



Au cœur du management

## Baromètre Outsourcing RH 2006 - Synthèse



The information contained herein is provided under agreement of confidentiality. The contained information, both electronic or in written form, can not be shared with individuals who are external to your organization without the express written consent of Teleperformance Group, Inc.

**Septembre 2006**

*Teleperformance Midi-Aquitaine – Département Études Marketing*

# Méthodologie

- **Enquête web réalisée entre juin et septembre 2006.**
  
- **Sollicitation par email pour réponse à un questionnaire hébergé sur le serveur de Teleperformance Midi-Aquitaine.**
  
- **207 connexions au questionnaires, pour 130 réponses exploitables (63%), dont 81 réponses au questionnaire dans sa totalité (39% des connexions).**
  
- **Questionnaire portant sur :**
  - ➔ **la pratique et les projets d'outsourcing RH**
  - ➔ **les avantages de l'outsourcing RH, les freins à son développement**
  - ➔ **les clés de réussite d'un projet d'outsourcing RH**

# Résultats

## L'échantillon d'enquête

### Taille de l'entreprise

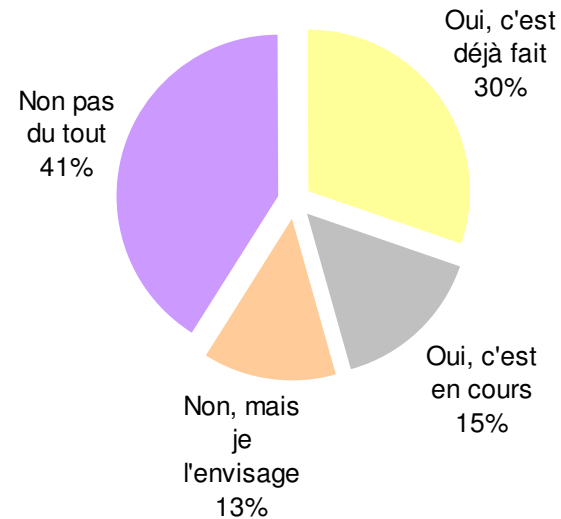
	Eff	%
- de 100 salariés	33	25%
de 100 à 499 salariés	31	24%
de 500 à 999 salariés	10	8%
de 1000 à 1999 salariés	20	15%
2000 salariés ou plus	36	28%
TOTAL	130	100%

### Appartenance à un groupe

	Eff	%
Oui	84	65%
Non	45	35%
Non réponse	1	1%
TOTAL	130	100%

# Pratiques et projets d'outsourcing RH

*Votre entreprise a-t-elle envisagé d'externaliser certains services de la fonction Ressources Humaines ?*

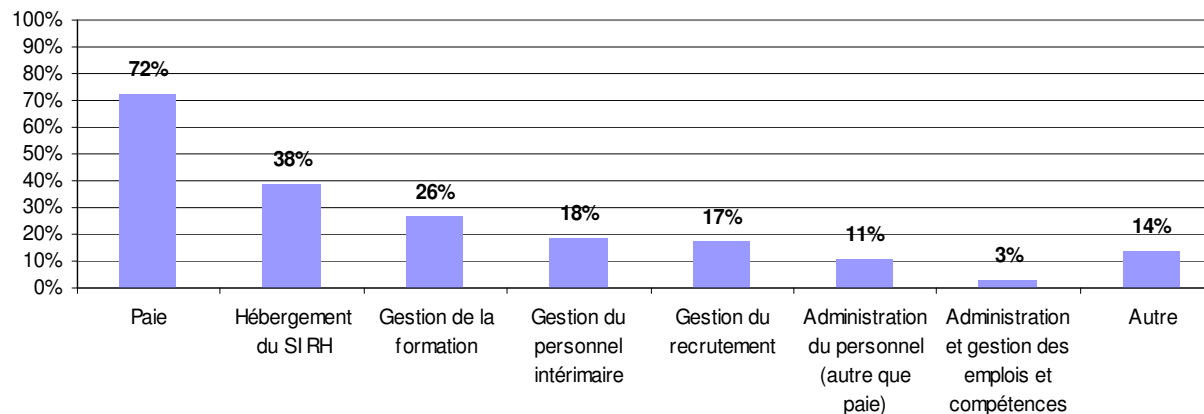


**41% des interviewés n'ont aucun projet à ce jour.**

**30% des entreprises externalisent déjà une partie de la fonction RH, et sont suivies par 15% qui ont un projet en cours.**

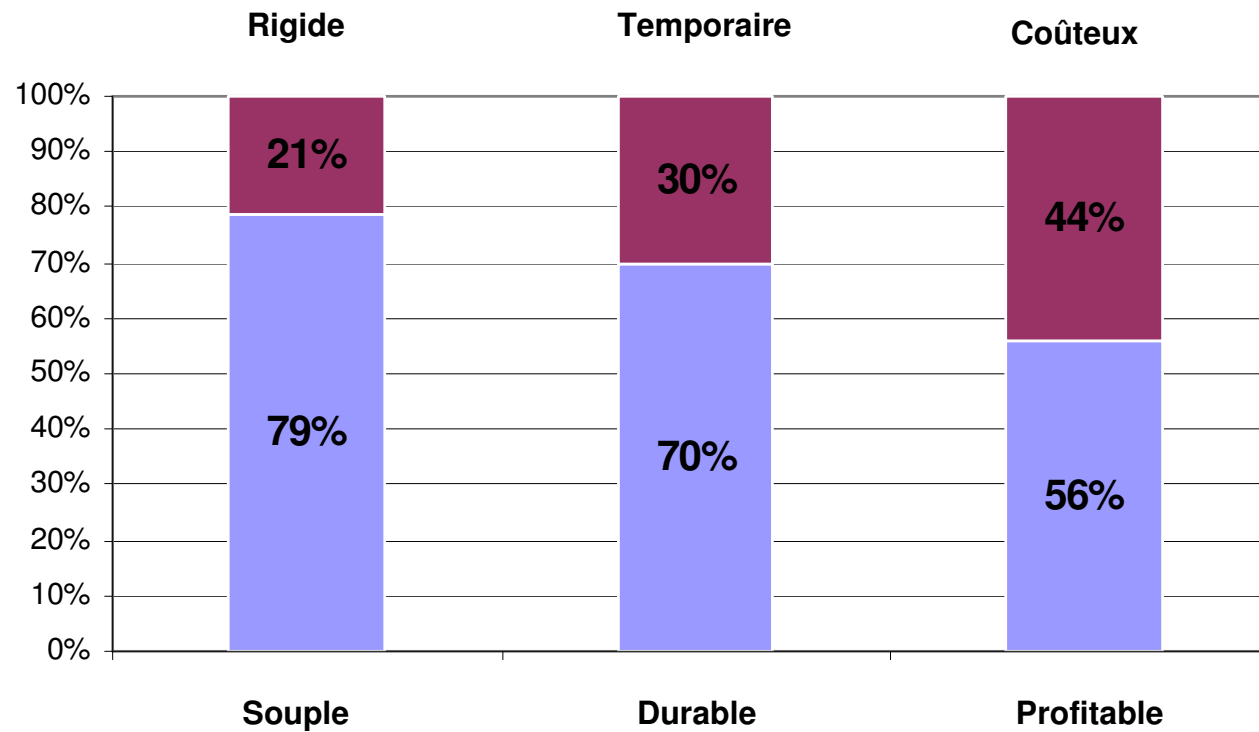
**13% sont en phase de réflexion.**

**En tête des fonction externalisées / externalisables, la paie (72%), l'hébergement du SI (38%), la gestion de la formation (26%).**



# Pratiques et projets d'outsourcing RH

*D'après vous, l'externalisation des services RH peut être considérée comme un mode d'organisation ...*

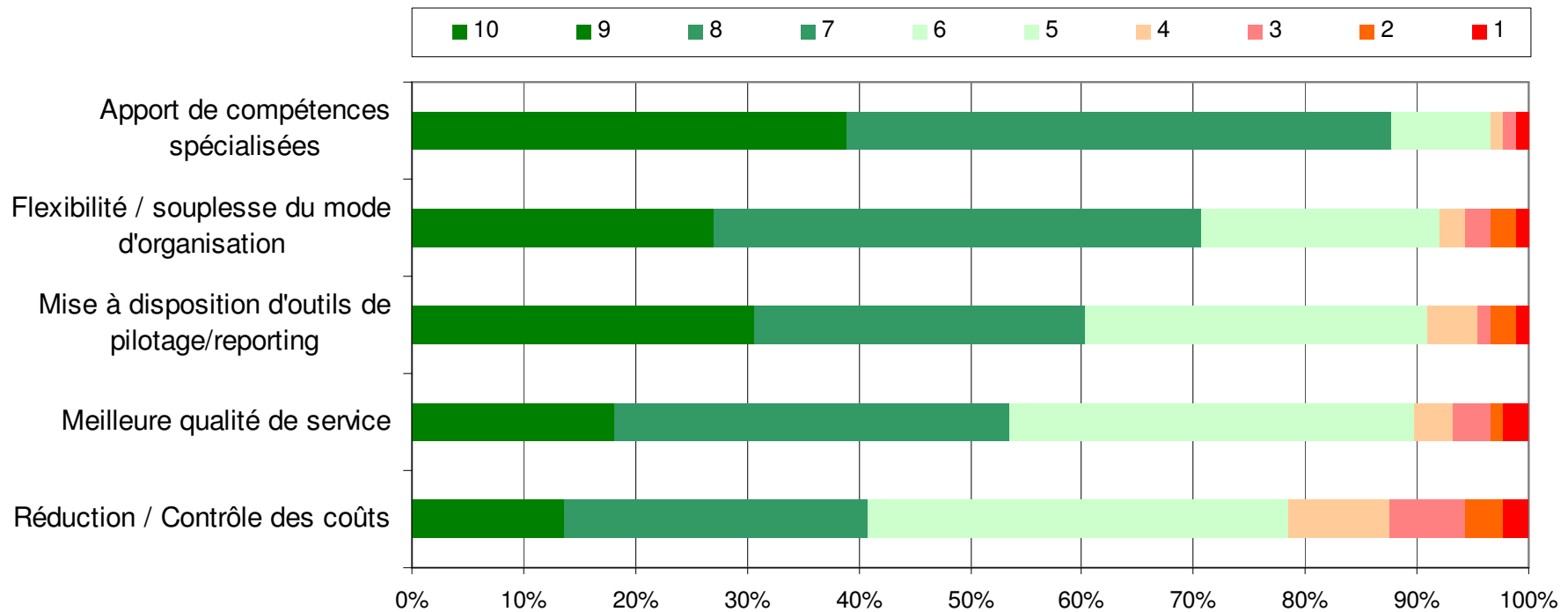


**La souplesse et la pérennité de l'outsourcing sont largement reconnus. Sa rentabilité est plus discutée, néanmoins, la majorité considère l'externalisation comme potentiellement rentable.**

# Perception de l'outsourcing RH et de ses avantages

*D'après vous, quels sont les avantages de l'outsourcing RH ?*

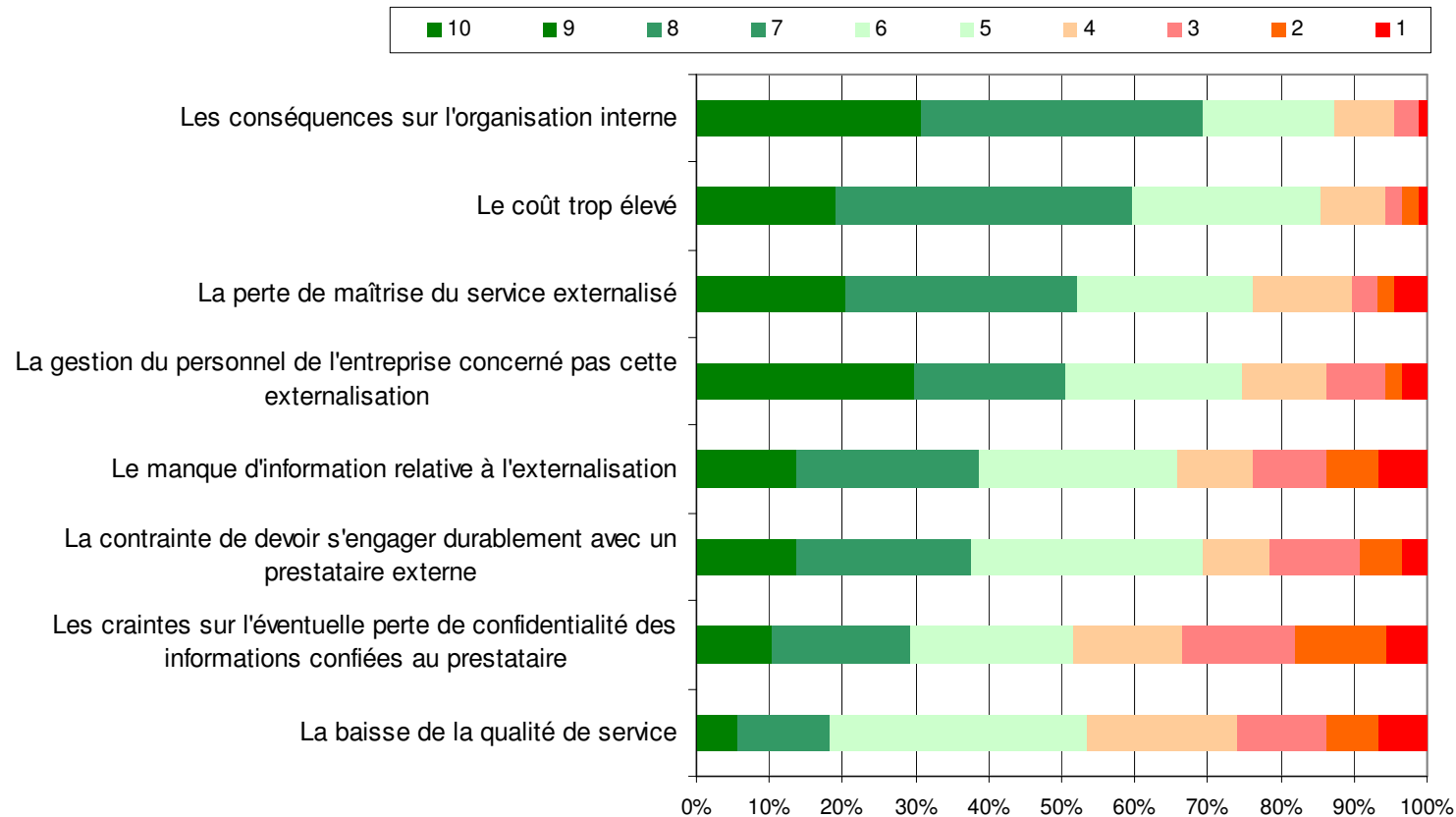
*Note de 1 (Pas du tout d'accord) à 10 (Tout à fait d'accord)*



**Apport de compétences externes et flexibilité sont les 2 avantages les plus reconnus. A l'inverse, les dimensions qualité et coût sont les avantages les moins reconnus.**

# Perception de l'outsourcing RH et de ses freins

**Quels sont d'après vous les principaux freins à l'externalisation RH ?**  
 Note de 1 (Pas du tout d'accord) à 10 (Tout à fait d'accord)

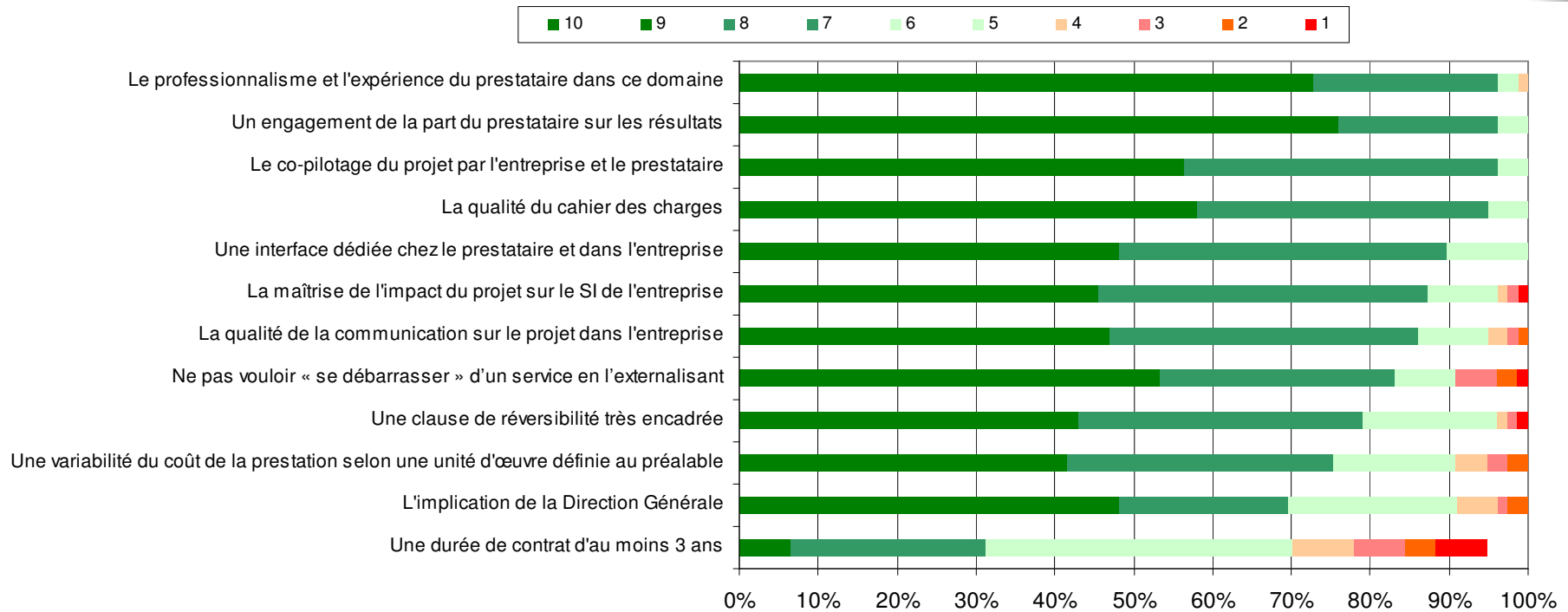


**Conséquences internes, coût élevé, perte de maîtrise et gestion du personnel concerné sont les 4 principaux freins qui se détachent par rapport aux autres propositions.**

## Conditions de succès

**Quelles sont les conditions du succès d'un projet d'outsourcing RH ?**

Note de 1 (Pas du tout d'accord) à 10 (Tout à fait d'accord)



**Avant tout, c'est par le prestataire que la réussite arrive : son professionnalisme et sa capacité et s'engager sur des résultats sont des facteurs clés de réussite, de même que le co-pilotage et une bonne spécification initiale au travers d'un cahier des charges de qualité.**

**La durée de contrat est le seul critère qui se détache nettement à l'opposé de l'échelle d'accord.**