

LES MÉTIERS DE LA **PAIE** ET DES **RH** :

Faites preuve d'une **EFFICACITÉ** **À TOUTE** **ÉPREUVE**

Le monde de la paie est des RH est en constante évolution, c'est une certitude.

A l'aide du guide ci-dessous, vous identifierez les principaux défis auxquels vous êtes confrontés au quotidien et découvrirez les 5 étapes clés qui vous permettront de toujours en sortir vainqueur.

Présentation du guide expliquant comment s'adapter aux évolutions impactant le service Paie&RH

Auteur : Sandra Campopiano, Directrice des Ressources Humaines, Sage



*En tant que Directrice des Ressources Humaines chez Sage, je veux que Sage offre un cadre de travail idéal, un endroit où les salariés peuvent développer leur carrière et proposer la meilleure expérience possible à nos clients en s'appuyant sur des processus et systèmes d'informations efficaces. Il est donc de rigueur de veiller à ce que les fonctions de base soient parfaitement opérées – notamment la gestion de la paie. Nous savons que cela n'est pas sans difficulté. C'est pourquoi, en ce début d'année, je suis ravie de vous présenter cet article rédigé par **Caroline Scott, EVP of Organisational Design & HR Services de Sage**, qui nous fournit ses conseils pour atteindre une efficacité optimale dans ce secteur et nous explique l'importance de celle-ci pour nous qui veillons au bien-être de notre ressource la plus précieuse : nos salariés.*



 @scampo2003

Selon une étude Sage,

35 %



des travailleurs envisageraient de se mettre à la recherche d'un nouvel emploi si leur employeur faisait, ne serait-ce qu'une fois, une erreur dans le versement de leur salaire.

Une seule fois.

De plus,

51 %



des personnes ne feraient plus confiance à leur employeur et la moitié de ceux-ci leur en tiendrait grief.

* Marlin PR pour le compte de Sage.
Étude réalisée auprès de 1 013 consommateurs britanniques âgés de plus de 18 ans
Du 01/05/2015 au 07/05/2015

Les métiers de la Paie et des RH : *Faites preuve d'une efficacité à toute épreuve*



Auteur : Caroline Scott
EVP of Organisational Design & HR Services, Sage
[@CarolineLoup](#)

Le vécu de nos employés est au cœur de la réussite de Sage et un des aspects importants concerne le système de rémunération.

Si les bases de rémunération peuvent souvent sembler complexes, le processus de paie, quant à lui, est parfois vu comme un simple exercice consistant à s'assurer que les salariés reçoivent bien la rémunération convenue. Cependant, une somme de travail importante est nécessaire pour que ce système fonctionne sans accroc, en accord avec les éléments contractuels des collaborateurs et l'ensemble des changements individuels ou réglementaires qui impactent quotidiennement ce service.

En effet, plusieurs facteurs interviennent dans ce contexte : il faut savoir rester informé au quotidien des changements à la fois externes et internes. Cela signifie être vigilant sur les salaires, les charges, les avantages sociaux, les horaires de travail, les contrats, les données personnelles, les congés, les arrêts maladie, etc. En outre, chaque année, une multitude de changements légaux et fiscaux entraînent de nouvelles obligations pour les professionnels de la paie et leur équipe. Chaque changement non pris en compte présente un risque d'erreur.

En tant que professionnels, nous pouvons être certains que des changements surviendront à un moment ou un autre. Mais en réagissant de manière positive à ceux-ci, nous aurons des salariés motivés, satisfaits et productifs. Les points ci-dessous ont été rédigés pour vous fournir tout le soutien, les idées et les stratégies nécessaires afin de réduire les risques au minimum, pour responsabiliser vos gestionnaires de paie et collaborateurs RH et améliorer le vécu de vos salariés.



« En tant que professionnels, nous pouvons être certains que des changements surviendront à un moment ou un autre. Mais en réagissant de manière positive à ces changements, nous aurons des salariés motivés, satisfaits et productifs. »

Caroline Scott

EVP of Organisational Design & HR Services, Sage

La paie : processus et procédure, ou baromètre de la confiance de vos salariés ?

Il est naturel et tout à fait compréhensible que les salariés s'attendent à être rémunérés sans erreur chaque mois. Et ils ne devraient jamais avoir à se soucier du système en charge de cette opération. Cependant, vous êtes conscient que la paie est un processus complexe, et vous comprenez qu'elle joue un rôle essentiel dans la confiance qu'accordent les salariés à leur entreprise et donc dans la solidité de celle-ci.

Selon une étude Sage menée au Royaume-Uni, 35 % des travailleurs envisageraient de se mettre à la recherche d'un nouvel emploi si leur employeur faisait, ne serait-ce qu'une fois, une erreur dans le versement de leur salaire. Une seule fois. De plus, 51 % des personnes ne feraient plus confiance à leur employeur, et la moitié de ceux-ci leur en tiendrait grief.

Cela fait peser une responsabilité énorme sur les épaules des gestionnaires de paie : en effet, ce n'est pas seulement le salaire et les primes de vos salariés que vous garanzissez, c'est également la confiance qu'ils octroient à l'entreprise qui les emploie. Il est essentiel de mettre au point un projet avec votre équipe pour prévenir des erreurs – ou des risques d'erreur – dans votre système et d'enclencher un plan d'actions pour y remédier.

Prévoir l'imprévisible

En tant que responsable de la paie et des RH, vous travaillez dans un contexte mouvant. Les collaborateurs modifient leurs méthodes de travail (horaires, lieu, passage au numérique), changent de poste (fonction, niveau), et évoluent (promotions, mutations, départs). La fonction Paie et RH accompagne toutes les étapes de leur carrière, de leur arrivée jusqu'à leur départ.

Chaque changement, du paiement à la promotion, des plans retraites au congé parental, doit être traité avec précision et efficacité. Sans compter les facteurs externes : les changements fiscaux, l'acquisition d'une entreprise, la restructuration ou la délocalisation, avec tout ce que cela implique pour les salariés, quelle que soit leur ancienneté.

Les personnes dans les autres services ne sont pas toujours conscientes qu'un changement s'effectue. Mais au sein de votre département, c'est le bouleversement total. Quels moyens sont à votre disposition pour vous aider à prévoir ces changements, ou du moins à y faire face lorsqu'ils surviennent ?

Rester en conformité avec la loi

Les évolutions légales relatives à l'emploi et aux impôts sont nombreuses et récurrentes.

Le contexte actuel en France en est une preuve flagrante, notamment avec l'entrée en vigueur de la DSN (Déclaration Sociale Nominative) et de ses impacts. À tout moment, des changements de législation importants surviennent à différents endroits du monde.

Prenons comme exemple la loi Affordable Care Act aux États-Unis, le salaire minimum en Allemagne ou l'inscription automatique à un régime de retraite d'entreprise au Royaume-Uni. Où que vous vous trouviez dans le monde, la législation en vigueur a un impact considérable sur la fonction des RH et de la paie.

Compte tenu des risques juridiques et financiers de ces changements, vous devez non seulement les prendre en compte à date d'effet dans votre cycle de paie mais aussi informer les salariés de manière claire. Cela requiert un système de paie suffisamment souple, capable de faire face à ces changements lorsqu'ils surviennent, sans avoir à faire des efforts considérables. Il est donc important de vérifier régulièrement la flexibilité de vos processus et système de paie, et ce avant la prochaine échéance légale majeure.



« Où que vous vous trouviez dans le monde, la législation en vigueur a un impact considérable sur la fonction des RH et de la paie. »

5 étapes pour bien réagir aux changements

Pour vous aider à relever ce défi permanent, voici cinq étapes clés qui vous permettront de mettre sur pied une équipe Paie&RH efficace et reconnue, d'avoir des salariés impliqués et motivés dans une société dynamique et protégée du risque social.

1

Comprendre les difficultés majeures pour les équipes Paie&RH

Les efforts du personnel de la Paie et des RH sont constamment axés autour des quatre points suivants : justesse des décisions, ponctualité des paiements des salariés, respect des lois et communication d'informations. Discutez avec vos équipes et déterminez les domaines qui nécessitent une attention particulière pour leur fournir tout le soutien nécessaire.

2

Fournir tout le soutien possible – même si les outils à votre disposition ne sont pas aussi efficaces que vous le souhaiteriez

Vos équipes veulent réaliser un bon travail, mais elles sont peut-être confrontées à des imperfections ou des limites inhérentes aux processus et systèmes d'informations. Comme il est difficile d'améliorer tous les processus à la fois, il peut vous être utile de retenir la règle des trois T : Technology, Training, Trust [Technologie, Formation, Confiance]. Les bons outils technologiques peuvent permettre d'éliminer en partie les processus manuels, qui sont source d'erreurs. Une formation adaptée peut fournir aux salariés les compétences et la confiance nécessaires pour relever leurs challenges quotidiens, et cette confiance est inestimable. Adoptez une attitude critique vis-à-vis de ces 3 T : demandez-vous si les mesures en place sont assez efficaces et dans le cas contraire, améliorez-les. Même si votre objectif est d'améliorer les processus et les systèmes sur le long terme et que vous n'y êtes pas arrivé pour le moment, vous pouvez améliorer immédiatement les trois T avec les outils à votre disposition.

3

Tirez parti de la technologie pour un système de paie « sain »

Toutes les entreprises ont des processus qui doivent être « sains » et qui doivent fonctionner sans accroc, sans erreur et en conformité avec le cadre légal. La paie en fait indéniablement partie. Dans cet objectif, d'importants efforts sont nécessaires. Si vous pouvez renforcer le potentiel de votre équipe paie, grâce à une technologie qui l'aide à effectuer les tâches fondamentales en toute confiance (données exactes, processus rapides et automatisés, mises à jour adéquates et nécessaires sur les nouvelles réglementations, outils d'analyse et de reporting simples à utiliser), vous contribuerez à la satisfaction de votre équipe de paie et à la conformité de votre entreprise au regard des lois en vigueur.

4

Gérez les changements en communiquant

Ne sous-estimez jamais l'importance de tenir vos collaborateurs informés, tout particulièrement lorsqu'un changement survient. Si après avoir discuté avec votre équipe, vous avez défini un plan d'actions, partagez-le. Informez-les de l'avancement et des projets à venir, expliquez-leur en quoi ils seront concernés, en quoi cela peut les aider, quel est le lien avec la stratégie d'entreprise, quelle peut être leur contribution et de quels appuis ils pourront bénéficier. Il est bien plus facile de s'aventurer en terrain inconnu avec votre équipe à vos côtés. Accordez à vos équipes et à vous-même le temps nécessaire pour amender et corriger ces plans. Et si certains changements sont entièrement imprévisibles, les projets de loi sont, eux, toujours communiqués à l'avance. Préférez l'anticipation et la veille constante pour être assuré d'une conformité dès la mise en application.

5

Félicitez vos équipes

Même si la période de paie est toujours un temps fort, les équipes en charge ne reçoivent bien souvent un feedback qu'en cas de problème. Des études menées par Sage ont montré que la majorité des salariés des services Paie&RH consacraient 85 % de leur temps aux processus et seulement 15 % aux personnes. Il y a fort à parier que personne n'a commencé une carrière en RH par passion des procédures, des feuilles de calcul et de l'informatique. C'est pourquoi, en s'appuyant sur les bonnes technologies, les bons outils et la meilleure stratégie possible, ces personnes peuvent à nouveau s'occuper de leurs tâches les plus importantes et gratifiantes : le capital humain. Vous êtes conscient des efforts que vos équipes doivent entreprendre pour éviter tout risque d'erreur : alors prenez cela en compte, et félicitez-les !

Faites preuve d'une efficacité à toute épreuve.

Dans un contexte en évolution permanente, il est important de ne pas laisser vos équipes sous pression. C'est certes facile à dire, mais grâce aux conseils ci-dessus, vous pourrez déterminer une stratégie apte à faire face au défi du changement.

Quels que soient vos enjeux Paie&RH, Sage vous apporte des solutions permettant à votre équipe de devenir les héros qu'ils méritent d'être, et à votre entreprise de multiplier les réussites.

Découvrez comment les solutions de Paie&RH Sage peuvent vous aider à faire preuve d'efficacité à toute épreuve.

[En savoir plus](#)



sage