

**Analyse de votre paie**

**Retour sur investissement maximum**

**Un guide FLEXPAY**

## TABLE DES MATIÈRES

Résumé .....	3
Étape 1: Évaluer vos besoins .....	3
Étape 2: Déterminer le coût réel de l'externalisation de la paie .....	5
Étape 3: Imaginez l'avenir .....	6
Étape 4: Évaluer les solutions de rechange .....	8
Étape 5: Comparer les coûts et déterminer votre retour sur investissement .....	10
Étape 6: Mettre en œuvre la meilleure option pour vous .....	10
Résumé: La décision de ré internaliser .....	11
A propos de FLEXPAY .....	11

## Résumé

### **Trouver une solution de paie qui répond à vos besoins**

Une des fonctions de base du fonctionnement de votre entreprise est le paiement de vos employés en temps et en heure. Une bonne organisation de votre entreprise est donc nécessaire. La satisfaction de vos employés revêt un aspect important pour la réussite de votre entreprise. La paie est une donnée importante pour la stratégie de votre entreprise, et elle est souvent sous-estimée.

Beaucoup d'entreprises se sont tournées vers des fournisseurs de services externes pour les fonctions telles que le traitement de la paie.

La paie est le service le plus courant que les entreprises externalisent. Beaucoup de ces entreprises ont constaté que malgré la soi-disant «commodité» d'un service de paie externalisé, celui-ci mobilise des ressources pour préparer les informations au prestataire.

Votre entreprise est concurrentielle, votre traitement de la paie peut ne pas être assez souple pour vous aider à rivaliser avec succès. Bien que vous ne voudriez pas modifier la façon dont vous gérez vos salariés chaque année, il est souhaitable de réexaminer périodiquement vos options.

*FLEXYPAY* a été créé pour vous une gamme de services en adéquation à vos besoins avec le souci que l'externalisation soit une économie des ressources internes, de la sécurité, et un outil de management.

### Étape 1: évaluer vos besoins

#### **Prenez un regard objectif**

Tout d'abord, examinez comment votre entreprise est arrivée où elle en est aujourd'hui. Comme la majorité des sociétés, un service de paie en interne semblait à un moment donné être un choix logique. Mais cela nécessite de mobiliser de nombreuses ressources de la société : financier (salarié spécialisé dans le domaine de la paie et matériel informatique), temps, et connaissances (actualités fiscales et sociales). L'externalisation résout tous ces problèmes !

L'externalisation de la paie fait sens stratégiquement : pourquoi dépenser des ressources précieuses dans ce domaine sans incidence directe sur les clients ou l'avantage concurrentiel de l'entreprise?

Le traitement de la paie en interne a également promis une utilisation plus efficace de vos ressources humaines et monétaires.

Les progiciels de paie d'aujourd'hui garantissent de sortir des paies conformes, mais une paie conforme est-elle une paie juste ?

D'une part un logiciel de paie ne produit ce que le gestionnaire de paie a paramétré et d'autre part la paie est l'aboutissement du droit du travail ce qui explique que **25% des bulletins salaire en France sont erronés.**

Alors que l'externalisation peut décharger une partie du travail, c'est généralement moins de la moitié du processus qui peut être externalisé. Les données entrées : congés payés, absence, etc doivent toujours être effectuées en interne. L'information doit ensuite être entrée dans un système informatique en interne ou soumis électroniquement par le biais d'un portail Ces

processus prennent du temps et des efforts considérables et, malheureusement, ne garantissent pas la réalisation de vos paies dans les meilleurs délais. Est-ce le «sans papier», efficace, rapide, précis est la solution que vous attendiez ?

Cette situation provient du fait que la gestion du personnel n'est pas relié au système de paie qui oblige à la ressaisie. **L'information ne circule pas du collaborateur au système de paie**

La première étape pour déterminer si l'externalisation de votre paie est logique est de regarder votre entreprise d'un œil externe, comme un investisseur potentiel pourrait le voir. Comme vous examinez la situation de votre entreprise, n'oubliez pas qu'il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses.

## **QUIZ:**

### **Évaluez votre processus de paie**

- Utilisez-vous actuellement un service de paie interne ?
- Êtes-vous satisfait de votre service de paie interne ?
- Est-ce que vos variables de paies nécessitent beaucoup de temps de préparation ?
- Est-ce que le processus est efficace?
- Les employés sont-ils satisfaits ?
- Êtes-vous limité par les délais de traitement de votre service de paie interne ?
- Avez-vous besoin de rapports sur les budgets et la planification ?
- Est-ce que le manque de contrôle au cours de ce processus vous pénalise ?

### **Évaluez votre traitement de la paie**

#### ***1. Pour combien d'employés traitez-vous les paies ?***

- 1-49
- 50-99
- 100-499
- 500+

#### ***2. Quelle est la complexité du traitement de la paie?***

- Simple
- Peu simple
- Quelque peu complexe
- Très complexe

#### ***3. Y a-t-il souvent des changements dans les variables de paies ?***

- Pas souvent
- Parfois
- Souvent
- Toujours

#### ***4. Est-ce que les paies sortent sans erreur?***

- Toujours
- Souvent
- Parfois

Rarement

**5. Avez-vous un niveau de confiance élevé dans le processus?**

Toujours  
Souvent  
Parfois  
Aucun

**6. Est-ce que les rapports peuvent-être faits facilement et rapidement lorsque cela est nécessaire?**

Toujours  
Avec un effort minimal  
Avec un effort considérable  
Difficile, voire impossible

**7. Est-ce que la connaissance d'une information de la paie est utilisée de manière stratégique ?**

Oui  
Souvent  
A l'occasion  
Rarement ou jamais

**8. Les changements de personnel et de leur impact sur la masse salariale peuvent être consultés et analysés à l'avance?**

Oui, rapidement et facilement  
Oui, mais c'est cher et lent  
A peu près, mais c'est compliqué  
C'est difficile, voire impossible

**9. Que paie la société pour le traitement de sa paie?**

Un prix très raisonnable  
Pas sûr, personne ne demande  
Pas sûr, semble beaucoup trop cher  
Beaucoup trop cher

**10. Comment les concurrents gèrent-ils le traitement de la paie?**

En interne  
En externe

Quelle tendance reflète vos réponses ? Avez-vous trouvé qu'il est difficile de garder un avis impartial pour formuler vos réponses ? Étiez-vous en mesure de répondre à toutes les questions ? Beaucoup d'entreprises n'ont pas pris le temps de la réflexion pour répondre à la question 9. Si c'est vrai pour vous, suivez notre guide afin de déterminer vos propres coûts réels pour l'externalisation de vos paies.

## **Étape 2: Déterminer le coût réel de l'externalisation de votre paie**

### **Coûts cachés révélés**

Changer la façon dont vous traitez la paie serait une grande décision. Faire le mauvais choix pourrait engendrer des problèmes. Faire le bon choix peut se traduire par un impact positif sur l'efficacité de votre entreprise, la satisfaction de vos employés, et même sur le résultat final. Vous ne voudriez pas faire ce type de changement chaque année, mais vous avez besoin de connaître le coût du traitement de vos paies pour une année donnée avant de prendre votre décision.

Un élément essentiel de la prise en charge de votre traitement de la paie est de voir vos propres coûts ventilés.

Que pensez-vous de votre total sur 3 ans ? Est-ce ce que vous vous attendiez à ce montant ?

Beaucoup d'entreprises sont désabusées, quand elles voient les coûts réels du traitement de la paie. Ils s'interrogent sur la réalité des coûts.

Pourquoi ? Il est difficile pour le service interne de paie de définir les besoins de l'entreprise, parce que cela signifie comprendre la politique de l'entreprise tout en satisfaisant les besoins de votre gestion de l'information. Le rythme des affaires signifie que le changement est la seule constante, signifie plus d'exceptions, qui se traduisent par des frais de transaction que vous ne pouvez pas anticiper, en plus des frais de transaction «réguliers».

Comprendre le système des coûts n'est qu'une partie de la raison pour laquelle de nombreuses entreprises trouvent l'externalisation de la paie plus économique et plus performant.

Maintenant que vous avez une image plus claire de ce que sont vos besoins et vos coûts, considérons l'avenir.

## **Étape 3: envisager l'avenir**

### **Votre rôle unique**

Avec la compréhension des besoins et des coûts de votre entreprise, placez votre point de vue sur l'endroit où votre entreprise est en tête. Vous jouez un rôle important dans la croissance de votre entreprise, parce que vous avez probablement une incompréhension approfondie de la combinaison de l'entreprise, des employés, et des besoins dans le traitement de la paie de votre entreprise. Qu'est-ce qui fera que votre entreprise réalisera avec succès le traitement de ses paies ? Penser large, examiner les différentes possibilités. Comment pensez-vous que le service de paie devrait travailler dans le futur?

Pensez-vous que vous avez un besoin d'un outil SIRH (système d'information pour ressources humaines) pour mieux gérer les flux d'information, et de les utiliser pour en faire un outil de management ?

Où pensez-vous que votre entreprise sera dans un an ? Et dans trois ans ? Dans cinq ans ? Comme vous pensez à l'avenir, envisagez les mesures suivantes :

### **Paie et satisfaction des employés**

Certains peuvent prétendre le contraire, mais vous savez que la gestion de la paie est un élément fondamental de la satisfaction des employés. Lorsqu'un employé reçoit son chèque de paie à temps, sans erreur, et régulièrement, il y a une hypothèse sous-jacente : votre entreprise est compétente. Si la gestion de la paie produit des erreurs, ou si elle ne parvient pas à sortir

les documents à temps, une vague d'incertitude apparaît au sein de l'organisation. Votre système de paie actuel peut-il surmonter les défis et complexités ?

### **Accès à l'information**

Les informations de la paie se rapportent à vos employés, vos politiques, vos procédures, et la trésorerie de votre entreprise. Pouvez-vous accéder facilement à vos informations quand vous en avez besoin? Est-ce que votre entreprise a besoin d'un accès plus facile à ces informations à l'avenir?

### **Flexibilité**

Les gens vont et viennent, et leurs situations changent. Ils sont promus, ils apportent des modifications à leurs assurances, et ainsi de suite. Par conséquent, les changements de la gestion de la paie doivent être gérés rapidement et facilement. Êtes-vous en mesure d'apporter des modifications à votre liste de salariés en temps opportun? Y a-t-il un coût associé à chaque fois que vous avez un changement à faire ? Quelle flexibilité a besoin votre organisation ?

### **FLEXPAY : E-mail et Options Internet**

Avec les différentes possibilités de FLEXPAY disponibles aujourd'hui, votre entreprise peut gérer ses ressources humaines et donner l'accès de l'information à ses employés. L'entreprise utilise également des alertes e-mails pour les échéances importantes : visites médicales, fin de CDD, etc.

Le mode SaaS permet d'automatiser les processus d'information des flux des travaux à effectuer, et de gérer la paie dans de meilleurs délais.

Aimeriez-vous offrir à vos employés un accès libre pour voir les informations liées à la paie et à son dossier, afin de réduire considérablement les erreurs sur les fiches de paies ? Comment votre entreprise bénéficie-t-elle des économies et de la productivité latente des rendements en automatisant et en rationalisant les activités telles que la collecte des feuilles de temps, de tous les types d'absence, la transformation du brut au net, ?

### **Rapports complets et prise de décision stratégique**

Les entreprises sont toujours à la recherche de moyens pour réduire les coûts. Puisque le traitement de la paie est une dépense importante, on vous demande probablement des rapports sur toutes sortes de données de paie, y compris des listes des employés, des rapports analytiques, des notifications d'événements à venir, et des rapports sur les historiques. Pouvez-vous obtenir ces rapports lorsque vous en avez besoin, sans erreur? Ces rapports fournissent de précieuses informations pour la prise de décisions stratégiques, et de les rendre disponibles devrait être simple et rapide. Avec votre système actuel, en combien de temps pouvez-vous recueillir les données afin de préparer et distribuer un rapport à la haute direction? Pouvez-vous prévoir différents scénarios dans vos rapports?

### **Intégration des données avec le système de RH**

La capacité de votre système de paie pour s'interfacer avec un système de ressources humaines peut être l'un des domaines clés à considérer pour améliorer la productivité de votre entreprise. Comme vous cherchez des moyens pour organiser les processus de flux de travail, envisagez des alternatives qui permettent des déductions pour être automatiquement calculée

contre les changements de prestations versées dans les systèmes de ressources humaines, ou régularisation des régimes de participation qui peuvent être automatiquement signalé au cours du processus de saisie de temps de paie. Réfléchissez si les données de la paie peuvent nourrir d'autres sources d'information dans l'entreprise, comme la budgétisation et la comptabilité générale. C'est devenu une exigence clé pour la plupart des organisations lors de l'évaluation de leur option de paie.

Dans quelle direction se dirige votre entreprise? La tendance va vers un meilleur accès, vers plus de flexibilité, une réflexion plus proactive et plus de contrôle. Avec votre avenir à l'esprit, considérez les alternatives.

#### **Étape 4 : évaluer les alternatives**

L'outsourcing peut-être une option raisonnable pour le traitement de la paie, lorsque vous avez choisi, mais est-il la meilleure alternative pour vous maintenant?

Les entreprises ont des solutions de rechange qui semblent abordables en achetant un logiciel de paie

Cela étant, les TPE PME plébiscite l'alternative de l'externalisation pour des raisons de performance.

#### **Accès à l'information de la paie**

La technologie cloud, vous permettent d'accéder à vos données, à tout heure et de n'importe quel lieu. L'externalisation n'est donc plus un frein à l'accès de vos informations. L'investissement, la maintenance, la sécurité des données n'est plus à votre charge.

#### **Flexibilité d'utilisation et sécurité**

L'externalisation de la paie nécessite de structurer votre démarche pour collecter les informations

Elle vous amène à vous poser la question de l'organisation en amont de la paie et vous fait progresser dans les process

Elle vous fait réfléchir à trouver un prestataire qui pourrait prendre en charge le système SIRH et les paies

Vous disposez de la sécurité de l'intervention d'un expert pour la partie déclarative et le contrôle du respect de la législation.

#### **Proactive prise de décision**

Beaucoup d'entreprises ont besoin de la capacité d'être proactif.

L'externalisation avec un prestataire qui gère aussi bien la paie que le SIRH vous permet d'accéder à un bilan social, aux données par des extractions excel, de repérer les tendances



tout en surveillant les compétences et la formation de votre personnel. Vous pouvez également développer des budgets réalistes en utilisant des informations de salaire historique.

## **FLEXYPAY et circulation des données**

FLEXYPAY permet d'automatiser les procédures de base coûteuses, comme le temps de saisie à distance des noms, des mises à jour des adresses et l'accès aux informations des salaires.

Le système FLEXYPAY permet de gérer la chaîne de l'information du collaborateur à FLEXYPAY sans refaire les saisies à chaque étape.

En outre, FLEXYPAY permet le déclenchement de messages automatisés (e-mail) qui informent les parties concernées sur les activités clés, et les questions en suspens, ce qui améliore grandement flux de travail entre départements.

Vous pouvez être préoccupé par la qualité des solutions logicielles vis-à-vis de la législation. Vous pensez que vous êtes un candidat pour un système de paie en interne, mais vous vous posez des questions sur la façon dont cette question est traitée ?

### *1. Suivi constant des lois fiscales et sociales*

Une des préoccupations clés avec le traitement de la paie en interne est la conformité avec les lois et conventions collectives. En effet, les règlements énoncés par le gouvernement sont difficiles à appliquer et changent régulièrement.

Dans le meilleur des cas, vous avez une personne en interne pour faire les nouveaux paramétrages. Seront-ils correctes ?

Le plus souvent, il faut faire intervenir un prestataire extérieur pour faire les modifications, ce qui représente des coûts ponctuels qui deviennent réguliers avec le rythme des changements.

### *2. déclaration des nouveaux employés*

Comme vous le savez, votre entreprise est tenue de notifier chaque embauche d'un nouvel employé ou le dépassement de certains seuils légaux concernant le nombre moyen de salariés. Encore une fois, cela peut devenir compliqué de gérer en interne les changements de seuil

### *3. Service et Logiciel intégré*

Pour plus de commodité, FLEXYPAY inclut des fonctionnalités d'alimentation de l'information par le service comptable, les ressources humaines et même par le salarié qui a reçu les droits.

L'intégration directe de l'information aux différents niveaux permet l'optimisation de l'organisation interne, un gain de temps significatifs et l'élimination des sources d'erreurs liés à la transmission des données entre les différents services, ce qui engendrerait des entrées redondantes coûteuses.

Par ailleurs, un degré élevé d'intégration offre un retour sur les informations saisies et calculées sous forme de statistiques ce qui permet une analyse réactive de l'évolution de la masse salariale.

## **Étape 5: comparer les coûts et déterminer votre retour sur investissement**

### **Retour sur investissement comme un facteur de décision**

Les petites et moyennes entreprises ont des budgets serrés.

Lors de la détermination de votre retour sur investissement, vous devriez évaluer les coûts (licences de logiciels, maintenance, salaire de la personne en charge des salaires, indemnités à verser en cas de mauvaises applications des textes) pour trouver la solution en interne qui convient le mieux.

- Remarques :

Entre une personne qui gère que la comptabilité et la comptabilité et le social, la différence de salaire est de 30 %

Une erreur en social coute toujours très cher.

### **Logiciel de gestion internalisée de la paie.**

Un progiciel de paie peut être envisagé lorsque le volume de paie à traiter dépasse les 120 paies par mois.

FLEXYPAY signifie l'amélioration et l'automatisation de la communication en dehors d'un service de paie traditionnel.

## **Étape 6: Mettre en œuvre la meilleure option pour vous**

### **Faire un choix éclairé**

Vous avez examiné vos besoins, examiné vos coûts réels, décidé de votre politique future, et isolé les alternatives ?

Si vous avez décidé de garder la maîtrise de la paie tout en faisant appel à FLEXYPAY . Vous disposez :

- d'une solution intégrée d'alimentation des variables de paies
- de statistiques en temps réels permettant la réalisation de votre budget annuel ou l'évolution progressive de la masse salariale en cours d'année
- de réductions de coûts liés à la disparition d'un double traitement des variables de paies
- d'économies liées à l'élimination de source d'erreur
- de l'expertise d'un cabinet comptable spécialisé
- de la sécurité de l'intervention d'un expert-comptable en cas de contrôle vis-à-vis du respect des obligations légales

## **Résumé: La décision d'externaliser**

Le processus de paie doit être abordable, efficace et harmonieux. C'est un élément essentiel des opérations commerciales et sa précision est importante vis-à-vis de votre actif le plus précieux, vos salariés.

Beaucoup de TPE/PME, ont basculé dans des solutions d'externalisation afin de gérer la paie

En raison de la liaison nécessaire dans les informations en amont de la paie et la production de la paie, les entreprises cherchent des alternatives à leur organisation actuelle.

FLEXYPAY propose une gestion souple et rentable.

Regardez votre entreprise objectivement, déterminez vos objectifs, évaluez les coûts actuels et vos attentes futures. Puis évaluer les solutions de rechange. Posez beaucoup de questions. Attendez-vous à de vraies réponses. Regardez au-delà de ce qui est disponibles aujourd'hui et envisager l'avenir.

Si votre entreprise est comme la plupart, vous allez faire des changements majeurs pour parvenir à un meilleur accès, la flexibilité, le contrôle et la réactivité de votre système de traitement de la paie. Les entreprises qui doivent suivre le rythme des changements rapides dans leur environnement d'affaires.

### **A propos de FLEXPAY**

#### Nos offres

Nos offres d'externalisation SIRH et PAIE « 100% responsable » vous apportent confort et vous permettent de vous concentrer sur le bon fonctionnement de votre entreprise et de supprimer les investissements incessants.

Les offres FLEXPAY répondent à différents profils d'entreprise qui souhaitent externaliser tout ou partie du process de gestion RH.

Choisissez parmi nos solutions 100 % WORKFLOW celle qui vous correspond :

- Essentiel
- Performance
- Expert

Si aucun des packs ne vous convient, nous fabriquons le votre

Vous pourrez accéder si vous le souhaitez au pack RESPONSIRH pour gérer les flux d'information en amont de la paie.

Les offres FLEXPAY = Une plateforme + une équipe selon votre profil d'entreprise accédez à un accompagnement **compétitif et sécurisé** !