

Le Figaro, no. 18778  
Le Figaro Entreprises, lundi, 20 décembre 2004, p. 16

## Externaliser : LES ENTREPRISES SOUS-TRAIENT UNE PARTIE DES TÂCHES ADMINISTRATIVES LIÉES À LA FORMATION. LA NOUVELLE LÉGISLATION DEVRAIT ACCÉLÉRER LE MOUVEMENT. **Formation, tendance outsourcing**

**Yoanna SULTAN**

*ET SI L'ON CONFLIAIT les tâches administratives et organisationnelles à un prestataire ? Depuis une dizaine d'années, les entreprises se sont passé le mot. L'externalisation a fait ses premiers pas avec la gestion de la paye, aujourd'hui premier marché de l'outsourcing. Le pôle RH s'est lui aussi laissé tenter. Le dernier secteur qui s'ouvre à l'outsourcing est désormais celui de la formation.*

*Xavier-Marie Masse, président de Cimes, surfe sur la tendance depuis 1998. « La demande est d'abord venue des entreprises, qui n'arrivaient pas à recruter des jeunes, explique-t-il. Beaucoup ont alors eu recours à l'alternance et nous ont demandé de gérer le suivi des dossiers, des remboursements. C'est par ce biais que nous nous sommes lancés dans l'externalisation du processus de formation. »*

Le cabinet Merlane fait, lui, son entrée dans l'outsourcing en 1997. « Bien avant les ressources humaines et la paye, la formation a été notre premier terrain d'expérience, raconte Stéphane Adnet, responsable du développement. Nous avons décroché un contrat auprès d'un grand laboratoire pharmaceutique américain. »

Que confie l'entreprise à ses prestataires ? Avant tout la gestion administrative et financière du

processus de formation, mais aussi le développement des progiciels de gestion de la formation. « Nous offrons une solution très modulable, affirme Stéphane Adnet. Tout le processus n'est pas forcément outsourcé. »

Planification, suivi des inscriptions, convocation des participants, réservation des salles, gestion des remboursements... Autant de tâches dont le DRH ou le directeur formation de l'entreprise peut se débarrasser, pour se recentrer sur son cœur de métier. Qui fait le choix des formateurs ? Chez Cimes, on laisse cette prérogative à l'entreprise. Chez Merlane, cette « option » est comprise dans l'externalisation.

La SSII Soltim & Proval ATT a confié le suivi de la formation de ses 450 salariés au cabinet Merlane : « Avec les dirigeants, nous nous concentrons sur l'élaboration d'une stratégie de formation, explique Anne Daniel, directrice des ressources humaines. Nous avons enfin le temps de nous poser la question suivante : comment former les salariés pour que l'entreprise soit pérenne dans cinq ans ? »

Une fois par semaine, un consultant Merlane vient travailler dans les locaux de Soltim & Proval. Une manière de s'intégrer à l'entreprise et d'en comprendre la culture. « Pour ce

type de mission, nous recrutons des professionnels RH, spécialistes de la formation », poursuit Stéphane Adnet. La prestation se fait sur le long terme, avec des contrats de un à trois ans, reconductibles tacitement. « Nous ne sommes pas des fournisseurs, mais des partenaires. Il y a un vrai travail en commun, un échange entre le client et nous », explique Xavier-Marie Masse.

Toutes les entreprises n'ont pas intérêt à externaliser leur pôle formation. « Chez Soltim & Proval ATT, notre effectif est vraiment « limite ». En dessous de 500 salariés, mieux vaut gérer sa formation en interne. La prestation coûte beaucoup trop cher pour une PME », affirme Anne Daniel. Les autres clients de Merlane sont d'ailleurs majoritairement de grands groupes. Idem chez Cimes, dont sept clients sont même cotés en Bourse. Le gain financier pour ces entreprises : environ 10 %, en prenant en compte les coûts indirects. « Mais la motivation n'est plus uniquement de réaliser des économies. Ce que les entreprises cherchent avant tout, c'est la fiabilité », analyse Stéphane Adnet.

« Externaliser le processus de formation est rentable... et le sera encore davantage avec la mise en place de la nouvelle législation en janvier 2005 », estime Anne Daniel. L'arrivée du droit individuel à la formation (DIF) devrait en effet

sérieusement compliquer le suivi administratif, puisque c'est le parcours de chaque salarié qu'il faudra désormais prendre en compte.

Exemple de piège que pourrait tendre le DIF aux entreprises : si la demande de formation d'un salarié n'est pas

prise en compte au bout d'un mois, sa formation lui est automatiquement accordée. Une entreprise submergée, et c'est la moitié des salariés qui peut partir en MBA à l'autre bout du monde ! « Voilà pourquoi nous avons mis en place depuis la rentrée des «

cellules DIF », affirme Xavier-Marie Masse. Leur principe étant de prendre en compte chaque étape du processus. » Trois entreprises, dont une de 23 000 salariés, a déjà confié à Cimes leur cellule DIF. Ce n'est sans doute qu'un début.

#### **Illustration(s) :**

Xavier-Marie Masse. Il s'occupe même de la réservation des salles.

(Photo P. Delort/le Figaro.)

© 2004 Le Figaro ; CEDROM-SNi inc.

**PUBLI-C** news-20041220-LF-20041220\*2ENT0023 - Date d'émission : 2008-05-22

Ce certificat est émis à M. frank morcant à des fins de visualisation personnelle et temporaire.

[Retour à la liste des articles](#)