

imp/id

# EXTERNALISATION RH

Quelle solution choisir

pour votre PME ?





# POURQUOI L'EXTERNALISATION RH ?

L'externalisation RH consiste à confier **tout ou partie des missions RH** à un expert externe spécialisé.

Pour une PME, les sujets RH ne sont plus seulement administratifs. Ils ont un impact direct sur la performance de l'entreprise :

- **Fidélisation** des collaborateurs ;
- **Sécurisations** des obligations sociales et légales ;
- **Réponse** aux nouvelles attentes d'organisation du travail ;
- **Installation** d'un dialogue social solide.



L'externalisation RH permet de se concentrer sur son activité tout en accédant à une expertise spécialisée, flexible et structurante.





# QUELLES MISSIONS PEUVENT ÊTRE EXTERNALISÉES ?

L'externalisation RH peut couvrir des besoins très variés :

- **Gestion de la paie** et déclarations sociales ;
- **Recrutement**, intégration et fidélisation des salariés ;
- **Développement des compétences** (formation, GPEC, etc.) ;
- **Maîtrise des obligations légales** (DUERP, affichage obligatoire, conformité au Code du travail, etc.) ;
- **Relations sociales** (dialogue avec les IRP, gestion des conflits, élections professionnelles, etc.) ;
- **Stratégie RH** (politique de rémunération, marque employeur, etc.).





# QUELLES SONT **LES FORMATS** D'EXTERNALISATION ?

Le bon modèle dépend de votre maturité RH, de vos objectifs et du niveau d'accompagnement attendu.

**1**

**RH externalisée ponctuelle :**  
pour une mission précise et cadrée.

**2**

**RH en temps partagé :**  
pour un accompagnement régulier.

**3**

**DRH externalisé :**  
pour un besoin de pilotage plus stratégique.



# QUELQUES SITUATIONS OÙ EXTERNALISER FAIT LA DIFFÉRENCE

L'externalisation RH devient particulièrement pertinente dans plusieurs cas :

| SITUATION                   | BESOIN RH   | SOLUTION PROPOSÉE  |
|-----------------------------|---|--|
| <b>Croissance rapide</b>    | Recrutement massif, structuration des processus   | <b>RH en temps partagé</b> pour accompagner la montée en charge          |
| <b>Restructuration</b>      | Gestion des licenciements, dialogue social        | <b>DRH externalisé</b> pour piloter la transition                        |
| <b>Gestion de crise</b>     | Conflits sociaux, turnover élevé                  | <b>Expert en relations sociales</b> pour apaiser les tensions            |
| <b>Mise en conformité</b>   | Audit social, mise à jour des documents           | <b>Mission ponctuelle en RH externalisée</b> pour sécuriser la situation |
| <b>Projet RH spécifique</b> | Mise en place d'un SIRH, politique de télétravail | Accompagnement sur mesure par <b>un cabinet de conseil spécialisé</b>    |



# LE CHOIX DU PRESTATAIRE EST-IL DÉCISIF ?

Oui, il conditionne largement le succès de la démarche.  
Voici les critères essentiels à prendre en compte :

| CRITÈRE               | POURQUOI C'EST IMPORTANT ?           | QUESTIONS À POSER  |
|-----------------------|--------------------------------------|--|
| <b>Expertise</b>      | Assurer un accompagnement de qualité | Quels sont vos domaines de spécialisation ? Avez-vous des références dans mon secteur ?                      |
| <b>Expérience</b>     | Bénéficier de retours terrain        | Depuis combien de temps intervenez-vous en PME ? Pouvez-vous me mettre en contact avec un client similaire ? |
| <b>Accompagnement</b> | Garantir un suivi personnalisé       | Proposez-vous un interlocuteur dédié ? Comment gérez-vous les urgences ?                                     |
| <b>Proximité</b>      | Faciliter les échanges               | Intervenez-vous sur site ou à distance ? Quelle est votre réactivité ?                                       |
| <b>Tarifs</b>         | Maîtriser son budget                 | Quels sont vos tarifs (forfait, horaire) ? Y a-t-il des frais supplémentaires ?                              |



Vous souhaitez en savoir plus  
sur **l'externalisation RH** ?

Découvrez notre article sur :  
**[implid.com](https://implid.com)**

**imp/id**