

**Je suis à la recherche de sources concernant l'externalisation de la fonction RH (ressources humaines). Avez vous quelques sources à me conseiller svp ?**



CC0 Public Domain, via Pixabay

Notre réponse du 09/04/2018

C'est sujet qui a été traité largement et de nombreuses contributions sont disponibles. Nous vous donnons quelques notices d'ouvrages, d'articles.

Il existe de nombreuses plateformes numériques gratuites et accessibles via le web, pour aller plus loin :

[These.fr](http://These.fr) : thèses numériques accessibles.

[Isidore](http://Isidore) est une plateforme et un moteur de recherche permettant la recherche et l'accès aux données numériques et numérisées de la recherche en sciences humaines et sociales (SHS) développée par l'infrastructure Huma-Num.

## **Ouvrages disponibles à la Bpi**

Nous avons de nombreux ouvrages récents sur les ressources humaines, voir cote : **658.3** (155 livres). En voici deux parmi d'autres :

**Ressources humaines : enjeux, stratégies, processus**

<https://catalogue.bpi.fr/fr/document/ark:/34201>

## Paie et administration du personnel : des techniques de calcul aux stratégies d'externalisation

<https://catalogue.bpi.fr/fr/document/ark:/34201>

## Sélection d'articles

A partir de la [plateforme Cairn](#) :

### « L'externalisation des ressources humaines des forces de vente »

Leroux Erick, Peretti Jean-Marie, *Management & Avenir*, 2007/2 (n° 12), p. 67-81. DOI : 10.3917/mav.012.0067.  
<https://www.cairn.info/revue-management-et-avenir-2007-2-page-67.htm>

### « Flexibilité appliquée aux ressources humaines. Compatibilités et contradictions »

Everaere Christophe, *Revue française de gestion*, 2012/2 (N° 221), p. 13-32.  
<https://www.cairn.info/revue-francaise-de-gestion-2012-2-page-13.htm>

## Base Delphes

Ces résumés d'articles (sélection) sont extraits de la base [\(spécialisée en gestion, finance, économie\) Delphes](#) :

### Solutions RH : un marché de l'externalisation en plein devenir

Source : *HEC Hommes et commerce* Revue disponible à la Bpi, janvier – février 2015 – n° 364 – p 94

Rencontre, début 2015, avec Benoît Garibal, ancien étudiant HEC, aujourd'hui Directeur Général Adjoint de Cegedim SRH, le premier acteur français spécialisé dans l'externalisation de services à destination des ressources humaines. Il présente les activités et les missions de l'entreprise, dont les services sont de deux nature : la mise à disposition d'outils performants pour traiter des données RH complexes combinée

avec l'externalisation partielle ou totale de processus métiers critiques et coûteux (paie, administratifs, notes de frais, etc.). Il décrypte la montée en puissance des nouvelles technologies et des solutions RH avec la crise. Pas de chiffres.

### **Mieux gérer le capital humain de l'entreprise**

Source : *IT for Business*, mars 2014 – n° 2182 – pp 72-82

Dossier consacré, en 2014, à l'utilisation d'outils informatiques pour la gestion des ressources humaines. Alors que les métiers de la DRH (direction des ressources humaines) évoluent et se concentrent sur l'évolution des carrières, les solutions informatiques s'enrichissent et passent en mode Saas. Le marché des logiciels et services IT associés aux RH progresse et atteint 2,1 milliards d'euros en 2013 en France. Sommaire. Gérer les talents avec des suites RH. Un logiciel intégré pour tout gérer. Choisir l'externalisation classique ou partielle de ses processus RH. Du conseil pour une aide au choix. Précisions. Quelques données chiffrées.

### **ADP : les nouvelles préoccupations des DRH, in : Optimisation des coûts**

Source : *Option finance* Revue disponible à la Bpi, 24 juin 2013 – supplément 4 au n° 1227 – pp 24-25

Présentation, en 2013, des activités de la filiale française du leader mondial (d'origine américaine) des solutions de services et d'externalisation aux entreprises Automatic Data Processing (ADP). Elle met à disposition des équipes RH des solutions leur apportant une visibilité globale sur les compétences de l'entreprise et les compétences cibles. En pilotant le capital humain de ses entreprises clientes, ADP France leur permet ainsi d'optimiser leurs coûts. Un court entretien avec François Godreau, directeur du pôle consulting du groupe ADP sur les leviers d'optimisation des coûts de la fonction RH et l'accompagnement de ses clients. Données chiffrées : CA de la maison-mère de 10 milliards d'euros.

### **Le désir d'externalisation de la formation augmente**

Source : *Entreprise et carrières* Revue disponible à la Bpi, 13 – 19 mars 2012 – n° 1087 – pp 8-9

Principaux enseignements de l'étude Demos-European Outsourcing Association, rendue publique en mars 2012, sur l'externalisation des fonctions RH (ressources humaines), et plus précisément de la formation, dans les entreprises françaises : 20% des entreprises de plus de 250 salariés externalisent la formation ou souhaitent le faire, contre 17% en 2010 ; les facteurs déclenchants de l'externalisation sont en priorité le besoin de création de valeur, une variation d'effectif et les fluctuations de l'activité RH ; la maturité des offres du marché, la complexification de la législation. Des détails sur les principaux critères de choix d'un prestataire d'externalisation et les priorités de l'externalisation. Quelques données chiffrées (%). Article court.

### **L'externalisation des RH. Risque ou opportunité ?**

Source : *Personnel* Revue disponible à la Bpi, février 2012 – n° 527 – pp 44-45

Entretien avec Thomas Chardin (expert de l'externalisation RH – ressources humaines) et Alain Ragot (dirigeant de RHEXIS, société d'externalisation de la gestion administrative de la formation) qui apportent leurs points de vue sur l'externalisation de la fonction RH, ainsi que ses avantages et ses limites, en France. Une opération qui consiste à confier durablement à un partenaire expert tout ou partie d'une activité RH réalisée auparavant en interne. L'activité la plus souvent externalisée : la paie. Si les avantages sont à la fois stratégiques, économiques et opérationnels, la perte de lien représente un risque. Un des éléments importants à la bonne démarche d'une procédure d'externalisation : l'information auprès des salariés. Des précisions. Pas de chiffres.

### **Les processus RH de plus en plus couverts par l'informatique**

Source : *Entreprise et carrières*, 27 septembre – 3 octobre

2011 – n° 1064 – pp 14-16

Présentation, en septembre 2011, des résultats de la quatrième édition du benchmark SIRH (système d'information des ressources humaines) menée en France par Entreprise & carrières, en partenariat avec le cabinet de conseil Danaé. Principaux enseignements : les SIRH sont les garants de données fiables et d'une productivité accrue ; les grandes fonctionnalités RH sont le plus souvent couvertes par trois ou quatre modules d'un outil intégré ; de plus en plus de salariés et managers ont accès aux outils en self-service ; la tendance à l'externalisation se confirme, surtout sur des tâches à faible valeur ajoutée. Des détails sur les apports et axes de développement des SIRH. Quelques données chiffrées (%) sous forme de graphiques : le taux d'équipement des entreprises par domaine ; les apports constatés du SIRH.

### **Externalisation ou intégration ? Une question de cœur**

Source : *Le Nouvel économiste* Revue disponible à la Bpi, 9 décembre 2010 – n° 1546 – pp 47-50

Analyse, en décembre 2010, des raisons du choix de l'externalisation des compétences de ressources humaines (RH) au sein des PME françaises. Un choix stratégique notamment pour les secteurs en forte croissance, ayant une activité cyclique ou étant confrontés à une complexité importante. La gestion de la paie constitue la première étape à l'externalisation, avant le recrutement ou la formation. L'externalisation permet à l'entreprise de se concentrer sur son cœur de métier ; sa mise en place est toutefois à considérer en fonction de la taille des effectifs à gérer. La formation est le deuxième poste externalisé, du fait de l'évolution et complexité croissante des obligations en la matière. L'externalisation pour les besoins cycliques et récurrents est recommandée, à l'exception des postes touchant au cœur de métier de l'entreprise. Le choix d'un prestataire doit se faire sur la qualité de la relation, avant toute considération financière. Explications. Court entretien avec Chris Ham, managing director chez Cibsys et ancien responsable

de l'externalisation chez Allianz au Royaume-Uni : « les entreprises ont besoin de gens qui sont proches de leur cœur de métier, avec lesquels il est facile de communiquer ». Quelques données chiffrées.

## Europresse

De nombreux articles de presse spécialisée ou non consultables à la Bpi à partir de notre base de données en presse :

[Europresse](#)

En voici un :

**Sous-traiter la gestion des salariés, un pari peu français: Les DRH ont peur que l'externalisation des ressources humaines conduise à une dépersonnalisation des relations.**

Nathalie Quéruef, *Le Monde*, 2006

Résumé: Au Royaume-Uni, l'externalisation de la gestion des ressources humaines (RH) va bon train. En 2005, British Telecom (BT) a renouvelé son contrat d'outsourcing avec la société de conseil Accenture pour une durée de dix ans. Les 97 000 salariés de BT, les 180 000 retraités qui ont travaillé chez l'opérateur de téléphonie et les managers ne sont plus – ou presque – en contact avec le département RH interne mais avec les prestataires d'Accenture. Et la liste des services confiés à l'extérieur est importante : traitement administratif de la paie et des retraites, recrutement des juniors comme des seniors, évaluation, management de la performance, formation mais aussi... gestion de la santé et de la sécurité...

## En complément

**[Deux études Xerfi disponibles à la Bpi](#)**

Xerfi donne accès à des études de marché sectorielles en France, en Europe et sur le plan international. Des études des grands groupes français et internationaux, et d'entreprises non cotées, sont également disponibles. La majorité des études

sont en français, une centaine est disponible en langue anglaise. Les études sont consultables au format PDF. Aucune impression papier ni numérique n'est autorisée par l'éditeur.

### **Les organismes de formation professionnelle**

Parue le 12/02/2018, 256 pages, Réf : 8SAE01

LES POINTS FORTS DE L'ÉTUDE :

Le rapport conjoncture et prévisions, pour connaître les derniers chiffres et prévisions du secteur

Le rapport annuel, qui vous dressent les tendances du marché et l'analyse des forces en présence

Les performances financières des entreprises

### **Le conseil en recrutement**

Parue le 09/10/2017, 233 pages, Réf : 7SAE17 / XF2

LES POINTS FORTS DE L'ÉTUDE :

L'analyse conjoncturelle et les tendances du secteur

Les prévisions exclusives sur l'évolution de l'activité

Les positions des acteurs et les évolutions du jeu concurrentiel

Les faits marquants de la vie des entreprises et les axes de développement clés

Le classement, les performances financières et les fiches des principales entreprises

Cordialement,

[Eurêkoi](#) – Bibliothèque Publique d'Information