

sage

La solution idéale pour la gestion de la
paie et des ressources humaines

**FAITES LE
BON CHOIX**



La gestion de la paie ou des ressources humaines est problématique pour vous ? Vous aimeriez simplifier votre gestion de la paie tout en vous tenant parfaitement informé de l'évolution de la législation ? Vous souhaitez aider vos collaborateurs à devenir des champions de la performance ?

Vous n'êtes pas le seul.

Tous les dirigeants de PME soucieux d'optimiser la gestion de leur paie et RH se posent les mêmes questions. Ils savent que leur approche dans ce domaine influence leur capacité à conserver les meilleurs talents, à récompenser leurs collaborateurs et à gérer leur comptabilité.

Aujourd'hui, un logiciel ordinaire de gestion des ressources humaines et de la paie qui se cantonne à ce type de tâches ne suffit plus. Vous avez besoin d'une solution qui travaille de manière intégrée avec les autres logiciels dont vous dépendez et qui permet ainsi à votre activité de se développer plus rapidement et efficacement.

Plus important encore, votre solution de gestion des ressources humaines et de la paie doit vous permettre d'être au service des collaborateurs qui jouent un rôle clé dans la réussite durable de votre entreprise.

Ce guide explique le rôle crucial et les impacts d'une solution de gestion Paie et RH sur votre activité, en s'appuyant sur les recherches les plus récentes. Il expose ensuite comment préparer une étude de rentabilité afin d'identifier la solution idéale.

Pour conclure, il décrit comment la solution retenue vous permettra de garantir le respect de la réglementation, un reporting plus précis et ainsi devenir un héros des ressources humaines et de la paie.

Prêt pour le grand plongeon ?

Rôle crucial d'une *SOLUTION DE GESTION PAIE ET RH*

pour votre activité

Comme tout autre service d'une entreprise en développement, une équipe de gestion Paie et RH doit être en mesure de justifier les coûts. Par exemple, si votre effectif augmente cette année, votre équipe doit être capable de justifier une augmentation des dépenses, de créer un environnement de travail motivant et de retenir les talents.

Les logiciels classiques ne fournissent pas toujours les informations et les outils requis pour gérer les ressources humaines et la paie, collaborer étroitement avec les autres équipes et s'adapter à l'évolution de votre activité.

Une solution moderne doit s'adapter à l'évolution des besoins de votre activité, guider votre équipe à travers des processus métiers parfois complexes et vous aider à vous tenir parfaitement informé de l'évolution de la législation.

Selon un rapport d'Aberdeen Group datant de 2014, 57 % des équipes RH affirment que leur système ne permet pas de suivre les processus métiers. Les recherches montrent également que lorsqu'une équipe RH est surchargée par les tâches administratives, elle dispose de moins de temps pour se concentrer sur ce qui importe le plus.

Une solution supérieure de gestion des ressources humaines et de la paie permet à une équipe RH de talent de se concentrer sur les tâches à forte valeur ajoutée, par exemple, la réponse aux besoins des collaborateurs, le suivi quotidien des processus métier et la réalisation des objectifs stratégiques.

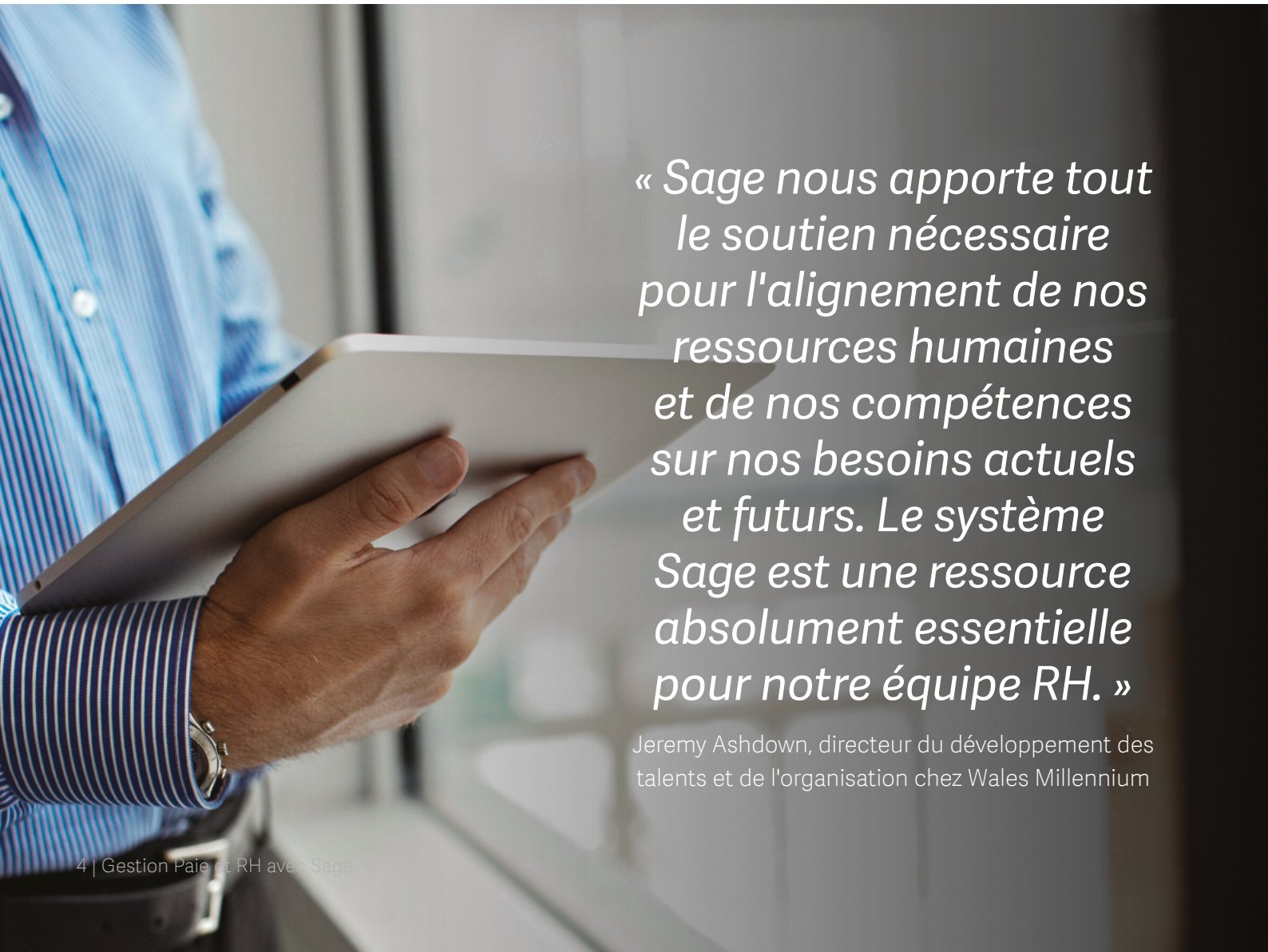
« Les directeurs RH savent qu'ils doivent consacrer plus de temps et d'efforts au recrutement des talents et à leur fidélisation, et réduire autant que possible les tâches administratives », souligne Nick Castellina, directeur des recherches chez Aberdeen Group.

Pour ce faire, ils doivent améliorer leur solution de gestion des ressources humaines pour ne plus perdre de temps avec des tâches administratives et des processus dépassés.

Par ailleurs, l'enquête Human Capital Trends 2015 d'Aberdeen montre que l'enregistrement des documents RH grâce à une solution adéquate permet de réduire de 25 % le risque pour une entreprise de subir une baisse de son taux de fidélisation des talents.

En d'autres termes, votre équipe consacrera moins de temps à des tâches administratives et sera plus disponible pour le recrutement et le développement des talents de l'entreprise.

Maintenant que vous savez comment une solution de gestion des ressources humaines et de la paie contribue à la réussite de votre entreprise, vous pouvez préparer un dossier de rentabilité afin d'identifier la solution parfaite.



« Sage nous apporte tout le soutien nécessaire pour l'alignement de nos ressources humaines et de nos compétences sur nos besoins actuels et futurs. Le système Sage est une ressource absolument essentielle pour notre équipe RH. »

Jeremy Ashdown, directeur du développement des talents et de l'organisation chez Wales Millennium

Une étude de rentabilité pour choisir **LA SOLUTION IDÉALE** de Paie et RH

Que vous ayez décidé d'abandonner les feuilles de calcul ou de passer à une solution dématérialisée, la préparation d'un dossier de rentabilité vous apportera un support de réflexion très utile avant d'investir les ressources de votre entreprise.

Un dossier de rentabilité vous donnera également l'opportunité d'identifier certaines défaillances et d'en souligner les impacts sur votre résultat.

Il est donc tout à fait judicieux de préparer une étude de rentabilité avant de décider d'investir dans une solution de gestion Paie et RH.

Quels sont les éléments à envisager ?

Réfléchissez aux impacts de l'introduction d'une nouvelle technologie, à la manière dont celle-ci résoudra les problèmes quotidiens et permettra de réaliser les objectifs stratégiques. Par exemple, si la gestion des performances de vos collaborateurs constitue un défi, votre solution de gestion des ressources humaines et de la paie devrait vous aider à créer des évaluations personnalisées.

Vous devriez également pouvoir réunir tous vos documents et contrats utiles en un seul et même endroit et pouvoir y accéder de manière sécurisée. Pareillement, vous devez disposer d'une vision claire des informations relatives au personnel, sans avoir à parcourir des pages et des pages de rapports ou de volumineuses feuilles de calcul.

N'oubliez pas qu'une solution de gestion Paie et RH ne résout pas les problèmes inhérents à l'entreprise. Même si une solution particulière vous plaît plutôt qu'une autre, vous devez considérer la manière dont elles s'alignent sur les besoins de vos équipes RH et IT, sur les autres solutions de votre entreprise et même sur votre stratégie globale.

Impliquez votre équipe

Lorsqu'une entreprise fait l'acquisition d'une nouvelle solution de gestion Paie et RH, l'équipe responsable a parfois du mal à généraliser son adoption.

Vous devez donc veiller à ce que toutes les parties prenantes soient impliquées le plus tôt possible afin qu'elles appuient votre étude de rentabilité et aident le reste de l'entreprise à adopter la solution une fois le moment venu.

Pour une étude de rentabilité solide :

- identifiez les tâches administratives qui prennent du temps et les plus sujettes aux erreurs humaines ;
- évaluez la qualité et l'intégrité des données utilisées et comment améliorer ces deux critères ;
- déterminez si une externalisation de la paie serait souhaitable ou si votre équipe préfère la gérer en interne ;
- détaillez les tâches et les projets auxquels votre équipe se consacrerait si elle n'avait plus à saisir des données ni à gérer le travail administratif ;
- déterminez le temps que votre équipe informatique consacre au support des produits existants et si une assistance 24h/24 et 7j/7 ne serait pas plus avantageuse ;
- analysez la manière dont votre entreprise établit les factures, les gère et en assure le suivi.

Quelle que soit la taille de votre entreprise, le travail de votre équipe Paie et RH doit participer à la réussite des autres services.

Par exemple, l'établissement des feuilles de paie peut relever de la responsabilité de votre équipe mais celle-ci doit également collaborer étroitement avec le service comptabilité afin de s'assurer que les données soient exactes. De même votre équipe doit être capable d'aider l'entreprise à affecter les ressources requises en cas de congés.

Cette approche vous permettra de mieux comprendre l'impact d'une solution de gestion Paie et RH sur le rendement de votre équipe et la conservation des meilleurs talents. Nous allons maintenant voir ce que doit contenir votre étude de rentabilité.

Que devez-vous inclure dans votre

ÉTUDE DE RENTABILITÉ ?

Ce chapitre décrit les différentes parties d'une étude de rentabilité classique. Il n'est pas nécessaire de les suivre dans cet ordre mais elles doivent néanmoins toutes apparaître.

1

Synthèse

La synthèse reprend un descriptif général des problématiques rencontrées et les solutions que le logiciel de gestion Paie et RH peut apporter.

2

Présentation de l'entreprise

Il s'agit ici de présenter l'activité, notamment les domaines et problématiques clés que vous souhaitez prendre en charge ainsi que la manière dont une nouvelle solution pourrait aider l'entreprise à réaliser ses objectifs stratégiques.

Une nouvelle solution de gestion Paie et RH aura un impact significatif sur l'ensemble de l'entreprise. Exposez donc la manière dont celle-ci va s'aligner sur les besoins des équipes RH, IT et sur la stratégie globale de l'entreprise.

Conseil de pro : bien que la synthèse et la présentation soient les premières sections d'une étude de rentabilité, nous vous recommandons de les rédiger en dernier car vous aurez alors une vision plus globale du projet et de votre étude de rentabilité.

3

Contexte

Il s'agit ici de donner un aperçu de votre solution actuelle, de ses limites et de la manière dont la nouvelle solution aidera votre entreprise à atteindre vos objectifs.

Assurez-vous d'inclure toute information pertinente concernant d'éventuelles évolutions de la législation qui nécessiteront une adaptation de votre solution ou de vos processus actuels.

Soulignez également toute modification de l'infrastructure informatique qui vous impose de vous adapter, comme le passage à une nouvelle plateforme informatique non prise en charge par votre solution actuelle.

4

Une solution adaptée à vos besoins

Dans cette section, examinez les différents logiciels ou solutions disponibles, notamment :

- les solutions internes,
- les solutions hébergées,
- les services gérés,
- les solutions de paie accompagnée,
- la conservation de la solution actuelle, c'est-à-dire ne rien faire.

Les coûts et économies sont spécifiques à chaque solution. Assurez-vous de documenter la méthodologie pour bien les évaluer. Examinez la manière dont chaque solution s'adapte à votre budget et déterminez si votre équipe dispose du temps et des ressources nécessaires pour mettre en œuvre la solution envisagée.

Par exemple, un abonnement mensuel peu coûteux s'avérera peut-être plus judicieux que l'acquisition d'une solution installée sur site.

Conseil de pro : si cette section est problématique ou vous prend trop de temps, désignez un directeur de projet externe afin de vous aider.

5

Coûts

Pour que votre entreprise tire le meilleur parti d'une solution de gestion Paie et RH, établissez clairement ses avantages et son coût total de propriété.

Prenez les éléments suivants en compte dans le calcul du coût total de propriété :

- frais de licences,
- frais de maintenance annuels,
- coûts du projet et de sa mise en œuvre,
- formations initiales et continues,
- personnalisation,
- frais mensuels d'hébergement.

Conseil de pro : discuter avec un fournisseur vous aidera à comprendre les différents coûts cachés avant de soumettre votre étude de rentabilité.

6

Avantages

Exposez ici chacun des avantages (financiers et autres) de la nouvelle solution de gestion Paie et RH. N'oubliez pas qu'une solution digne de ce nom doit :

- Automatiser les processus métiers de routine en réduisant les tâches manuelles telles que le remplissage de formulaires ou la manipulation de feuilles de calcul. Votre équipe consacrera ainsi plus de temps aux activités plus stratégiques.
- Réduire le taux de rotation du personnel en compilant les informations nécessaires au suivi des évaluations et même mettre en place des mesures de réduction des coûts (rotation et recrutement).
- Limiter le nombre d'absences grâce à l'analyse de la productivité dans l'entreprise pour réduire les coûts liés à des heures supplémentaires ou à du personnel temporaire engagé pour palier aux absences.

- S'intégrer avec d'autres solutions : cela peut permettre à votre équipe d'éviter la double-saisie d'informations (absences, régularisations, rapprochement des données et des informations de gestion des RH, basculements massifs de données, etc.). Une intégration solide permet également à votre équipe de contrôler et assainir les données à l'échelle de l'entreprise.
- Aider votre équipe à travailler sur des initiatives plus stratégiques telles que le recrutement, la gestion et la fidélisation des talents ou la gestion des absences. Cela peut également améliorer l'ambiance de travail, la motivation, la productivité, etc.
- Une solution automatisée et réputée couvrant des domaines tels qu'un portail collaboratif, un intranet ou des fiches de salaires disponibles en ligne aidera à renforcer votre culture d'entreprise et, par ricochet, vous aidera dans le travail de recrutement et fidélisation des talents. Cela pourra même encourager vos collaborateurs à innover.

7

Risques et vulnérabilités

Votre étude de rentabilité ne serait pas complète sans une estimation des risques potentiels liés à l'acquisition d'une nouvelle solution. Par exemple :

- a) Quels sont les risques liés au maintien de la solution en place ?
 - problèmes de respect de la réglementation,
 - produit qui n'est plus pris en charge,
 - problèmes de continuité de l'activité,
 - perte de personnel,
 - perte de compétitivité,
 - mauvaise réputation,
 - impact sur les autres projets de l'entreprise.
- b) Comment cette solution protège-t-elle vos données ? Où sont stockées les données et comment sont-elles protégées ?
- c) Quel sera l'impact du projet sur votre activité, tant au niveau interne que dans vos relations avec votre fournisseur actuel ?

8

Conclusion

Dans la dernière section, expliquez comment la nouvelle solution proposée s'inscrit dans la stratégie de l'entreprise.

Résumez son coût global pour votre entreprise et indiquez qui vous aimeriez consulter pour motiver votre choix. Vous devriez également synthétiser les avantages corollaires d'une nouvelle solution, notamment pour le résultat de l'entreprise et sa méthodologie de travail.

Que faire une fois l'étude établie ?

Si vous élaborez ainsi votre étude de rentabilité, vous aurez alors démontré comment une nouvelle solution de gestion Paie et RH proposée bénéficiera à l'ensemble de votre entreprise.

Vous aurez également montré la manière dont elle s'inscrit dans la stratégie de l'entreprise et établi les liens avec le budget et les objectifs de l'entreprise. Cette approche vous aidera à valider plus rapidement la solution Paie et RH proposée.

Maintenant que votre étude de rentabilité pour une solution de gestion Paie et RH est prête, il est temps de trouver le partenaire idéal...



Pour votre gestion Paie et RH, **VISEZ LE PARTENAIRE IDÉAL**

Choisir le bon partenaire pour une solution de gestion de Paie et RH a bien plus de valeur que l'investissement lui-même. Ce partenariat aura en effet un impact considérable sur l'ensemble de votre activité. Il faut donc viser juste !

Voici comment procéder.

S'informer



Demandez à votre réseau de vous recommander des partenaires potentiels. Recherchez des recommandations sur les réseaux sociaux : Twitter et les groupes spécialisés sur LinkedIn constituent toujours de bonnes sources d'information.

N'oubliez pas qu'il n'existe pas de solution miracle. Gardez toujours à l'esprit les spécificités de votre entreprise en lisant les commentaires d'autres personnes.

Il est également judicieux de consulter les annuaires de fournisseurs, les sites de comparaison, les sites internet des fournisseurs et les associations professionnelles reconnues, et de vous rendre dans des salons professionnels.

Savoir ce que l'on veut

Établissez la liste de ce qui est vital pour votre entreprise. N'oubliez pas d'inclure les principales problématiques auxquelles votre entreprise est confrontée, ainsi que la manière dont un fournisseur idéal devrait pouvoir les résoudre. Pour ce faire, consultez l'équipe informatique, le directeur financier, vos collaborateurs et les cadres.





Évaluer les partenaires potentiels

Établissez un tableau d'évaluation des différents partenaires afin d'obtenir une vue d'ensemble.

Incluez tous les « éléments incontournables » de votre liste initiale ainsi que les « éléments souhaitables ». N'oubliez pas de prévoir un espace pour d'autres éléments qui ne nous viendront peut-être à l'esprit que lors de la présélection.

Bien que le prix soit un critère important, concentrez-vous tout d'abord sur les fonctionnalités, c'est-à-dire sur ce que la solution est concrètement capable de faire. Envisagez ensuite l'expérience utilisateur. Ensuite, et seulement ensuite, considérez le coût par collaborateur.

Faire une présélection

À présent, vous devriez être en mesure d'établir une liste de fournisseurs sur la base des besoins de votre entreprise. Réduisez cette liste à partir des « éléments incontournables » définis. Envisagez les besoins que votre partenaire potentiel doit être à même de satisfaire, aujourd'hui et à l'avenir.



Par exemple :

- Des modules peuvent-ils être introduits ou déverrouillés un par un ?
- La solution recommandée est-elle installée sur site ou disponible en Cloud ?
- Qui héberge les données ?

Conseil de pro : idéalement, votre présélection devrait se limiter à quatre ou cinq partenaires potentiels.



Tester la solution

Que ce soit en ligne ou en personne, assurez-vous de tester la solution.

Si vous optez pour une solution plus complexe, demandez au fournisseur de prévoir une démonstration avec votre équipe et de répondre à leurs questions. Vous pouvez également vérifier si une démonstration est disponible sur le site internet du fournisseur.

N'oubliez pas que vous (n') en aurez (que) pour votre argent

Le prix est important mais il ne doit pas le seul critère pour motiver votre choix. Un prix économique peut s'expliquer par une moindre qualité : votre choix se révélera inéluctablement plus coûteux à long terme.

Envisagez également la durée de collaboration avec votre partenaire. Optez pour un partenaire qui possède une longue expérience et qui sera en mesure de répondre à vos besoins présents et futurs. Il est clair qu'un tel partenaire ne sera vraisemblablement pas le plus accessible en terme de prix .

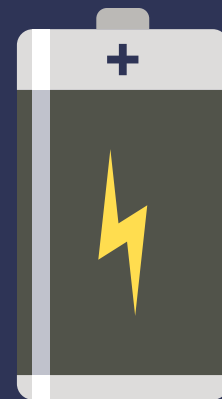
Viser le long terme

Une solution Paie et RH parfaite c'est bien plus qu'un simple logiciel.

Vous aurez besoin d'une formation, d'une assistance, de conseils, etc. N'oubliez pas qu'il s'agit d'une relation à long terme : ne vous engagez donc pas sans réfléchir.

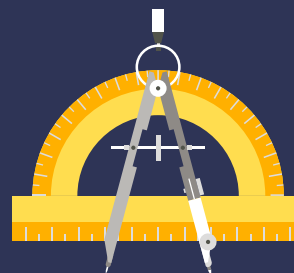
Le produit est certes important et doit répondre à toutes vos exigences mais le fournisseur est tout aussi important. Vous devriez donc vous poser les questions suivantes :

- Comment se passera la collaboration avec ce fournisseur ?
- Recevrez-vous l'assistance requise durant la mise en œuvre et à l'issue de celle-ci ?
- Le fournisseur lui-même perçoit-il la relation comme un partenariat ?
- Le fournisseur sera-t-il en mesure d'accompagner votre entreprise dans sa croissance ?
- Le fournisseur possède-t-il une longue expérience et une expertise particulière sur le type de solution que vous recherchez ? L'expérience et la réputation constituent des critères importants.



Déterminer le temps et les ressources nécessaires à la formation

Avant de sélectionner un partenaire, renseignez-vous sur les formations proposées.



Posez-vous les questions suivantes :

- Les formations sont-elles dispensées en ligne ou sur site ?
- Le fournisseur s'engage-t-il à vous aider à tirer le meilleur parti de sa solution ?
- Une assistance en ligne et par téléphone est-elle prévue et facilement joignable ?

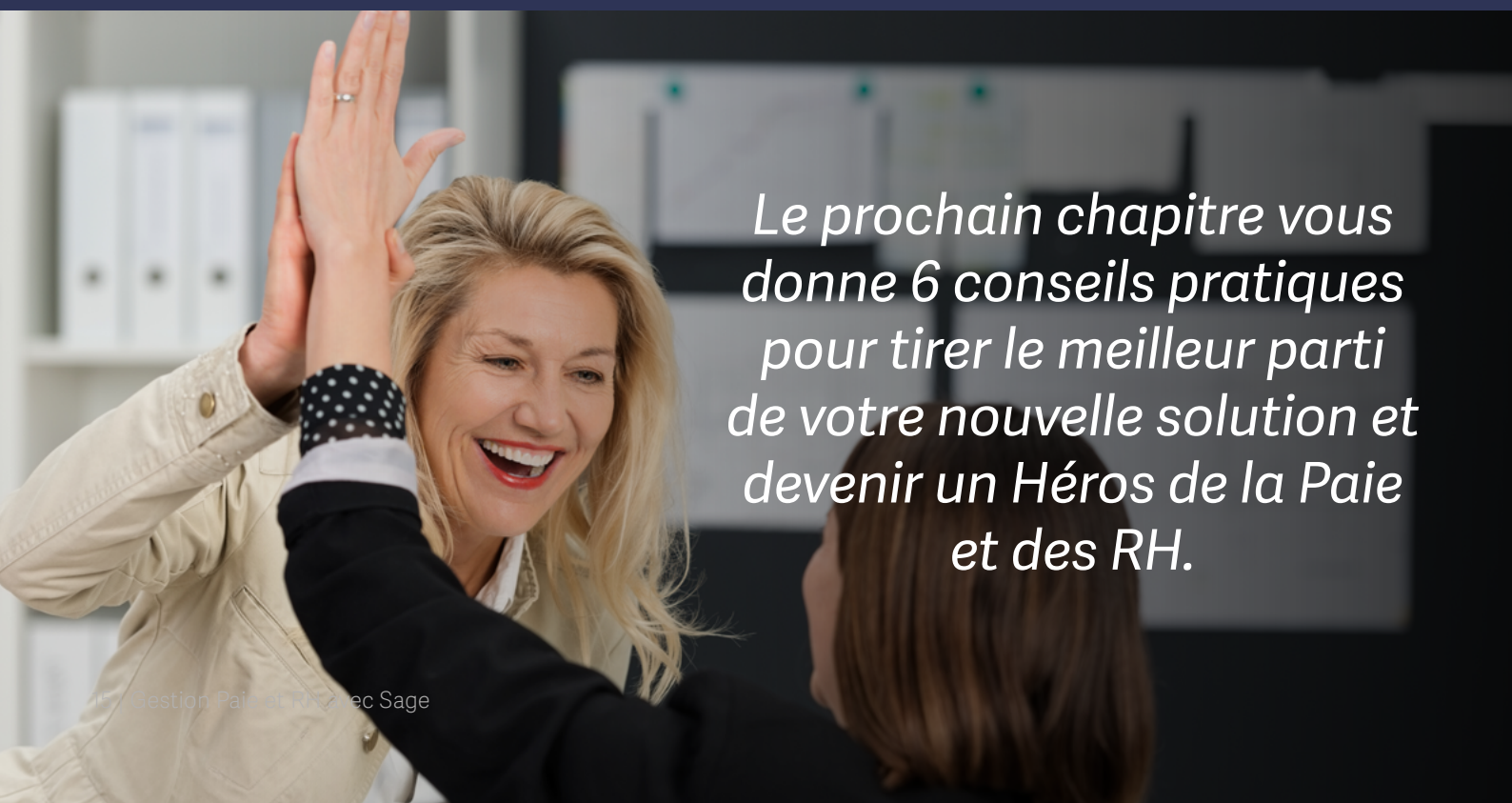
Si votre solution est moins complexe, vous devez néanmoins prévoir suffisamment de temps pour permettre à votre équipe d'apprendre à l'utiliser.

Faire enfin le bon choix

Lorsqu'il ne vous reste plus que deux partenaires potentiels, discutez de la décision finale avec les autres membres clés de votre équipe.

Si vous-même ou d'autres collaborateurs avez encore des questions concernant la solution, contactez les deux partenaires et obtenez les réponses requises avant de prendre votre décision finale.

Le prochain chapitre vous donne 6 conseils pratiques pour tirer le meilleur parti de votre nouvelle solution et devenir un Héros de la Paie et des RH.



6 conseils pratiques pour devenir un **HÉROS DE LA PAIE ET DES RH**

À présent que vous avez mis en œuvre votre solution Paie et RH, il est temps de l'exploiter au maximum. Les 6 conseils suivants vont vous y aider. Vous pourrez ainsi devenir un héros de la paie et des RH.

1

Respecter les délais

Veillez à mettre en place un bon système qui vous signalera les échéances importantes et comment vous y préparer. Anticiper vous donnera le temps de résoudre les problèmes qui pourront se présenter.

« Il est beaucoup moins stressant de faire face aux échéances comptables et aux jours de paie lorsque vous savez bien à l'avance ce qu'il faut faire »,
affirme Rachel Parkin, directrice artistique chez The Balagan Group et Sage Business Expert.

2

Faire appel à un soutien professionnel lorsque nécessaire

Lorsqu'un problème technique empêche les salariés d'être payés ou occupe une part significative de votre journée de travail, profitez de l'assistance incluse dans la solution afin d'éviter stress et embarras inutiles.

3

Se former et former l'équipe

Si vous utilisez une nouvelle solution de gestion Paie et RH pour la première fois, une courte formation vous fera gagner du temps et vous aidera à être plus efficaces, vous et votre équipe.

La bonne nouvelle est que Sage propose diverses options de formation, notamment des modules en ligne pour vous aider à tirer le meilleur parti de votre solution de gestion Paie et RH.

4

Ne rien laisser passer

Prenez le temps de paramétrer toutes les informations de chaque employé dans votre logiciel (dates d'embauche, adresse actuelle, date de naissance, etc.) Vous gagnerez beaucoup de temps pour la suite.

5

Rester au fait de la réglementation

La réglementation a un impact sur votre gestion de la paie et sur le type d'informations que vous enregistrez dans votre solution. Il est donc utile de vous tenir informé.

La réglementation en matière d'avantages sociaux et de taxation évolue régulièrement. Même si vous n'avez pas à connaître cette réglementation dans les moindres détails, il est utile de vous tenir informé et d'obtenir des conseils auprès de spécialistes.

6

Et si tout le reste ne fonctionne pas... externaliser

Si avec tout cela, la paie reste un cauchemar pour vous, songez à l'externaliser. Une société qui connaît bien le métier de la paie vous évitera d'avoir à tout gérer par vous-même et s'occupera de la réglementation et des échéances officielles.

N'oubliez pas qu'une solution de gestion Paie et RH est bien plus qu'un simple logiciel : elle peut vous aider à résoudre une problématique rencontrée par votre entreprise.

A photograph of three people in a modern office setting. A man in a red t-shirt is in the center, looking towards the right. A woman with blonde hair is on the right, smiling and looking towards the man. Another person is partially visible on the far right. They appear to be in a collaborative meeting.

*« Étant donnés le prix
de la licence et le
nombre d'embauches,
l'investissement
mensuel est plus que
rentable. »*

Paul Sumpter, directeur informatique,
CLAAS (client Sage)

Une voie toute tracée pour les *HÉROS DE LA PAIE ET DES RH*

Vous savez à présent pour quelles raisons votre entreprise ne peut se satisfaire d'un simple logiciel : elle nécessite une véritable solution de Paie et RH. Vous êtes conscient que la solution idéale aidera votre entreprise à faire des économies et même à conserver ses meilleurs talents. Et vous savez même comment préparer une étude de rentabilité.

Vous verrez que, dès que aurez délaissé les logiciels classiques au profit d'une solution de gestion Paie et RH, l'horizon se dégagera.

Simplifier la gestion de la paie, se consacrer à des tâches à forte valeur ajoutée, embaucher les meilleurs talents... Tout devient possible. Vous et votre équipe serez également en mesure de gérer plus aisément les processus métiers au quotidien, de collaborer avec les autres fonctions de l'entreprise et d'enfin assurer une gestion efficace de la paie et des ressources humaines.

Sage propose aux entreprises de toutes tailles un large choix de solutions Paie et RH abordables. Nous nous ferons un plaisir de vous aider à choisir celle qui correspond le mieux à vos besoins.

