

## L'EXTERNALISATION RH

Lentement mais sûrement, l'externalisation de la fonction RH progresse de 8 à 12 % par an depuis sa percée il y a une quinzaine d'années. De quoi s'agit-il exactement ? Pourquoi un tel engouement ? Pour revenir sur ce phénomène et mieux le comprendre dans sa globalité, nous vous proposons cet article révélant les différents aspects de cette thématique :

- Qu'est-ce que l'externalisation des Ressources humaines ?
- Quelles missions confier à un prestataire RH ?
- Les avantages de l'externalisation RH
- Les risques liés à l'externalisation RH
- Comment bien choisir son partenaire externe RH ?

### Qu'est-ce que l'externalisation des ressources humaines ?

L'externalisation est un procédé utilisé par les entreprises pour sous-traiter certaines fonctions support. Si on le rencontre souvent pour ce qui est de l'informatique, les Ressources Humaines ne sont pas en reste, puisque c'est le 3<sup>e</sup> pôle que les entreprises confient généralement à un cabinet externe. *Pourquoi ?*

L'externalisation des Ressources Humaines, ou *outsourcing*, a plusieurs avantages, dont le **gain de temps** et l'**économie des coûts**. La fonction RH est complexe, ses tâches diverses et chronophages, il est donc très intéressant pour les entreprises disposant déjà d'un service attitré de pouvoir sélectionner les missions et réorganiser le temps de travail des salariés. Pour les TPE et PME n'ayant pas de pôle dédié en interne, c'est même l'opportunité de pouvoir **bénéficier d'une expertise** impossible à développer en interne.

C'est pour cela qu'en fonction notamment de la taille des structures, l'externalisation RH peut être soit totale, soit partielle. Les tâches administratives, qui prennent du temps par leur complexité (juridique entre autres) sans rentabilité directe, sont les plus concernées. Toutefois, cela peut aussi toucher bien d'autres aspects du métier, avec des degrés stratégiques variés, comme avec le recrutement ou la formation.

Aujourd'hui, l'externalisation RH (de tout ou partie) concernerait deux entreprises sur trois. Une tendance qui continue de séduire de plus en plus de sociétés, notamment dans un contexte économique sous tension.

## Quelles missions confier à un prestataire RH ?



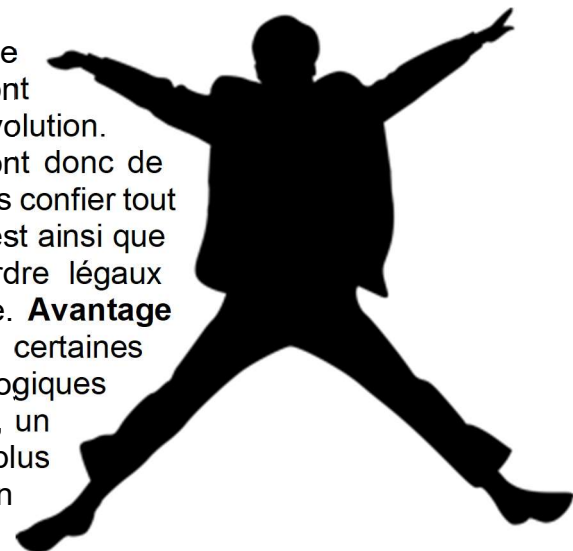
**Évaluation, recrutement ou encore formation** sont des tâches qui peuvent faire l'objet d'une externalisation. Cependant, la société qui choisit de confier ses missions RH à un prestataire doit prendre en compte plusieurs caractéristiques. La **complexité de la mission** tout comme son **caractère chronophage** doivent être considérés en priorité. Car la prestation RH externalisée a

pour objectif **d'apporter une expertise** mais aussi de **délester la société** cliente de certaines actions.

**De l'audit RH à l'accompagnement au changement**, en passant par la mise en place de **modèles de contrats** ou encore la **rédaction d'accords d'entreprise**, le prestataire RH vient en **véritable soutien externe**. Il s'appuie sur la stratégie initiale de l'entreprise pour proposer des orientations efficaces. Qu'il s'agisse de TPE/PME ou de grandes entreprises, les sociétés peuvent également décider d'externaliser partiellement les **élections professionnelles**. Enfin, un prestataire RH de qualité sera en mesure **d'accompagner ses clients dans la gestion de la masse salariale** et des charges sociales, malgré le caractère stratégique de ces missions.

## Les avantages de l'externalisation RH

**Être à l'affût de toutes les actualités juridiques** est l'une des priorités d'un prestataire RH. Les entreprises ne sont pas toujours au fait de ces informations en constante évolution. L'expertise et la **vision globale du prestataire RH** sont donc de véritables atouts pour les entreprises qui décident de leur confier tout ou partie de leurs missions de ressources humaines. C'est ainsi que l'entreprise évitera davantage les risques relatifs d'ordre légal grâce à la **veille juridique** réalisée par son prestataire. **Avantage légal** mais aussi **avantage économique**, puisque certaines fonctions administratives nécessitent des outils technologiques que le prestataire possède et maîtrise déjà. Par ailleurs, un prestataire externe peut être une solution encore plus efficace de gérer les recrutements ou une réorganisation grâce à **un œil neuf et une vision complémentaire** à celle du chef d'entreprise.



## Les risques liés à l'externalisation RH



L'externalisation des Ressources Humaines présente de nombreux avantages. Cependant, certaines limites sont aussi à prendre en compte pour mieux les appréhender. Accompagner ses clients **dans la bienveillance et en toute confidentialité** sont les principaux atouts que doit présenter un prestataire RH. Car la confidentialité, en matière de gestion du personnel par exemple, est primordiale. Face à un agent externe, le chef d'entreprise peut avoir **peur de perdre le contrôle en termes de délais ou de qualités des missions à réaliser**. Il est également possible de ne pas avoir les compétences en interne afin de superviser et contrôler le travail du prestataire. Une **véritable relation de confiance** doit alors se mettre en place pour palier à ces limites et avancer sereinement, d'un côté comme de l'autre de la prestation.

### Comment bien choisir son partenaire RH ?

Il est nécessaire de se poser les bonnes questions avant de choisir un prestataire qui vous accompagnera dans des missions décisives pour l'entreprise :



- **La compréhension de la méthodologie de travail du prestataire**

Comprendre la manière de travailler de votre prestataire est le meilleur moyen de pouvoir contrôler les résultats et suivre sa prestation de près. Vous imprégner de sa méthodologie est donc nécessaire et vous permettra de mieux appréhender sa façon de gérer les missions confiées.

- **Des outils de travail professionnels et adaptés**

Votre prestataire RH se doit d'être équipé des outils et ressources nécessaires au bon déroulement de sa mission. Ce critère vous assurera des restitutions de qualité, à la hauteur des exigences de votre entreprise.

- **L'expérience et les références du prestataire**

Comme pour le choix de tout prestataire, préférez un professionnel recommandé ou pouvant justifier de références sérieuses qui seront rassurantes et vous donneront une idée de la qualité de son travail. Les témoignages de ses références sont un excellent indicateur.

- **L'écoute dont fait preuve le prestataire**

La qualité essentielle d'un prestataire RH est l'écoute. Le client doit pouvoir se faire entendre et partager ses besoins et ses interrogations. Sans quoi, la relation de confiance nécessaire à la bonne réalisation des missions ne pourra pas se mettre en place.

**L'externalisation RH peut être un vrai bénéfice pour l'entreprise, qu'elle soit petite ou grande. Cependant, les missions à confier à un prestataire étant au cœur du développement de la société, le choix du partenaire RH externe doit être pesé. Les références mais aussi la confiance que celui-ci inspire sont des critères déterminants pour une relation sereine et des prestations efficaces.**

[www.lmcrh.com](http://www.lmcrh.com)