valorisant son ADN et sa marque employeur ;
- Etablir une stratégie de recrutement, de l'identification des besoins à la proposition d'embauche ;
- Structurer sa fonction RH de façon différenciante, et conformément à la réglementation.



L'aide indirecte accordée à l'entreprise, sous réserve de l'acceptation de la demande déposée, correspond à la prise en charge partielle du coût d'une prestation de conseil réalisée par un expert référencé par Bpifrance et spécialisé dans la stratégie en ressources humaines. Sont exclues du dispositif les entreprises en difficulté au sens de la réglementation européenne.

Le présent cahier des charges décrit la prestation qui devra être réalisée par l'expert agissant au profit d'une entreprise bénéficiaire de l'offre Diagnostic Stratégie RH proposée par Bpifrance. Une partie du coût de la prestation est prise en charge par Bpifrance sous réserve de l'acceptation de la demande déposée.

Préalable au dépôt d'une demande de Diagnostic Stratégie RH, l'expert valide avec l'entreprise, lors d'un entretien de préqualification, la pertinence de la conduite d'un tel diagnostic et son adéquation avec le cahier des charges défini par Bpifrance. À la suite de cet échange, l'expert établit une proposition commerciale qui positionne l'entreprise dans son contexte et explicite les problématiques à aborder au cours du Diagnostic.

Le contenu et les modalités de réalisation de la prestation sont détaillés ci-après.



TABLE DES MATIERES

1. PERIMETRE DE LA PRESTATION DU DIAGNOSTIC STRATEGIE RH.....	4
1.1. Description de la prestation	4
1.2. Livrables.....	5
1.3. Typologie d'experts intervenant sur le Diagnostic Stratégie RH	5
2. MODALITES DE REALISATION DE LA PRESTATION DU DIAGNOSTIC STRATEGIE RH.....	5
2.1. Tarif.....	5
2.2. Modalités de souscription	5
2.3. Modalités de réalisation	5
2.4. Modalités de clôture	6
2.5. Régime d'aide(s) mobilisable(s)	6
3. QUALITE ET DEONTOLOGIE.....	6
3.1. Compétences	6
3.2. Confidentialité	6
3.3. Ethique professionnelle	6
3.4. Conflits d'intérêts.....	7
3.5. Relation client et gestion de projet	7
3.6. Méthodologie	7
3.7. Conformité	8



1. PERIMETRE DE LA PRESTATION DU DIAGNOSTIC STRATEGIE RH

1.1. Description de la prestation

Une première phase d'échange sera conduite, afin d'identifier la situation et les besoins de l'entreprise sur la thématique RH. Les enjeux l'ayant conduit à faire appel au Diagnostic Stratégie RH, seront largement étudiés, à la lumière des objectifs qu'elle poursuit, de sa stratégie, de ses contraintes, des facteurs de risque et verrous, et du marché.

Une phase de conseil sera menée à la suite de cette phase d'échange, avec pour objectifs d'aider l'entreprise à :

Renforcer son attractivité en valorisant son ADN et sa marque employeur

Au cours de cette phase, l'expert accompagne l'entreprise dans sa stratégie de différentiation notamment à travers la communication de son ADN.

Différentiation :

- Identification des atouts distinctifs de l'entreprise ;
- Création / formalisation de son pitch employeur / marque employeur ;
- Communication sur son ADN.

Etablir une stratégie de recrutement de l'identification des besoins à la mise en place d'une stratégie et méthode de sourcing

Au cours de cette phase, l'expert accompagne l'entreprise à cartographier ses besoins en recrutement (i) et (ii) l'accompagne à définir une stratégie de recrutement, ainsi qu'à structurer un processus de recrutement.

Cartographie des besoins :

- Définition d'une feuille de route des besoins RH ;
- Identification de la couverture en interne des besoins ;
- Définition des scorecards (alignement entre missions, résultats, et compétences).

Sourcing & process :

- Mise en place d'une stratégie de chasse proactive pour les profils stratégiques ;
- Identification du bon canal de chasse en fonction du profil recherché ;
- Structuration et animation d'un entretien d'embauche ;
- Evaluation de la culture fit ;
- Structuration du processus d'intégration et de montée en compétences.

Structurer sa fonction RH conformément à la réglementation.

Au cours de cette phase, l'expert accompagne l'entreprise (i) dans la structuration d'une culture managériale propre à l'entreprise et (ii) la maîtrise des enjeux de la réglementation du travail.

Culture managériale :

- Définition des objectifs précis, communiqués et évalués régulièrement ;
- Attribution des rôles / périmètres délimités à chaque membre de l'équipe ;
- Création de rituels managériaux efficaces.

Conformité :

- Maîtrise des fondamentaux de la réglementation du travail ;
- Verrouillage des principaux risques à chaque étape du développement de l'entreprise ;
- Anticipation et maîtrise des premiers conflits de manière contrôlée.



1.2. Livrables

Le Diagnostic Stratégie RH fait l'objet d'un rapport final rédigé par l'expert qu'il doit remettre directement à l'équipe dirigeante de l'entreprise, ainsi qu'à Bpifrance dans un délai de 10 jours à l'issue de la prestation.

Le rapport final comprend obligatoirement :

- L'analyse des ressources humaines de l'entreprise (culture d'entreprise, type de management, objectifs, équipe...);
- L'évaluation des problématiques RH ;
- Les axes stratégiques d'optimisation RH (stratégie de développement RH, anticipation des besoins, différentiation, sourcing et process...);

Les modalités de cession des droits de propriété intellectuelle portant sur ces livrables doivent être envisagées dans le contrat conclu entre l'expert et l'entreprise bénéficiaire.

Les livrables doivent être obligatoirement des documents stockables sous des formats standard du type PDF, Word, Excel ou PowerPoint.

1.3. Typologie d'experts intervenant sur le Diagnostic Stratégie RH

La prestation de conseil est réalisée par un expert externe spécialisé en stratégie RH, issu du vivier d'experts constitué et agréé par Bpifrance.

Les experts du Diagnostic Stratégie RH sont sélectionnés aux termes d'une procédure de demande d'agrément menée par Bpifrance.

Des experts, non issus du vivier d'experts constitué par Bpifrance, peuvent intervenir au titre du présent diagnostic dans le cadre de procédures dérogatoires.

2. MODALITES DE REALISATION DE LA PRESTATION DU DIAGNOSTIC STRATEGIE RH

2.1. Tarif

Le Diagnostic Stratégie RH s'élève à un montant de 3 000 à 10 000 euros HT, pour 3 à 10 jours de prestation selon les besoins de l'entreprise, pris en charge à 50% par Bpifrance.

L'entreprise bénéficiaire paye sa quote-part à l'expert et n'avance pas de frais supplémentaires. Bpifrance règle directement sa quote-part à l'expert en fin de mission.

Ce tarif exclu les frais de déplacement. Ces frais ne sont donc pas pris en charge dans le cadre du diagnostic.

2.2. Modalités de souscription

Afin de souscrire à la prestation de conseil, l'entreprise doit :

- 1) Se rapprocher de Bpifrance afin de sélectionner l'expert qui réalisera la prestation ;
- 2) Déposer la demande d'accompagnement en ligne en s'assurant de fournir le devis non signé obtenu auprès de l'expert ainsi que les pièces administratives suivantes :
 - Une attestation de régularité sociale et fiscale de moins de 3 mois si l'entreprise a plus d'un an ;
 - Une liasse fiscale si l'entreprise a plus de 3 ans.

Bpifrance s'assurera de la complétude des éléments de souscription ainsi que de l'éligibilité au diagnostic et procédera à l'envoi d'un contrat Diagnostic Stratégie RH à l'entreprise bénéficiaire. La prestation ne pourra commencer que lorsque le contrat sera signé. Aucune prise en charge rétroactive ne se sera possible.

Toute entreprise éligible peut bénéficier une seule fois d'un Diag Stratégie RH.

2.3. Modalités de réalisation

La durée du Diagnostic Stratégie RH est de 3 à 10 jours selon les besoins de l'entreprise et doit être réalisé dans un délai maximum de 2 (deux) mois suivants la contractualisation avec Bpifrance.



L'ensemble des informations collectées dans le cadre du Diagnostic Stratégie RH proviendra d'échanges entre l'expert conseil et l'équipe dirigeante de l'entreprise.

L'entreprise s'engage à assurer la disponibilité de son dirigeant et de tout membre de l'équipe de direction et/ou des collaborateurs estimés nécessaires à la bonne conduite des différentes phases du diagnostic et de l'élaboration des recommandations et/ou du plan d'action.

2.4. Modalités de clôture

Afin de clôturer la mission de conseil, l'expert assure :

- 1) La restitution de la mission au client ;
- 2) La restitution de la mission à Bpifrance en envoyant à l'adresse mail **diagstrategierh@bpifrance.fr** les éléments de clôture suivants :
 - Le livrable de fin de mission ;
 - Le devis signé par l'entreprise et l'expert ;
 - La facture de la quote-part entreprise certifiée acquittée ;
 - La facture de la quote-part Bpifrance en indiquant l'adresse suivante :

Bpifrance
6/8 boulevard Haussmann
75009 Paris

La réalisation effective de la restitution par l'expert ainsi que l'envoi des documents de restitution à Bpifrance sont des prérequis au paiement de la facture de l'expert.

2.5. Régime d'aide(s) mobilisable(s)

L'intervention publique s'effectue dans le respect de la réglementation européenne en matière d'aides d'État (articles 107 à 109 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne).

Dans le cadre du Diagnostic Stratégie RH, le dispositif d'aide est pris en application du régime cadre exempté relatif aux aides en faveur des PME n° SA.111728, adopté sur la base du règlement générale d'exemption par catégorie n°651/2014 de la Commission européenne publié au JOUE du 26 juin 2014, modifié par les règlements 2017/1084 du 14 juin 2017 publié au JOUE du 20 juin 2017, 2020/972 du 2 juillet 2020 publié au JOUE du 7 juillet 2020, 2021/1237 du 23 juillet 2021 publié au JOUE du 29 juillet 2021 et 2023/1315 du 23 juin 2023 publié au JOUE du 30 juin 2023.

3. QUALITÉ ET DEONTOLOGIE

La réalisation du Diagnostic Stratégie RH s'appuie également sur des engagements qualitatifs que le dirigeant d'entreprise est en droit d'attendre de la part de l'expert conseil. Ces engagements s'appuient sur 7 principes fondamentaux.

3.1. Compétences

Les experts identifiés par Bpifrance s'engagent à :

- Mettre à disposition toutes les compétences nécessaires à la bonne exécution de la prestation ;
- Assurer un devoir de conseil auprès du client tout au long de la mission ;
- Adapter ses honoraires à la mission proposée et au service rendu et ce, de manière réaliste.

3.2. Confidentialité

Les experts identifiés par Bpifrance s'engagent à :

- Conclure un engagement de confidentialité avec le client ou prévoir une clause de confidentialité dans le contrat conclu entre l'expert conseil et l'entreprise bénéficiaire ;
- Ne pas divulguer les informations transmises par le client dans le cadre de la mission.

3.3. Ethique professionnelle

Les experts identifiés par Bpifrance s'engagent, vis-à-vis du client, à :



- Respecter les intérêts économiques du client ;
- S'engager à des pratiques commerciales loyales ;
- S'engager dans la réalisation de sa mission jusqu'à sa finalisation ;
- Travailler en toute transparence avec le client (devis, facturation, conditions générales de vente, frais annexes).

Les experts identifiés par Bpifrance s'engagent, vis-à-vis des confrères experts conseils et des consultants en général, à :

- S'engager à des pratiques saines et loyales aussi bien vis-à-vis des collaborateurs que des concurrents ;
- Ne pas enfreindre le droit de la propriété intellectuelle et ce, même si cela émanait de la volonté du client ;
- Ne fournir aucune production non rémunérée ou à un prix irréaliste ;
- Ne recevoir aucun avantage en dehors de la rémunération définie par le contrat.

3.4. Conflits d'intérêts

Les experts identifiés par Bpifrance s'engagent à :

- S'assurer de l'absence de conflit d'intérêts préalablement au démarrage de la mission ;
- S'assurer de n'avoir aucun intérêt, à quelque titre que ce soit, chez le client ;
- Informer le client dans les plus brefs délais au cas où la prise de connaissance d'informations serait susceptible de générer des conflits d'intérêts, et plus généralement informer le client de toute survenance de situation qui pourrait interférer sur le bon déroulement de la mission et/ou qui risquerait de compromettre l'exécution objective de celle-ci.

3.5. Relation client et gestion de projet

Les experts identifiés par Bpifrance s'engagent à :

- Informer dès que possible le client de tout retard ou incident ;
- Informer le client d'une mauvaise communication ou d'une incompatibilité avec celui-ci ;
- Fournir les livrables de la mission dans les conditions fixées au moment de la signature du contrat de prestations ;
- Adopter un regard critique face à la problématique client ;
- Lui communiquer toute erreur perçue, ne pas hésiter à remettre le projet en cause ;
- Signer un avenant en contrat, si une décision approuvée venait à être remise en cause ;
- Effectuer une mesure de la satisfaction client au cours d'un entretien à la fin de chaque phase de travail ;
- Fournir des traces écrites de toutes informations et décisions importantes transmises au cours du projet ;
- Fournir un compte-rendu approuvé par l'ensemble des parties à l'issue de chaque réunion projet.

3.6. Méthodologie

Rédiger une offre de prestation :

- Rédiger un devis détaillé qui explique la méthode proposée de manière précise ;
- Communiquer systématiquement les Conditions Générales de Ventes (obligation légale) et commenter les points importants ;
- Prévoir et commenter les aspects de cession des droits de propriété intellectuelle (droits d'auteur, marques, dessins et modèles, brevets...) ;
- Vérifier si le devis rédigé est conforme avec le besoin exprimé (en interne mais aussi avec le client).

Suivre l'offre de prestation :

- S'engager à la conformité des livrables vendus/délivrés ;
- S'assurer de la perception qualitative de la prestation par le client ;
- Respecter le planning établi (exception faite si le retard vient du client).

Structurer la phase de production :

- Adapter ses outils de communication à la mission ;
- S'assurer de la bonne compréhension du projet par le client ;



- Faire valider les différentes phases en interne et par le client.

3.1. Conformité

Les experts identifiés par Bpifrance s'engagent à :

- Être à jour du règlement des cotisations sociales et fiscales ;
- Respecter le code du travail et le droit à la formation ;
- Disposer des assurances professionnelles ;
- Rapporter au client tout aléa portant atteinte aux éléments qui pourraient avoir été fournis par lui (perte, endommagement, etc.).