

Le guide pratique : externaliser un poste remote à l'étranger

48 000

talents qualifiés

9 pays

1 plateforme

Ce que toute PME française doit savoir avant de recruter son premier talent à distance - sans risque juridique, sans mauvaise surprise

48 000 talents qualifiés. 9 pays. 1 plateforme. Voici comment ça marche.

Externaliser un poste à distance peut réduire vos coûts, accélérer vos recrutements et renforcer votre équipe. Mais pour une PME française, la vraie question n'est pas seulement : "Où trouver le bon profil ?"

LA VRAIE QUESTION

comment le faire proprement, légalement et sans perdre le contrôle ?

Ce guide vous aide à comprendre les métiers externalisables, les risques à éviter, les options juridiques possibles et le fonctionnement d'un modèle EOR avec Breedj.

PAGE SUIVANTE

Pourquoi les PME françaises regardent de plus en plus vers l'externalisation remote



Pourquoi les PME françaises regardent de plus en plus vers l'externalisation remote

1 poste

bien structuré
= moins de risque

LE CONSTAT

Recruter en France devient plus complexe

Recruter en France devient plus complexe pour de nombreuses PME. Certains profils sont rares, les délais s'allongent, les salaires progressent et les charges pèsent fortement sur le coût total employeur.

L'externalisation remote répond à une réalité simple : certaines missions peuvent être réalisées efficacement à distance, sans présence physique dans vos locaux.

Externaliser ne veut pas dire :

✓ Travail informel

✓ Freelancing par défaut

✓ Baisse de qualité

Bien structurée, l'externalisation permet de collaborer avec un talent africain qualifié, encadré, suivi et conforme au cadre RH local.

Les fonctions déjà externalisées avec succès

✓ assistantat administratif

✓ comptabilité opérationnelle

✓ support client

✓ saisie de données

✓ marketing digital

✓ développement web

✓ gestion back-office

OBJECTIF

Renforcer votre capacité opérationnelle, avec plus de flexibilité et une meilleure maîtrise des coûts - sans remplacer toute votre équipe.



PAGE SUIVANTE

Les métiers les plus simples à externaliser à distance



Les 8 métiers les plus externalisables à distance

Les meilleurs résultats viennent des missions clairement définies, mesurables et faciles à piloter à distance.

8

métiers clés

simples à piloter

POINT DE DÉPART

Tous les postes ne sont pas faits pour l'externalisation remote

Les meilleurs résultats viennent des missions clairement définies, mesurables et faciles à piloter à distance.

Métier	Niveau requis	Économie moyenne estimée	Délai de recrutement
✓ Comptabilité	Intermédiaire à confirmé	40 % à 55 %	7 à 21 jours
✓ Back-office	Junior à intermédiaire	45 % à 60 %	5 à 15 jours
✓ Assistanat administratif	Junior à confirmé	40 % à 55 %	5 à 15 jours
✓ Support client	Junior à intermédiaire	40 % à 60 %	7 à 20 jours
✓ Community management	Junior à intermédiaire	35 % à 50 %	7 à 21 jours
✓ Data entry	Junior	45 % à 60 %	3 à 10 jours
✓ Développement web	Junior à intermédiaire	35 % à 55 %	10 à 30 jours
✓ Marketing digital	Intermédiaire	35 % à 50 %	10 à 25 jours

Ces chiffres varient selon le pays, l'expérience, la langue, la disponibilité et le niveau d'autonomie attendu.

LE BON POINT DE DÉPART

Choisir un poste avec des tâches répétables, un manager identifié et des objectifs simples à suivre.



Le cadre juridique à connaître

Le risque principal n'est pas de recruter à distance. Le risque, c'est de le faire sans cadre clair.

3

options possibles

freelance, portage, EOR

À RETENIR

Sans cadre clair, l'externalisation crée des zones grises

Payer un freelance étranger par simple virement peut sembler facile. Mais sans vérification du statut, sans contrat adapté, sans conformité RH locale et sans protection en cas de litige, votre entreprise s'expose à des risques inutiles.



Externaliser ne veut pas dire travailler sans contrat. Le bon modèle dépend de la durée, du niveau d'intégration et du risque acceptable pour votre PME.

Option	Simplicité	Coût	Protection juridique
✓ Freelance déclaré	Moyenne	Variable	Limitée
✓ Portage salarial	Bonne	Moyen à élevé	Bonne
✓ EOR - Employer of Record	Très bonne	Maîtrisé	Très forte

Freelance ou portage

Le freelance peut convenir pour une mission courte ou ponctuelle. Le portage salarial est utile pour encadrer certains profils, avec un niveau de protection plus solide.

EOR avec Breedj

L'EOR est souvent le plus adapté pour intégrer un collaborateur à distance sur la durée, sans créer d'entité locale dans le pays concerné.

LE MODÈLE EOR SIMPLIFIE L'EXÉCUTION

Breedj gère le cadre contractuel, la conformité RH, l'administration locale et le suivi opérationnel. Vous collaborez avec le talent, sans devoir créer d'entité locale.



Combien ça coûte vraiment ?

Le coût réel d'un poste ne se limite jamais au salaire. Il faut regarder le coût complet, la gestion RH et la conformité.

€ **390 €** / mois

frais de gestion à partir de selon profil et cadre choisi

SIMULATION SIMPLE

Le vrai sujet : comparer un coût complet, pas seulement un salaire

En France, au salaire s'ajoutent les charges patronales, les coûts RH, le temps de recrutement, l'équipement, la gestion administrative et parfois les frais liés à la rotation du personnel.

Profil	Coût total estimé en France	Coût estimé via Breedj	Économie possible
✓ Comptable opérationnel	3 500 € à 4 500 € / mois	1 700 € à 2 500 € / mois	40 % à 55 %
✓ Assistant administratif	2 800 € à 3 800 € / mois	1 300 € à 2 000 € / mois	45 % à 60 %
✓ Développeur web junior	4 000 € à 5 500 € / mois	2 000 € à 3 500 € / mois	35 % à 55 %

À noter

Ces montants sont indicatifs. Ils dépendent du pays, du niveau recherché, de la langue, de l'expérience et du temps de travail.

FRAIS DE GESTION BREEDJ à partir de 390 € / mois tout compris

PLUS QU'UNE ÉCONOMIE : DE LA VISIBILITÉ

Vous savez ce que vous payez, pourquoi vous le payez et qui gère la conformité RH. Le coût devient pilotable, lisible et sécurisé.



Le process Breedj en 5 étapes

Externaliser un premier poste à distance doit rester simple : Breedj sécurise le processus, du besoin initial à l'intégration.



PROCESS SIMPLE

De la fiche de poste au démarrage : un cadre clair, rapide et pilotable

Le rôle de Breedj est de sécuriser chaque étape : compréhension du besoin, sélection des profils, entretiens, onboarding contractuel, conformité et suivi RH.

- 1 Vous décrivez votre besoin**

Vous remplissez un formulaire ou échangez avec Breedj lors d'un appel de 20 minutes. Objectif : clarifier le poste, les missions, les horaires, les outils et le niveau attendu.
- 2 Breedj soumet 3 profils pré-sélectionnés sous 24h**

Les profils sont filtrés selon vos critères : compétences, expérience, langue, disponibilité, budget et adéquation culturelle.
- 3 Vous faites passer vos entretiens**

Vous gardez le contrôle du choix final. Breedj facilite la sélection, mais la décision reste entre vos mains.
- 4 Breedj gère l'onboarding contractuel et la compliance**

Le cadre administratif, légal et RH est structuré en général sous 7 à 14 jours.
- 5 Votre collaborateur remote est opérationnel**

Vous pilotez le travail au quotidien, pendant que Breedj reste l'interlocuteur pour le suivi RH et contractuel.

LE POINT IMPORTANT

Vous gardez la maîtrise du choix final et du pilotage quotidien, tandis que Breedj structure le cadre RH, légal et contractuel.



Les 5 peurs les plus fréquentes

Qualité, culture, rupture, éthique, comptabilité : les objections sont normales. L'important est de les cadrer avant de démarrer.



5 peurs

des réponses simples et concrètes

AVANT DE SE LANCER

Les objections à traiter avant le premier poste externalisé

Une PME n'a pas besoin d'un processus compliqué. Elle a besoin d'un cadre clair, de profils vérifiés et d'un interlocuteur qui sécurise les points sensibles.

Q Et si la qualité n'est pas au rendez-vous ?

La qualité dépend surtout du cadrage. Breedj vous aide à définir les missions, présélectionne les profils et vous laisse valider les candidats avant tout engagement.

Q Comment gérer la barrière culturelle et le fuseau horaire ?

Les pays couverts par Breedj offrent souvent une bonne compatibilité horaire avec la France. L'essentiel est de fixer des rituels simples : points hebdomadaires, objectifs clairs, outils partagés.

Q Que se passe-t-il si ça ne fonctionne pas ?

Le cadre contractuel permet d'anticiper les cas de rupture ou de remplacement. L'objectif est d'éviter les situations floues dès le départ.

Q Est-ce éthique de recruter moins cher à l'étranger ?

Oui, si le cadre est légal, transparent et juste localement. Le modèle Breedj vise une collaboration conforme, déclarée et durable, pas une logique de dumping.

Q Mon expert-comptable va me dire quoi ?

Il voudra surtout comprendre le contrat, la facture, le statut du prestataire et le niveau de conformité RH. Breedj structure ces éléments pour faciliter l'analyse.

À RETENIR

Les peurs diminuent quand le poste, le contrat, les rituels de suivi et les responsabilités sont définis avant le démarrage.



Témoignages & cas concrets

Trois situations fréquentes pour comprendre comment une PME peut externaliser sans perdre en qualité ni en contrôle.



3 cas

administratif, comptable, support

PREUVES D'USAGE

Ce que l'externalisation change concrètement pour une PME

Ces exemples montrent l'intérêt du modèle : libérer du temps, absorber du volume et stabiliser les opérations sans créer d'entité locale.

01

PME de services - assistant administratif

Contexte : une dirigeante passait trop de temps sur la facturation et le suivi client.
Défi : recruter vite sans alourdir la masse salariale en France.
Solution Breedj : présélection de profils administratifs francophones.
Résultat : un assistant opérationnel en moins de 3 semaines et plusieurs heures libérées chaque semaine.

02

Cabinet comptable - back-office comptable

Contexte : surcharge récurrente sur les saisies, rapprochements et relances.
Défi : trouver un profil fiable pour absorber le volume sans créer de poste local.
Solution Breedj : sourcing d'un talent africain formé aux tâches comptables.
Résultat : baisse de la pression interne et meilleure continuité sur les dossiers répétitifs.

03

PME e-commerce - support client

Contexte : hausse des demandes clients après une période de croissance.
Défi : maintenir la qualité de réponse sans exploser les coûts.
Solution Breedj : recrutement à distance d'un profil support client francophone.
Résultat : délais de réponse réduits et meilleure disponibilité sur les pics d'activité.

i

Ces cas sont anonymisés et représentatifs de situations fréquentes rencontrées par des PME.



Checklist : suis-je prêt à externaliser ?

Une grille simple pour savoir si votre PME peut tester l'externalisation à distance sur un premier poste.



10

questions oui / non

AUTO-DIAGNOSTIC

Répondez oui ou non à ces 10 questions

Le but n'est pas de tout externaliser. Le bon départ consiste à choisir une mission claire, pilotable et utile immédiatement.

QUESTION	OUI	NON	QUESTION	OUI	NON
01 Ai-je identifié un poste qui peut être fait à distance ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	06 Suis-je prêt à faire passer 2 ou 3 entretiens à distance ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
02 Les missions sont-elles assez claires pour être expliquées en une page ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	07 Ai-je besoin de réduire mes coûts RH sans perdre en qualité ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
03 Ai-je un manager ou un référent disponible pour suivre le profil ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	08 Est-ce que je veux éviter les risques liés aux contrats mal encadrés ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
04 Utilisons-nous déjà des outils numériques de travail partagé ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	09 Suis-je ouvert à travailler avec un talent africain qualifié ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
05 Puis-je définir des objectifs hebdomadaires simples ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	10 Ai-je besoin d'un partenaire pour gérer la conformité RH ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7+
OUI

Résultat

Si vous avez répondu oui à 7 questions ou plus, votre entreprise est probablement prête à tester l'externalisation remote sur un premier poste. Le plus important est de commencer avec un poste simple, mesurable et utile immédiatement.



Prêt à externaliser sans mauvaise surprise ?

Avec Breedj, vous pouvez recruter à distance sans improviser le cadre juridique, administratif ou RH.

**20 min**

appel découverte gratuit

SYNTHÈSE

Ce que Breedj vous apporte

1**Des talents qualifiés et présélectionnés**

Accès à une communauté de 48 000 talents dans 9 pays, avec des profils adaptés aux besoins des PME françaises.

**2****Un cadre EOR sécurisé**

Breedj facilite la conformité RH, l'onboarding contractuel, la gestion administrative et le suivi du collaborateur à distance.

**3****Une meilleure maîtrise des coûts**

Vous réduisez vos coûts RH tout en gardant une organisation claire, professionnelle et pilotable.

**Prochaine étape**

Réservez votre appel découverte gratuit de 20 minutes.

[breedj.com →](https://breedj.com)

Breedj - plateforme EOR et sourcing de talents africains remote
Sélectionné Top 30 AfricaTech Award VivaTech 2026

Externaliser un premier poste ne doit pas être risqué. Bien accompagné, cela peut devenir l'un des leviers les plus simples pour renforcer votre PME.