



Au cœur du management

Fiche produit

Gestion & Administration des Personnels Temporaires

La problématique

Face à l'instabilité de l'environnement, le recours à la Ressources Humaines temporaire est une réponse pour garantir à long terme la pérennité de l'entreprise.

Le volume de recrutement des Ressources Humaines temporaires étant par nature très variable, les Directeurs des Ressources Humaines ne disposent souvent pas des outils, des expertises et des Ressources Humaines nécessaires à la gestion de ces flux.

Par ailleurs, dans un souci de transparence, certains services Achats sont très réticents à confier la gestion de ces ressources à une société de travail temporaire qui met à la disposition de l'entreprise les salariés concernés.

Aujourd'hui, les entreprises évoluent dans un environnement économique, social et réglementaire de plus en plus instable.

Face à ce manque de visibilité de leur plan de charge à moyen et long terme et aux contraintes réglementaires encadrant sa réalisation, elles ont développé des processus d'optimisation permanente de leurs Ressources Humaines tant sur le plan qualitatif que quantitatif :

- ✓ ajustements qualitatifs, à travers la mise en œuvre de démarche de gestion des emplois, des compétences et de l'employabilité de leurs Ressources Humaines internes,
- ✓ ajustements quantitatifs par le recours à des Ressources Humaines temporaires, pour, notamment, faire face à des surcroûts temporaires d'activité non planifiés ou participer à des projets de réorganisation, de restructuration ou d'évolution de l'outil de production.

Cette Ressource Humaine temporaire qui était encore il y a quelques années majoritairement composée de « travailleurs temporaires » aux qualifications d'employés non qualifiés ou qualifiés inclue aujourd'hui une importante population de jeunes diplômés bien formés, au statut agent de maîtrise ou cadre, qui sont potentiellement pour l'entreprise ses futurs managers, prescripteurs ou clients.

Parallèlement, les durées de missions sont pour ces populations d'agent de maîtrise et de cadre de plus en plus longues pour atteindre dans de nombreux cas la durée légale maximale (hors exception) de 18 mois.

Les principales caractéristiques de la gestion et de l'administration des personnels intérimaires sont :

- ✓ une gestion complexe qui ne s'improvise pas
- ✓ une obligation permanente de conciliation entre objectifs de production et cadre juridique contraignant
- ✓ une absence d'identification par les managers des réels risques et conséquences de la cohabitation de salariés permanents et temporaires
- ✓ une absence d'identification des réelles contraintes du cadre réglementaire et des conséquences dommageables pour les entreprises et les managers donneurs d'ordre. L'urgence du besoin de main d'œuvre complémentaire associée à la complexité du cadre légal fait courir en permanence :
 - pour l'entreprise, un risque de sanction civile,
 - pour le donneur d'ordre, un risque de recherche de la responsabilité pénale.

La réponse merlane

Notre produit "[Gestion & Administration des Personnels Temporaires](#)" s'adresse aux responsables de la gestion des Ressources Humaines d'entreprises de toute taille et de tout secteur, aux managers responsables des Ressources Humaines de grandes sociétés, mais aussi à des patrons de PME-PMI.



Au cœur du management



Au cœur du management

Fiche produit

Gestion & Administration des Personnels Temporaires

Les finalités de l'intervention de merlane :

La décision d'un Directeur des Ressources Humaines de recourir à un prestataire externe indépendant, expert en gestion des Ressources Humaines pour gérer, dans le cadre d'une délégation de service, les Ressources Humaines temporaires de son entreprise peut être motivée par huit préoccupations majeures :

- 1. la sécurisation de la gestion quotidienne des « contrats de travail » intérimaires**
- 2. l'optimisation de la qualité des recrutements et de l'intégration** des collaborateurs intérimaires
- 3. l'adaptation des effectifs de Ressources Humaines temporaires aux variations de volume d'activité** de l'entreprise ou du service
- 4. l'information et l'accompagnement des managers de l'entreprise** dans toutes les actions ou décisions liées à la vie du contrat de mise à disposition de salariés intérimaires
- 5. la description précise et exhaustive** des spécificités du poste proposé
- 6. la sélection, le recrutement et l'intégration du candidat** proposé par l'entreprise de travail temporaire
- 7. la mise en œuvre d'une procédure d'alerte du prestataire lors de toutes les étapes clefs de la vie du contrat de mise à disposition** (dates de renouvellement, date de début de souplesse, date de fin du contrat) **et également en cas de prise de risque juridique** civil ou pénal, prévisible ou constaté, ou de risque pénal qui incombe au manager, sans substitution possible de l'entreprise
- 8. la mise à disposition par le prestataire d'un outil informatique opérationnel adaptable aux spécificités de l'entreprise**, permettant la synthèse de l'ensemble des informations quotidiennes, hebdomadaires et mensuelles nécessaires à la gestion optimale du recours à l'intérim (mesureurs de performance et outils d'aide à la décision)

Approche méthodologique

Il s'agit pour le Consultant Senior et les Consultants affectés auprès de la Direction des Ressources Humaines de l'entreprise, de mettre en place une collaboration étroite permettant de s'approprier les enjeux de l'entreprise et de fournir une contribution opérationnelle en matière de :

- ✓ Diagnostic de mise en conformité légale pour identifier les problématiques à traiter
- ✓ Mise en conformité légale et réglementaire
- ✓ Administration du personnel temporaire
- ✓ Veille et alerte sur toute anomalie éventuelle
- ✓ Analyse des risques et recommandations d'actions
- ✓ Garantie de conformité des contrats en particulier en matière de motifs de recours
- ✓ Apports méthodologiques pour améliorer la pertinence des décisions en matière de gestion du personnel et de leur mise en œuvre
- ✓ Administration du processus d'information pour répondre à toute demande des salariés.



Au cœur du management



Au cœur du management

Fiche produit

Gestion & Administration des Personnels Temporaires

Nos atouts

Nos atouts reposent sur :

- ✓ des gains en termes techniques.
- ✓ Les spécialistes de l'équipe s'attachent à mettre en œuvre un haut niveau de professionnalisme en particulier en matière de respect de la réglementation et de la législation et de gestion de la vie des contrats de salariés intérimaires au sens large.
- ✓ Les apports méthodologiques à la Direction sont réalisés par des consultants capables de développer une vision et une compréhension globale de l'Administration du personnel et des Ressources Humaines.
- ✓ L'entreprise cliente bénéficie des expériences croisées de merlane.
- ✓ Le niveau de qualité de la prestation est garanti (ISO 9001 – version 2000 et ISQ-OPQCM)
- ✓ La flexibilité et la réactivité sont recherchées en permanence par merlane.
- ✓ Des gains en termes organisationnels et opérationnels.
- ✓ La garantie d'une gestion des salariés intérimaires optimale limitant les risques de recherche vis-à-vis des Dirigeants de responsabilité personnelle tant civile que pénale.

Votre contact

Patrice MOREAU

Directeur Associé

Responsable de la Business Unit « Gestion & Administration du Personnel »

Tél. : 01 42 96 93 37 / 06 34 03 60 45

pmoreau@merlane.com



Au cœur du management