

# Appel à tous

## Rapport

Cet appel à tous concerne l'externalisation des processus de gestion des ressources humaines par les entreprises. Voici un aperçu des questions posées :

- Quels processus de gestion des ressources humaines ont fait l'objet d'une externalisation dans votre entreprise?
- Quelles raisons vous ont incité à externaliser certains processus liés à la gestion des ressources humaines?
- Quels obstacles avez-vous rencontrés lors de l'externalisation de certains processus liés à la gestion des ressources humaines?

Nombre de répondants : 66

Cet appel à tous a été fait entre le 9 janvier et le 19 janvier 2007.



Reproduction, diffusion et distribution, intégrales ou partielles, par quelque procédé que ce soit, interdites sans l'autorisation de l'Ordre des CRHA et des CRIA du Québec.

Le résumé et les réponses à l'appel à tous, telles que transmises, ne sauraient exprimer en aucun cas l'opinion de l'ORHRI. De plus, il ne s'agit ni d'un avis juridique ni d'un quelconque conseil.

Publié en version électronique en février 2007.

1200, avenue McGill College  
Bureau 1400  
Montréal (Québec) H4B 2G7  
(514) 879-1636 - [info@orhri.org](mailto:info@orhri.org)

Le sondage visait à découvrir les processus de gestion des ressources humaines qui font l'objet d'une externalisation dans les organisations. Les résultats montrent que plusieurs processus sont externalisés, mais pas par une majorité d'entreprises. Aucun des processus de gestion des ressources humaines n'est externalisé par 50 % ou plus des répondants.

### **Les processus les plus fréquemment externalisés : 30 % ou plus des répondants<sup>1,2</sup>**

Les quatre processus les plus souvent impartis par les entreprises sont les programmes d'aide aux employés (49 %), le processus de dédommagement pour les accidents de travail (45 %), l'émission de la paie (34 %) et la résolution de différends (31 %), le recrutement et la sélection d'employés (30 %).

### **Les processus les moins fréquemment externalisés : 10 % ou moins des répondants**

Le sondage permet aussi de constater que certains processus de gestion des ressources humaines sont assez rarement impartis (proportions les plus faibles du sondage) : les descriptions de tâches (9 %), les augmentations de salaire (3 %) et les mises à pied (1 %).

### **Raisons de l'externalisation**

Selon les répondants, les raisons principales de l'externalisation de certains processus sont l'accession aux capacités et à l'expertise des fournisseurs (30 %), la possibilité pour l'entreprise de se concentrer sur ses activités principales (21 %) ou encore la compensation du manque d'expertise interne (18 %).

### **Les obstacles à l'externalisation**

Enfin, les résultats révèlent que trois grands obstacles se posent à l'externalisation d'un processus. Le principal est la crainte que l'impartition n'altère la qualité du service offert aux employés (31 %). Le deuxième est la crainte d'une perte de contrôle (30 %). En troisième place, une raison assez souvent mentionnée par les répondants est le manque de connaissance des caractéristiques à rechercher chez les fournisseurs (19 %).

---

<sup>1</sup> L'externalisation de la formation n'a pas été comptabilisée dans ces calculs, mais plusieurs répondants mentionnent que leur organisation externalise cette fonction.

<sup>2</sup> Pour voir l'ensemble des résultats concernant le pourcentage d'entreprises qui ont recours à l'externalisation de certains processus, voir la page suivante.

### 1. Quels processus de gestion des ressources humaines ont fait l'objet d'une externalisation dans votre entreprise?

#### 1.1) Le traitement et l'administration de la paie

L'émission des chèques	36	33,64 %
La retenue ou la déduction des impôts	25	23,36 %
Les primes d'assurance et de régimes de santé	25	23,36 %
Les cotisations aux régimes de pension	17	15,89 %
Autres (spécifiez)	4	3,75 %
<b>Nombre de répondants</b>	<b>107</b>	

Vous pouvez également consulter la section COMPILATION DES RÉSULTATS - PAR RÉPONDANT.

#### 1.2) Les avantages sociaux

Les soins de santé	35	27,13 %
Les soins dentaires	31	24,03 %
L'assurance-vie et l'assurance-invalidité	35	27,13 %
Les régimes de retraite	23	17,83 %
Autres (spécifiez)	5	3,88 %
<b>Nombre de répondants</b>	<b>129</b>	

Vous pouvez également consulter la section COMPILATION DES RÉSULTATS - PAR RÉPONDANT.

#### 1.3) La gestion des ressources humaines

Le recrutement et la sélection d'employés	22	29,73 %
La mise à pied	1	1,35 %
Les augmentations de salaire	2	2,7 %
Les descriptions de tâches	7	9,46 %
Le programme d'aide aux employés	36	48,65 %
Autres (spécifiez)	6	8,11 %
<b>Nombre de répondants</b>	<b>74</b>	

Vous pouvez également consulter la section COMPILATION DES RÉSULTATS - PAR RÉPONDANT.

#### 1.4) La gestion des risques

Le dédommagement pour accidents du travail	13	44,83 %
La résolution de différends	9	31,03 %
Les inspections de sécurité	4	13,79 %
Autres (spécifiez)	3	10,34 %
<b>Nombre de répondants</b>	<b>29</b>	

Vous pouvez également consulter la section COMPILATION DES RÉSULTATS - PAR RÉPONDANT.

#### 1.5) Les politiques et les procédures administratives

Vous pouvez consulter la section COMPILATION DES RÉSULTATS - PAR RÉPONDANT.

### 1.6) Le manuel de l'employé

Vous pouvez consulter la section COMPILATION DES RÉSULTATS - PAR RÉPONDANT.

### 1.7) La conception et l'application de mesures incitatives

Vous pouvez consulter la section COMPILATION DES RÉSULTATS - PAR RÉPONDANT.

### 1.8) La formation et le perfectionnement

Vous pouvez consulter la section COMPILATION DES RÉSULTATS - PAR RÉPONDANT.

## 2. Quelles raisons vous ont incité à externaliser certains processus liés à la gestion des ressources humaines?

---

Permettre à l'entreprise de se concentrer sur ses activités principales	30	20,69 %
Accéder aux capacités et à l'expertise des fournisseurs	43	29,66 %
Permettre au personnel du service des ressources humaines de se concentrer sur les stratégies	16	11,03 %
Compenser le manque d'expertise interne	26	17,93 %
Offrir des services que l'organisation ne pourrait offrir autrement	24	16,55 %
Autres (spécifiez)	6	4,14 %
<b>Nombre de répondants</b>	<b>145</b>	

Vous pouvez également consulter la section COMPILATION DES RÉSULTATS - PAR RÉPONDANT.

## 3. Quels obstacles avez-vous rencontrés lors de l'externalisation de certains processus liés à la gestion des ressources humaines?

---

Crainte d'une perte de contrôle	23	29,87 %
Crainte que l'impartition n'altère la qualité du service offert aux employés	24	31,17 %
Manque de connaissance des caractéristiques à rechercher chez les fournisseurs	15	19,48 %
Résistance du service des ressources humaines	5	6,49 %
Résistance des employés en général	5	6,49 %
Autres (spécifiez)	5	6,49 %
<b>Nombre de répondants</b>	<b>77</b>	

Vous pouvez également consulter la section COMPILATION DES RÉSULTATS - PAR RÉPONDANT.

## Compilation des résultats – Nombre de répondants

### Taille de l'entreprise

Moins de 100 employés	18	30,00 %
101 à 500 employés	18	30,00 %
501 à 1000 employés	11	18,33 %
1001 à 5000 employés	9	15,00 %
5001 employés et plus	4	6,67 %
<b>Nombre de répondants</b>	<b>60</b>	

### Secteur d'activité

Agriculture, foresterie, pêche et chasse	1	1,67 %
Extraction minière et extraction de pétrole et de gaz	0	0,00 %
Services publics	1	1,67 %
Construction	1	1,67 %
Fabrication	19	31,67 %
Commerce de gros	0	0,00 %
Commerce de détail	5	8,33 %
Transport et entreposage	2	3,33 %
Industrie de l'information et industrie culturelle	2	3,33 %
Finance et assurances	6	10,00 %
Services immobiliers et services de location et de location à bail	0	0,00 %
Services professionnels, scientifiques et techniques	9	15,00 %
Gestion de sociétés et d'entreprises	0	0,00 %
Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement	1	1,67 %
Services d'enseignement	2	3,33 %
Soins de santé et assistance sociale	1	1,67 %
Arts, spectacles et loisirs	0	0,00 %
Hébergement et services de restauration	0	0,00 %
Autres services, sauf les administrations publiques	1	1,67 %
Administrations publiques	5	8,33 %
Organisme sans but lucratif	4	6,67 %
Syndicat	0	0,00 %
<b>Nombre de répondants</b>	<b>60</b>	

Questions	Répondants
<p>1. Quels processus de gestion des ressources humaines ont fait l'objet d'une externalisation dans votre entreprise?</p> <p>1.1) Le traitement et l'administration de la paie                      1.2) Les avantages sociaux                      1.3) La gestion des ressources humaines                      1.4) La gestion des risques                      1.5) Les politiques et les procédures administratives                      1.6) Le manuel de l'employé                      1.7) La conception et l'application de mesures incitatives                      1.8) La formation et le perfectionnement</p> <p>2. Quelles raisons vous ont incité à externaliser certains processus liés à la gestion des ressources humaines?</p> <p>3. Quels obstacles avez-vous rencontrés lors de l'externalisation de certains processus liés à la gestion des ressources humaines?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>Moins de 100 employés (18 répondants)</p>
	<p>1 -</p> <p>1.1 L'émission des chèques, la retenue ou la déduction des impôts, les primes d'assurance et de régimes de santé, les cotisations aux régimes de pension                      1.2 L'assurance-vie et l'assurance-invalidité, les soins de santé, les soins dentaires                      2. Permettre au personnel du service des ressources humaines de se concentrer sur les stratégies                      Permettre à l'entreprise de se concentrer sur ses activités principales                      Secteur d'activité : Autres services, sauf les administrations publiques</p>
	<p>2 -</p> <p>1.1 L'émission des chèques                      2. Accéder aux capacités et à l'expertise des fournisseurs                      Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
	<p>3 -</p> <p>1.1 La retenue ou la déduction des impôts, l'émission des chèques                      1.5 La comptabilité est par impartition.                      2. Permettre à l'entreprise de se concentrer sur ses activités principales, accéder aux capacités et à l'expertise des fournisseurs, compenser le manque d'expertise interne                      3. Crainte d'une perte de contrôle                      Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
	<p>4 -</p> <p>1.1 L'émission des chèques, la retenue ou la déduction des impôts, les primes d'assurance et de régimes de santé                      1.3 Les descriptions de tâches                      2. Permettre à l'entreprise de se concentrer sur ses activités principales, compenser le manque d'expertise interne                      3. Crainte d'une perte de contrôle, manque de connaissance des caractéristiques à rechercher chez les fournisseurs                      Secteur d'activité : Organisme sans but lucratif</p>
	<p>5 -</p> <p>1.1 L'émission des chèques, la retenue ou la déduction des impôts                      2. Permettre à l'entreprise de se concentrer sur ses activités principales, accéder aux capacités et à l'expertise des fournisseurs, offrir des services que l'organisation ne pourrait offrir autrement                      Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
<p>6 -</p> <p>1.1 Les cotisations aux régimes de pension, l'émission des chèques, les primes d'assurance et de régimes de santé                      1.2 Les soins de santé, les soins dentaires, l'assurance-vie et l'assurance-invalidité, les régimes de retraite                      1.8 Séminaire offert à HEC Montréal                      2. Permettre à l'entreprise de se concentrer sur ses activités principales, offrir des services que l'organisation ne pourrait offrir autrement                      3. Crainte que l'impartition n'altère la qualité du service offert aux employés, manque de connaissance des caractéristiques à rechercher chez les fournisseurs                      Secteur d'activité : Commerce de détail</p>	

Questions	Répondants	
<p>1. Quels processus de gestion des ressources humaines ont fait l'objet d'une externalisation dans votre entreprise?</p> <p>1.1) Le traitement et l'administration de la paie 1.2) Les avantages sociaux 1.3) La gestion des ressources humaines 1.4) La gestion des risques 1.5) Les politiques et les procédures administratives 1.6) Le manuel de l'employé 1.7) La conception et l'application de mesures incitatives 1.8) La formation et le perfectionnement</p> <p>2. Quelles raisons vous ont incité à externaliser certains processus liés à la gestion des ressources humaines?</p> <p>3. Quels obstacles avez-vous rencontrés lors de l'externalisation de certains processus liés à la gestion des ressources humaines?</p> <p>Secteur d'activité</p>	7 -	<p>1.1 La retenue ou la déduction des impôts 1.2 Les régimes de retraite 1.3 Les descriptions de tâches 1.4 Le dédommagement pour accidents du travail 1.6 Mise à jour du manuel en fonction des changements 1.7 Bonis sur rendement exceptionnel 1.8 Donner plus de formation à l'interne</p> <p>2. Permettre à l'entreprise de se concentrer sur ses activités principales</p> <p>3. Résistance des employés âgés</p> <p>Secteur d'activité : Organisme sans but lucratif</p>
<p>Secteur d'activité</p>	8 -	<p>1.2 Les soins de santé, les soins dentaires, l'assurance-vie et l'assurance-invalidité 1.3 Le recrutement et la sélection d'employés</p> <p>2. Permettre à l'entreprise de se concentrer sur ses activités principales, accéder aux capacités et à l'expertise des fournisseurs, le manque de temps</p> <p>3. Manque de connaissance des caractéristiques à rechercher chez les fournisseurs</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
<p>Secteur d'activité</p>	9 -	<p>1.1 La retenue ou la déduction des impôts 2. Permettre à l'entreprise de se concentrer sur ses activités principales</p> <p>Secteur d'activité : Industrie de l'information et industrie culturelle</p>
<p>Secteur d'activité</p>	10 -	<p>1.1 Les primes d'assurance et de régimes de santé, l'émission des chèques, la retenue ou la déduction des impôts 1.2 L'assurance-vie et l'assurance-invalidité, les soins de santé, les soins dentaires 1.3 Le programme d'aide aux employés 1.8 Formateurs externes utilisés à l'occasion</p> <p>2. Permettre à l'entreprise de se concentrer sur ses activités principales, accéder aux capacités et à l'expertise des fournisseurs, offrir des services que l'organisation ne pourrait offrir autrement</p> <p>3. Crainte d'une perte de contrôle, manque de connaissance des caractéristiques à rechercher chez les fournisseurs</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
<p>Secteur d'activité</p>	11 -	<p>1.1 La retenue ou la déduction des impôts, l'émission des chèques 1.2 L'assurance-vie et l'assurance-invalidité 1.3 Le recrutement et la sélection d'employés 1.8 Formation des représentants</p> <p>2. Accéder aux capacités et à l'expertise des fournisseurs Afin de s'assurer d'identifier les candidats qui répondent vraiment à nos critères. Par la suite en s'assurant de leur offrir la meilleure formation possible.</p> <p>3. Résistance du service des ressources humaines</p> <p>Secteur d'activité : Commerce de détail</p>



Questions		Répondants
<p>1. Quels processus de gestion des ressources humaines ont fait l'objet d'une externalisation dans votre entreprise?</p> <p>1.1) Le traitement et l'administration de la paie</p> <p>1.2) Les avantages sociaux</p> <p>1.3) La gestion des ressources humaines</p> <p>1.4) La gestion des risques</p> <p>1.5) Les politiques et les procédures administratives</p> <p>1.6) Le manuel de l'employé</p> <p>1.7) La conception et l'application de mesures incitatives</p> <p>1.8) La formation et le perfectionnement</p> <p>2. Quelles raisons vous ont incité à externaliser certains processus liés à la gestion des ressources humaines?</p>	12 -	<p>1.1 L'émission des chèques, la retenue ou la déduction des impôts, les primes d'assurance et de régimes de santé, les cotisations aux régimes de pension</p> <p>1.2 Les soins de santé, les soins dentaires, l'assurance-vie et l'assurance-invalidité, les régimes de retraite</p> <p>1.3 Le programme d'aide aux employés</p> <p>1.4 Le dédommagement pour accidents du travail</p> <p>2. Offrir des services que l'organisation ne pourrait offrir autrement, permettre à l'entreprise de se concentrer sur ses activités principales, accéder aux capacités et à l'expertise des fournisseurs, permettre au personnel du service des ressources humaines de se concentrer sur les stratégies</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p>3. Quels obstacles avez-vous rencontrés lors de l'externalisation de certains processus liés à la gestion des ressources humaines?</p> <p>Secteur d'activité</p>	13 -	<p>1.1 L'émission des chèques, la retenue ou la déduction des impôts</p> <p>1.3 Le programme d'aide aux employés</p> <p>2. Accéder aux capacités et à l'expertise des fournisseurs, permettre au personnel du service des ressources humaines de se concentrer sur les stratégies</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
	14 -	<p>1.2 L'assurance-vie et l'assurance-invalidité</p> <p>2. Offrir des services que l'organisation ne pourrait offrir autrement</p> <p>3. Manque de connaissance des caractéristiques à rechercher chez les fournisseurs</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
	15 -	<p>1.1 L'émission des chèques, la retenue ou la déduction des impôts, les primes d'assurance et de régimes de santé, les cotisations aux régimes de pension</p> <p>1.2 Les soins de santé, les soins dentaires, l'assurance-vie et l'assurance-invalidité, les régimes de retraite</p> <p>2. Permettre à l'entreprise de se concentrer sur ses activités principales, accéder aux capacités et à l'expertise des fournisseurs</p> <p>3. Crainte d'une perte de contrôle</p> <p>Secteur d'activité : Finance et assurances</p>
	16 -	<p>1.1 L'émission des chèques, les primes d'assurance et de régimes de santé, la retenue ou la déduction des impôts</p> <p>1.2 Les soins de santé, les soins dentaires, l'assurance-vie et l'assurance-invalidité</p> <p>2. Accéder aux capacités et à l'expertise des fournisseurs, offrir des services que l'organisation ne pourrait offrir autrement</p> <p>3. Crainte que l'impartition n'altère la qualité du service offert aux employés</p> <p>Secteur d'activité : Industrie de l'information et industrie culturelle</p>
	17 -	<p>1.1 Les primes d'assurance et de régimes de santé</p> <p>2. Permettre à l'entreprise de se concentrer sur ses activités principales</p> <p>3. Crainte d'une perte de contrôle</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Quels processus de gestion des ressources humaines ont fait l'objet d'une externalisation dans votre entreprise?</p> <p>1.1) Le traitement et l'administration de la paie</p> <p>1.2) Les avantages sociaux</p> <p>1.3) La gestion des ressources humaines</p> <p>1.4) La gestion des risques</p> <p>1.5) Les politiques et les procédures administratives</p> <p>1.6) Le manuel de l'employé</p> <p>1.7) La conception et l'application de mesures incitatives</p> <p>1.8) La formation et le perfectionnement</p> <p>2. Quelles raisons vous ont incité à externaliser certains processus liés à la gestion des ressources humaines?</p> <p>3. Quels obstacles avez-vous rencontrés lors de l'externalisation de certains processus liés à la gestion des ressources humaines?</p>	<p>18 -</p>	<p>1.1 L'émission des chèques, la retenue ou la déduction des impôts, les primes d'assurance et de régimes de santé, les cotisations aux régimes de pension</p> <p>1.2 Les soins de santé, les soins dentaires, les régimes de retraite</p> <p>1.3 Le programme d'aide aux employés</p> <p>1.4 Le dédommagement pour accidents du travail</p> <p>1.5 Un cadre de gestion gouvernemental s'applique à chaque ministère et organisme qui peut compléter par une politique ou une directive ministérielle.</p> <p>2. Décision gouvernementale, insuffisance ou décroissance de l'effectif, compensation du manque d'expertise interne</p> <p>3. Perte d'autonomie et de la capacité d'influencer les décisions, crainte d'une perte de contrôle, crainte que l'impartition n'altère la qualité du service offert aux employés</p> <p>Secteur d'activité : Administrations publiques</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>101 à 500 employés (18 répondants)</p>	
	<p>19 -</p>	<p>1.1 L'émission des chèques, la retenue ou la déduction des impôts, les primes d'assurance et de régimes de santé, les cotisations aux régimes de pension</p> <p>1.2 Les soins de santé, les soins dentaires, l'assurance-vie et l'assurance-invalidité, les régimes de retraite</p> <p>1.3 Le programme d'aide aux employés</p> <p>2. Permettre à l'entreprise de se concentrer sur ses activités principales</p> <p>3. Résistance des employés en général, crainte que l'impartition n'altère la qualité du service offert aux employés</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
	<p>20 -</p>	<p>1.1 Les primes d'assurance et de régimes de santé</p> <p>1.2 L'assurance-vie et l'assurance-invalidité</p> <p>1.3 Le recrutement et la sélection d'employés</p> <p>1.8 Formation des formateurs, formation spécialisées</p> <p>2. Accéder aux capacités et à l'expertise des fournisseurs</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
	<p>21 -</p>	<p>1.1 L'émission des chèques, la retenue ou la déduction des impôts, les primes d'assurance et de régimes de santé, les cotisations aux régimes de pension</p> <p>1.2 Les soins de santé, les soins dentaires, l'assurance-vie et l'assurance-invalidité, les régimes de retraite</p> <p>1.8 La majorité des formations sont données par des firmes externes.</p> <p>2. Accéder aux capacités et à l'expertise des fournisseurs, compenser le manque d'expertise interne, offrir des services que l'organisation ne pourrait offrir autrement</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
	<p>22 -</p>	<p>1.3 Le recrutement et la sélection d'employés</p> <p>2. Nous aider dans nos démarches, car trop de travail.</p> <p>3. Manque de connaissance des caractéristiques à rechercher chez les fournisseurs</p> <p>Secteur d'activité : Construction</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Quels processus de gestion des ressources humaines ont fait l'objet d'une externalisation dans votre entreprise?</p> <p>1.1) Le traitement et l'administration de la paie 1.2) Les avantages sociaux 1.3) La gestion des ressources humaines 1.4) La gestion des risques 1.5) Les politiques et les procédures administratives 1.6) Le manuel de l'employé 1.7) La conception et l'application de mesures incitatives 1.8) La formation et le perfectionnement</p> <p>2. Quelles raisons vous ont incité à externaliser certains processus liés à la gestion des ressources humaines?</p> <p>3. Quels obstacles avez-vous rencontrés lors de l'externalisation de certains processus liés à la gestion des ressources humaines?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>23 -</p>	<p>1.1 L'émission des chèques 1.2 Les soins de santé 1.3 Le recrutement et la sélection d'employés, le programme d'aide aux employés 1.8 Création de cours, suivi et soutien</p> <p>2. Permettre à l'entreprise de se concentrer sur ses activités principales, accéder aux capacités et à l'expertise des fournisseurs, permettre au personnel du service des ressources humaines de se concentrer sur les stratégies, compenser le manque d'expertise interne, offrir des services que l'organisation ne pourrait offrir autrement</p> <p>3. Manque de connaissance des caractéristiques à rechercher chez les fournisseurs, crainte d'une perte de contrôle, crainte que l'impartition n'altère la qualité du service offert aux employés</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>24 -</p>	<p>1.1 Les cotisations aux régimes de pension, l'émission des chèques, les primes d'assurance et de régimes de santé 1.2 Les soins de santé, les soins dentaires, l'assurance-vie et l'assurance-invalidité, les régimes de retraite 1.3 Le programme d'aide aux employés 1.4 Le dédommagement pour accidents du travail</p> <p>2. Accéder aux capacités et à l'expertise des fournisseurs, permettre au personnel du service des ressources humaines de se concentrer sur les stratégies, compenser le manque d'expertise interne, offrir des services que l'organisation ne pourrait offrir autrement</p> <p>3. Manque de connaissance des caractéristiques à rechercher chez les fournisseurs, résistance du service des ressources humaines</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>25 -</p>	<p>1.1 L'émission des chèques 1.3 Le programme d'aide aux employés 1.4 La résolution de différends</p> <p>2. Compenser le manque d'expertise interne, accéder aux capacités et à l'expertise des fournisseurs</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>26 -</p>	<p>1.1 L'émission des chèques 1.2 L'assurance-vie et l'assurance-invalidité, les soins de santé, les soins dentaires 1.3 Le programme d'aide aux employés, le recrutement et la sélection d'employés 1.4 La résolution de différends 1.5 Élaboration de certaines politiques; ex. : politique sur le harcèlement, alcool et drogue... 1.8 Formation SST, formation en gestion et supervision, Excel...</p> <p>2. Permettre à l'entreprise de se concentrer sur ses activités principales, accéder aux capacités et à l'expertise des fournisseurs, compenser le manque d'expertise interne, offrir des services que l'organisation ne pourrait offrir autrement</p> <p>3. Crainte d'une perte de contrôle</p> <p>Secteur d'activité : Commerce de détail</p>

Questions	Répondants
<p>1. Quels processus de gestion des ressources humaines ont fait l'objet d'une externalisation dans votre entreprise?</p> <p>1.1) Le traitement et l'administration de la paie 1.2) Les avantages sociaux 1.3) La gestion des ressources humaines 1.4) La gestion des risques 1.5) Les politiques et les procédures administratives 1.6) Le manuel de l'employé 1.7) La conception et l'application de mesures incitatives 1.8) La formation et le perfectionnement</p> <p>2. Quelles raisons vous ont incité à externaliser certains processus liés à la gestion des ressources humaines?</p> <p>3. Quels obstacles avez-vous rencontrés lors de l'externalisation de certains processus liés à la gestion des ressources humaines?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>27 -</p> <p>1.1 Les cotisations aux régimes de pension, les primes d'assurance et de régimes de santé 1.2 Les soins de santé, les soins dentaires, l'assurance-vie et l'assurance-invalidité, les régimes de retraite 1.3 Le recrutement et la sélection d'employés, le programme d'aide aux employés 1.8 Diverses firmes de formation</p> <p>2. Permettre à l'entreprise de se concentrer sur ses activités principales, permettre au personnel du service des ressources humaines de se concentrer sur les stratégies</p> <p>3. Crainte que l'impartition n'altère la qualité du service offert aux employés</p> <p>Secteur d'activité : Finance et assurances</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>28 -</p> <p>1.2 L'aide professionnelle d'une firme de courtiers d'assurance collective. 2. Permettre au personnel du service des ressources humaines de se concentrer sur les stratégies 3. Crainte que l'impartition n'altère la qualité du service offert aux employés</p> <p>Secteur d'activité : Organisme sans but lucratif</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>29 -</p> <p>1.1 L'émission des chèques, la retenue ou la déduction des impôts, les primes d'assurance et de régimes de santé 1.2 Les soins de santé, les soins dentaires, l'assurance-vie et l'assurance-invalidité, les régimes de retraite 1.3 Le recrutement et la sélection d'employés, le programme d'aide aux employés 1.4 Le dédommagement pour accidents du travail 1.8 Formateurs internes et fournisseurs externes</p> <p>2. Permettre à l'entreprise de se concentrer sur ses activités principales, accéder aux capacités et à l'expertise des fournisseurs, permettre au personnel du service des ressources humaines de se concentrer sur les stratégies, compenser le manque d'expertise interne, offrir des services que l'organisation ne pourrait offrir autrement</p> <p>3. Crainte d'une perte de contrôle, crainte que l'impartition n'altère la qualité du service offert aux employés</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>30 -</p> <p>1.1 L'émission des chèques, la retenue ou la déduction des impôts 2. Accéder aux capacités et à l'expertise des fournisseurs</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>31 -</p> <p>1.1 Les primes d'assurance et de régimes de santé 1.2 Les soins de santé, les soins dentaires, l'assurance-vie et l'assurance-invalidité, les régimes de retraite 1.3 Le programme d'aide aux employés</p> <p>2. Accéder aux capacités et à l'expertise des fournisseurs, compenser le manque d'expertise interne</p> <p>3. Crainte que l'impartition n'altère la qualité du service offert aux employés</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Quels processus de gestion des ressources humaines ont fait l'objet d'une externalisation dans votre entreprise?</p> <p>1.1) Le traitement et l'administration de la paie</p> <p>1.2) Les avantages sociaux</p> <p>1.3) La gestion des ressources humaines</p> <p>1.4) La gestion des risques</p> <p>1.5) Les politiques et les procédures administratives</p> <p>1.6) Le manuel de l'employé</p> <p>1.7) La conception et l'application de mesures incitatives</p> <p>1.8) La formation et le perfectionnement</p> <p>2. Quelles raisons vous ont incité à externaliser certains processus liés à la gestion des ressources humaines?</p> <p>3. Quels obstacles avez-vous rencontrés lors de l'externalisation de certains processus liés à la gestion des ressources humaines?</p> <p>Secteur d'activité</p>	32 -	<p>1.1 L'émission des chèques, la retenue ou la déduction des impôts</p> <p>2. Permettre au personnel du service des ressources humaines de se concentrer sur les stratégies, offrir des services que l'organisation ne pourrait offrir autrement</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
	33 -	<p>1.1 L'émission des chèques, la retenue ou la déduction des impôts, les cotisations aux régimes de pension</p> <p>1.2 Les soins de santé, les soins dentaires, l'assurance-vie et l'assurance-invalidité</p> <p>1.3 Le recrutement et la sélection d'employés</p> <p>2. Permettre à l'entreprise de se concentrer sur ses activités principales, accéder aux capacités et à l'expertise des fournisseurs, permettre au personnel du service des ressources humaines de se concentrer sur les stratégies, offrir des services que l'organisation ne pourrait offrir autrement</p> <p>3. Crainte d'une perte de contrôle, crainte que l'impartition n'altère la qualité du service offert aux employés, résistance des employés en général</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
	34 -	<p>1.1 La retenue ou la déduction des impôts, les primes d'assurance et de régimes de santé</p> <p>1.2 Les soins de santé, l'assurance-vie et l'assurance-invalidité</p> <p>1.3 Le programme d'aide aux employés</p> <p>2. Accéder aux capacités et à l'expertise des fournisseurs</p> <p>3. Crainte que l'impartition n'altère la qualité du service offert aux employés, manque de connaissance des caractéristiques à rechercher chez les fournisseurs</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
	35 -	<p>1.1 La retenue ou la déduction des impôts, l'émission des chèques</p> <p>1.2 L'assurance-vie et l'assurance-invalidité, les soins de santé</p> <p>1.3 Le programme d'aide aux employés</p> <p>2. Permettre à l'entreprise de se concentrer sur ses activités principales, compenser le manque d'expertise interne</p> <p>3. Crainte d'une perte de contrôle</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
	36 -	<p>1.1 L'émission des chèques, la retenue ou la déduction des impôts</p> <p>1.3 Le programme d'aide aux employés</p> <p>1.4 La résolution de différends</p> <p>2. Compenser le manque d'expertise interne</p> <p>3. Crainte d'une perte de contrôle</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>

Questions	Répondants
<p>1. Quels processus de gestion des ressources humaines ont fait l'objet d'une externalisation dans votre entreprise?</p> <p>1.1) Le traitement et l'administration de la paie 1.2) Les avantages sociaux 1.3) La gestion des ressources humaines 1.4) La gestion des risques 1.5) Les politiques et les procédures administratives 1.6) Le manuel de l'employé 1.7) La conception et l'application de mesures incitatives 1.8) La formation et le perfectionnement</p> <p>2. Quelles raisons vous ont incité à externaliser certains processus liés à la gestion des ressources humaines?</p> <p>3. Quels obstacles avez-vous rencontrés lors de l'externalisation de certains processus liés à la gestion des ressources humaines?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p><b>501 à 1000 employés (11 répondants)</b></p>
	<p><b>37 -</b></p> <p>1.1 L'émission des chèques 1.3 Les descriptions de tâches, le recrutement et la sélection d'employés 1.4 Les inspections de sécurité 1.5 Notre manuel des lignes de conduite et méthodes administratives 2. Permettre à l'entreprise de se concentrer sur ses activités principales 3. Crainte d'une perte de contrôle Secteur d'activité : Administrations publiques</p>
	<p><b>38 -</b></p> <p>1.1 L'émission des chèques 1.3 Le programme d'aide aux employés 2. Permettre à l'entreprise de se concentrer sur ses activités principales, accéder aux capacités et à l'expertise des fournisseurs, réduction de coûts, permettre au personnel du service des ressources humaines de se concentrer sur les stratégies 3. Résistance des employés en général, crainte que l'impartition n'altère la qualité du service offert aux employés Secteur d'activité : Fabrication</p>
	<p><b>39 -</b></p> <p>1.3 Le programme d'aide aux employés 1.8 Une partie du budget de formation est alloué pour l'externe. 2. Accéder aux capacités et à l'expertise des fournisseurs, compenser le manque d'expertise interne, offrir des services que l'organisation ne pourrait offrir autrement 3. Crainte d'une perte de contrôle, manque de connaissance des caractéristiques à rechercher chez les fournisseurs Secteur d'activité : Finance et assurances</p>
	<p><b>40 -</b></p> <p>1.1 L'émission des chèques 1.2 Les soins de santé, les soins dentaires, l'assurance-vie et l'assurance-invalidité 1.3 Le programme d'aide aux employés 1.8 Utilisation d'un formateur externe à l'occasion sur des sujets spécifiques 2. Offrir des services que l'organisation ne pourrait offrir autrement, accéder aux capacités et à l'expertise des fournisseurs Secteur d'activité : Organisme sans but lucratif</p>
<p><b>41 -</b></p> <p>1.1 L'émission des chèques 1.2 Les soins de santé, les soins dentaires, l'assurance-vie et l'assurance-invalidité 1.3 Le recrutement et la sélection d'employés, le programme d'aide aux employés 1.4 Le dédommagement pour accidents du travail, la résolution de différends 2. Accéder aux capacités et à l'expertise des fournisseurs, offrir des services que l'organisation ne pourrait offrir autrement 3. Crainte d'une perte de contrôle, manque de connaissance des caractéristiques à rechercher chez les fournisseurs Secteur d'activité : Agriculture, foresterie, pêche et chasse</p>	

Questions	Répondants	
<p>1. Quels processus de gestion des ressources humaines ont fait l'objet d'une externalisation dans votre entreprise?</p> <p>1.1) Le traitement et l'administration de la paie</p> <p>1.2) Les avantages sociaux</p> <p>1.3) La gestion des ressources humaines</p> <p>1.4) La gestion des risques</p>	42 -	<p>1.3 Le recrutement et la sélection d'employés</p> <p>2. Accéder aux capacités et à l'expertise des fournisseurs, compenser le manque d'expertise interne, offrir des services que l'organisation ne pourrait offrir autrement</p> <p>Secteur d'activité : Transport et entreposage</p>
<p>1.5) Les politiques et les procédures administratives</p> <p>1.6) Le manuel de l'employé</p> <p>1.7) La conception et l'application de mesures incitatives</p> <p>1.8) La formation et le perfectionnement</p> <p>2. Quelles raisons vous ont incité à externaliser certains processus liés à la gestion des ressources humaines?</p> <p>3. Quels obstacles avez-vous rencontrés lors de l'externalisation de certains processus liés à la gestion des ressources humaines?</p> <p>Secteur d'activité</p>	43 -	<p>1.1 Les cotisations aux régimes de pension</p> <p>1.2 Les soins de santé, l'assurance-vie et l'assurance-invalidité, les régimes de retraite</p> <p>1.3 Le programme d'aide aux employés</p> <p>1.8 Par offre de services, sur recommandation surtout</p> <p>2. Accéder aux capacités et à l'expertise des fournisseurs, compenser le manque d'expertise interne, offrir des services que l'organisation ne pourrait offrir autrement</p> <p>3. Crainte d'une perte de contrôle, manque de connaissance des caractéristiques à rechercher chez les fournisseurs</p> <p>Secteur d'activité : Services d'enseignement</p>
	44 -	<p>1.3 Le recrutement et la sélection d'employés</p> <p>1.8 Formation sur l'incivilité et l'harcèlement</p> <p>2. Accéder aux capacités et à l'expertise des fournisseurs, compenser le manque d'expertise interne, offrir des services que l'organisation ne pourrait offrir autrement</p> <p>3. Résistance des employés en général</p> <p>Secteur d'activité : Administrations publiques</p>
	45 -	<p>1.3 Les descriptions de tâches</p> <p>1.4 La résolution de différends</p> <p>2. Accéder aux capacités et à l'expertise des fournisseurs, permettre au personnel du service des ressources humaines de se concentrer sur les stratégies, compenser le manque d'expertise interne</p> <p>3. Crainte d'une perte de contrôle, manque de connaissance des caractéristiques à rechercher chez les fournisseurs</p> <p>Secteur d'activité : Administrations publiques</p>
	46 -	<p>1.3 Le recrutement et la sélection d'employés, les augmentations de salaire, les descriptions de tâches, le programme d'aide aux employés</p> <p>1.4 Le dédommagement pour accidents du travail, la résolution de différends, les inspections de sécurité</p> <p>2. Permettre à l'entreprise de se concentrer sur ses activités principales, accéder aux capacités et à l'expertise des fournisseurs, compenser le manque d'expertise interne</p> <p>3. Crainte que l'impartition n'altère la qualité du service offert aux employés</p> <p>Secteur d'activité : Commerce de détail</p>
	47 -	<p>1.3 Le recrutement et la sélection d'employés, le programme d'aide aux employés</p> <p>2. Permettre au personnel du service des ressources humaines de se concentrer sur les stratégies</p> <p>3. Crainte que l'impartition n'altère la qualité du service offert aux employés</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>

Questions	Répondants
<p>1. Quels processus de gestion des ressources humaines ont fait l'objet d'une externalisation dans votre entreprise?</p> <p>1.1) Le traitement et l'administration de la paie                      1.2) Les avantages sociaux                      1.3) La gestion des ressources humaines                      1.4) La gestion des risques                      1.5) Les politiques et les procédures administratives                      1.6) Le manuel de l'employé                      1.7) La conception et l'application de mesures incitatives                      1.8) La formation et le perfectionnement</p> <p>2. Quelles raisons vous ont incité à externaliser certains processus liés à la gestion des ressources humaines?</p> <p>3. Quels obstacles avez-vous rencontrés lors de l'externalisation de certains processus liés à la gestion des ressources humaines?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>1001 à 5000 employés (9 répondants)</p> <p><b>48 -</b></p> <p>1.2 Les soins de santé, les soins dentaires, l'assurance-vie et l'assurance-invalidité, les régimes de retraite</p> <p>1.3 Le recrutement et la sélection d'employés, le programme d'aide aux employés</p> <p>Pour le recrutement, nous faisons appel à l'externe mais sur une base sporadique. Recrutement de cadres, poste spécialisé ou si recrutement massif.</p> <p>1.4 La résolution de différends, le dédommagement pour accidents du travail</p> <p>2. Accéder aux capacités et à l'expertise des fournisseurs, permettre à l'entreprise de se concentrer sur ses activités principales</p> <p>3. Crainte que l'impartition n'altère la qualité du service offert aux employés, crainte d'une perte de contrôle</p> <p>Secteur d'activité : Finance et assurances</p>
	<p><b>49 -</b></p> <p>1.1 Les cotisations aux régimes de pension, l'émission des chèques, les primes d'assurance et de régimes de santé</p> <p>1.2 Les soins de santé, les soins dentaires, l'assurance-vie et l'assurance-invalidité, les régimes de retraite</p> <p>1.3 Le programme d'aide aux employés</p> <p>1.4 Le dédommagement pour accidents du travail, la résolution de différends</p> <p>2. Accéder aux capacités et à l'expertise des fournisseurs, compenser le manque d'expertise interne, offrir des services que l'organisation ne pourrait offrir autrement</p> <p>3. Crainte d'une perte de contrôle, crainte que l'impartition n'altère la qualité du service offert aux employés</p> <p>Secteur d'activité : Finance et assurances</p>
	<p><b>50 -</b></p> <p>1.1 L'émission des chèques</p> <p>1.2 Les soins de santé, les soins dentaires, l'assurance-vie et l'assurance-invalidité, les régimes de retraite</p> <p>1.3 Le programme d'aide aux employés</p> <p>1.8 Formation spécialisée</p> <p>2. Accéder aux capacités et à l'expertise des fournisseurs, compenser le manque d'expertise interne, offrir des services que l'organisation ne pourrait offrir autrement</p> <p>3. Crainte que l'impartition n'altère la qualité du service offert aux employés, manque de connaissance des caractéristiques à rechercher chez les fournisseurs</p> <p>Secteur d'activité : Transport et entreposage</p>
	<p><b>51 -</b></p> <p>1.1 L'émission des chèques</p> <p>1.2 Les soins de santé, les soins dentaires, l'assurance-vie et l'assurance-invalidité, les régimes de retraite</p> <p>1.8 Cours externes</p> <p>2. Permettre à l'entreprise de se concentrer sur ses activités principales, accéder aux capacités et à l'expertise des fournisseurs, compenser le manque d'expertise interne</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>



Questions	Répondants
<p>1. Quels processus de gestion des ressources humaines ont fait l'objet d'une externalisation dans votre entreprise?</p> <p>1.1) Le traitement et l'administration de la paie 1.2) Les avantages sociaux 1.3) La gestion des ressources humaines 1.4) La gestion des risques 1.5) Les politiques et les procédures administratives 1.6) Le manuel de l'employé 1.7) La conception et l'application de mesures incitatives 1.8) La formation et le perfectionnement</p> <p>2. Quelles raisons vous ont incité à externaliser certains processus liés à la gestion des ressources humaines?</p> <p>3. Quels obstacles avez-vous rencontrés lors de l'externalisation de certains processus liés à la gestion des ressources humaines?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>52 -</p> <p>1.2 Examen pré-emploi 1.3 Parfois, on requiert les services d'une agence de recrutement pour du personnel temporaire, le programme d'aide aux employés 1.4 Les inspections de sécurité 1.8 Perfectionnement en bureautique, en santé</p> <p>2. Accéder aux capacités et à l'expertise des fournisseurs, compenser le manque d'expertise interne, offrir des services que l'organisation ne pourrait offrir autrement En période de fusion, c'est un moyen pour pallier la surcharge de travail générée par l'harmonisation des processus, procédures et politiques.</p> <p>3. Crainte que l'impartition n'altère la qualité du service offert aux employés Dans un organisme syndiqué, le recours à du personnel d'agence doit se faire en dernier recours de manière à respecter les conditions de travail négociées et, par le fait même, les syndicats.</p> <p>Secteur d'activité : Soins de santé et assistance sociale</p>
	<p>53 -</p> <p>1.1 Les primes d'assurance et de régimes de santé 1.2 Les soins de santé, les soins dentaires, l'assurance-vie et l'assurance-invalidité 1.3 Le programme d'aide aux employés 1.8 Certains cours sont impartis à des consultants; ex. : gestion des priorités</p> <p>2. Accéder aux capacités et à l'expertise des fournisseurs Compenser le manque d'expertise interne</p> <p>3. Crainte que l'impartition n'altère la qualité du service offert aux employés, résistance du service des ressources humaines</p> <p>Secteur d'activité : Finance et assurances</p>
	<p>54 -</p> <p>1.1 Les primes d'assurance et de régimes de santé, les cotisations aux régimes de pension 1.2 Les soins de santé, les soins dentaires, l'assurance-vie et l'assurance-invalidité, les régimes de retraite 1.3 Le recrutement et la sélection d'employés, le programme d'aide aux employés 1.4 Le dédommagement pour accidents du travail 1.8 Formation linguistique</p> <p>2. Permettre à l'entreprise de se concentrer sur ses activités principales</p> <p>3. Crainte d'une perte de contrôle, crainte que l'impartition n'altère la qualité du service offert aux employés</p> <p>Secteur d'activité : Services publics</p>
	<p>55 -</p> <p>1.1 L'émission des chèques, la retenue ou la déduction des impôts, les primes d'assurance et de régimes de santé, les cotisations aux régimes de pension 1.2 Les régimes de retraite, les soins de santé, les soins dentaires, l'assurance-vie et l'assurance-invalidité</p> <p>2. Accéder aux capacités et à l'expertise des fournisseurs, permettre à l'entreprise de se concentrer sur ses activités principales</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Quels processus de gestion des ressources humaines ont fait l'objet d'une externalisation dans votre entreprise?</p> <p>1.1) Le traitement et l'administration de la paie</p> <p>1.2) Les avantages sociaux</p> <p>1.3) La gestion des ressources humaines</p> <p>1.4) La gestion des risques</p> <p>1.5) Les politiques et les procédures administratives</p> <p>1.6) Le manuel de l'employé</p> <p>1.7) La conception et l'application de mesures incitatives</p> <p>1.8) La formation et le perfectionnement</p> <p>2. Quelles raisons vous ont incité à externaliser certains processus liés à la gestion des ressources humaines?</p> <p>3. Quels obstacles avez-vous rencontrés lors de l'externalisation de certains processus liés à la gestion des ressources humaines?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>56 -</p>	<p>1.3 Le programme d'aide aux employés</p> <p>1.8 Formateurs externes</p> <p>2. Offrir des services que l'organisation ne pourrait offrir autrement, accéder aux capacités et à l'expertise des fournisseurs</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
	<p>5001 employés et plus (4 répondants)</p>	
	<p>57 -</p>	<p>1.1 Les primes d'assurance et de régimes de santé</p> <p>1.2 Les soins de santé, les soins dentaires, l'assurance-vie et l'assurance-invalidité</p> <p>1.3 Le recrutement et la sélection d'employés</p> <p>1.8 Décentralisation des processus dans les unités administratives</p> <p>2. Accéder aux capacités et à l'expertise des fournisseurs</p> <p>Secteur d'activité : Administrations publiques</p>
	<p>58 -</p>	<p>1.3 Le programme d'aide aux employés, le recrutement et la sélection d'employés</p> <p>1.8 Apsam, Centre patronal SST</p> <p>2. Offrir des services que l'organisation ne pourrait offrir autrement</p> <p>3. Crainte que l'impartition n'altère la qualité du service offert aux employés</p> <p>Secteur d'activité : Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement</p>
	<p>59 -</p>	<p>1.2 Les régimes de retraite</p> <p>1.3 Le programme d'aide aux employés</p> <p>2. Permettre à l'entreprise de se concentrer sur ses activités principales, accéder aux capacités et à l'expertise des fournisseurs</p> <p>Secteur d'activité : Services d'enseignement</p>
<p>60 -</p>	<p>1.1 Les primes d'assurance et de régimes de santé, les cotisations aux régimes de pension</p> <p>1.2 Les soins de santé, les soins dentaires, l'assurance-vie et l'assurance-invalidité, les régimes de retraite</p> <p>1.3 Le programme d'aide aux employés</p> <p>1.4 Le dédommagement pour accidents du travail</p> <p>2. Accéder aux capacités et à l'expertise des fournisseurs, permettre au personnel du service des ressources humaines de se concentrer sur les stratégies</p> <p>3. Crainte d'une perte de contrôle, crainte que l'impartition n'altère la qualité du service offert aux employés</p> <p>Secteur d'activité : Commerce de détail</p>	
<p>Pas de réponse (6 répondants)</p>		
<p>61 -</p>	<p>1.1 Les primes d'assurance et de régimes de santé</p> <p>1.2 Les soins de santé, les soins dentaires, l'assurance-vie et l'assurance-invalidité, les régimes de retraite</p> <p>1.3 Le recrutement et la sélection d'employés, le programme d'aide aux employés</p>	

Questions	Répondants	
<p>1. Quels processus de gestion des ressources humaines ont fait l'objet d'une externalisation dans votre entreprise?</p> <p>1.1) Le traitement et l'administration de la paie</p> <p>1.2) Les avantages sociaux</p> <p>1.3) La gestion des ressources humaines</p> <p>1.4) La gestion des risques</p> <p>1.5) Les politiques et les procédures administratives</p> <p>1.6) Le manuel de l'employé</p> <p>1.7) La conception et l'application de mesures incitatives</p>	62 -	<p>1.3 Le recrutement et la sélection d'employés, les descriptions de tâches, le programme d'aide aux employés</p> <p>2. Permettre à l'entreprise de se concentrer sur ses activités principales, accéder aux capacités et à l'expertise des fournisseurs, permettre au personnel du service des ressources humaines de se concentrer sur les stratégies, compenser le manque d'expertise interne</p> <p>3. Crainte d'une perte de contrôle, crainte que l'impartition n'altère la qualité du service offert aux employés, résistance du service des ressources humaines</p>
<p>1.8) La formation et le perfectionnement</p> <p>2. Quelles raisons vous ont incité à externaliser certains processus liés à la gestion des ressources humaines?</p>	63 -	<p>1.1 Comptabilité dans les grands livres</p> <p>2. Permettre à l'entreprise de se concentrer sur ses activités principales</p>
<p>3. Quels obstacles avez-vous rencontrés lors de l'externalisation de certains processus liés à la gestion des ressources humaines?</p> <p>Secteur d'activité</p>	64 -	<p>1.1 L'émission des chèques, la retenue ou la déduction des impôts, les cotisations aux régimes de pension</p> <p>1.2 Les soins de santé, les soins dentaires, l'assurance-vie et l'assurance-invalidité, les régimes de retraite</p> <p>1.3 CSST : une mutuelle nous aide à gérer nos dossiers CSST.</p> <p>1.4 Le dédommagement pour accidents du travail</p> <p>1.7 Enquête salariale cadre</p> <p>1.8 Formation externe</p>
	65 -	<p>1.1 L'émission des chèques, la retenue ou la déduction des impôts, les primes d'assurance et de régimes de santé, les cotisations aux régimes de pension</p> <p>1.2 Les soins de santé, les soins dentaires, les régimes de retraite</p> <p>1.3 Le recrutement et la sélection d'employés, la mise à pied, les augmentations de salaire, les descriptions de tâches, le programme d'aide aux employés</p> <p>1.4 Le dédommagement pour accidents du travail, la résolution de différends, les inspections de sécurité</p> <p>2. Permettre à l'entreprise de se concentrer sur ses activités principales, compenser le manque d'expertise interne, accéder aux capacités et à l'expertise des fournisseurs, permettre au personnel du service des ressources humaines de se concentrer sur les stratégies</p> <p>3. Crainte d'une perte de contrôle, crainte que l'impartition n'altère la qualité du service offert aux employés, manque de connaissance des caractéristiques à rechercher chez les fournisseurs, résistance du service des ressources humaines, résistance des employés en général</p>
	66 -	<p>1.1 L'émission des chèques</p> <p>1.2 Les soins de santé, les soins dentaires, l'assurance-vie et l'assurance-invalidité</p> <p>1.3 Le programme d'aide aux employés</p> <p>2. Compenser le manque d'expertise interne</p>