



✉ Nous contacter (<http://www.payjob.fr/contact>) ☎ (Paris) 01 40 86 27 30 (tel:+33140862730)

(Région sud) 04 81 91 98 00 (tel:+33481919800) (Région Nord) 03 62 27 93 00 (tel:+33362279300)

(Région Ouest) 02 53 35 86 00 (tel:+33253358600)



La réussite de Silae, symbole de la transformation digitale du métier du gestionnaire de paie

Catégorie : TribunesActualités

Dernière mise à jour : 12 juin 2018

L'idée était de comprendre le succès remarquable de Silae, ce logiciel de gestion de la paie qui a en quelques années conquis le marché des experts comptables (près de la moitié des cabinets d'expertise comptable français sont désormais clients de l'éditeur aixois). Pour cela, nous avons interrogé ses utilisateurs.

Ce que nous avons découvert va au-delà d'une réussite d'entreprise, et nous entraîne sur le chemin d'un changement profond du métier de gestionnaire de paie. La réussite fulgurante de Silae est très probablement annonciatrice de nouveaux changements qui vont modifier radicalement le marché de la gestion de la paie, et avoir des retombées très intéressantes pour les services de gestion sociale.

Les raisons d'un succès

« *Je ne repasserais sur un autre logiciel pour rien au monde* » affirment uniformément les responsables paie que nous avons questionnés. Marion Quentin, Responsable Pôle Social au sein du cabinet Bizouard et associés, précise : « *Silae est très intuitif. Lorsqu'on recrute désormais, il n'est plus nécessaire de demander qu'un gestionnaire paie connaisse le logiciel, ce qui était le cas sur notre logiciel précédent* ». Il s'agit d'un véritable avantage car les profils de gestionnaire paie sont rares.

Tous soulignent **un gain de temps très fort, de l'ordre de 30% de productivité**, lié au fait que le logiciel est très bien fait. Quand un dossier de paie ne change pas d'un mois sur l'autre (comme c'est le cas pour la paie des présidents de SAS notamment), il n'est plus nécessaire d'entrer dans le dossier. On peut lancer la paie automatiquement. Dès lors tout va vite : la transmission des éléments de charges aux organismes via la DSN, la mise à disposition des bulletins de salaire via un espace cloud, etc.

Alors que les éditeurs historiques ont rajouté des couches pour s'adapter aux évolutions technologiques (cloud...) et aux dernières exigences légales, très nombreuses (mise en place de la DSN, bulletin simplifié, prélèvement à la source prochainement...) **Silae est parti d'une feuille blanche**, nous explique Daniel Clémentine, Expert Paie et RH au sein du groupe Rogers Capital : « *En plus d'avoir*

exploité les opportunités associées aux nouvelles technologies SAAS (Software as a service, ce qui signifie que le logiciel est hébergé sur internet et non plus sur l'ordinateur de l'utilisateur), ils ont su proposer un logiciel parfaitement adapté aux besoins des experts comptables et à ceux des experts en services externalisés Paie et RH comme nous ».

Les atouts principaux du logiciel sont les suivants :

- une gestion du conventionnel extrêmement facilitée. « *Toutes les principales conventions collectives sont paramétrées, ça facilite énormément la paie au quotidien* » nous explique Bénédicte Caqueret, Déléguée aux missions sociales au sein du cabinet Stengelin.
- la capacité à gérer le légal. « *Le fonctionnement de type SAAS permet un enrichissement régulier de l'outil*, précise Daniel Clémentine. *A titre d'exemple nous avons fait remonter à Silae le besoin de disposer d'une fonctionnalité permettant de personnaliser en automatique le nommage des fichiers de virements de salaires pour un groupe de sociétés ; cela devait nous permettre d'accroître notre productivité et surtout de nous concentrer sur le contrôle Qualité des paies et déclaratifs. Quelques semaines plus tard, la fonctionnalité était proposée en standard à Tous les utilisateurs de Silae avec des possibilités bien au-delà de nos attentes !* »
- un outil fait pour faire gagner du temps aux gestionnaires de paie : « *Le gain de temps est énorme lors de la saisie des éléments variables*, nous explique Bénédicte Caqueret. *Saisir un congé sur Silae c'est un clic de souris alors que sur notre précédent logiciel il fallait saisir le nombre de jours de congés, le nombre d'heures, un commentaire avec la date... Il y a également une manière de saisir les heures en mode rafale. Le logiciel calcule tout seul les tickets restaurant.* »

Des mutations de métier et de services en découlent

Alors qu'un gestionnaire de paie en cabinet pouvait traiter en moyenne 300 à 350 paies par mois, Silae permet de faire passer ce nombre à 500. Face à cette rupture technologique, nous voyons se développer deux principales stratégies, généralement proposées en fonction de clientèles ayant des attentes différentes :

1- Baisser les prix pour répondre à des problématiques de coûts:

« *Il nous est désormais possible de proposer un nouveau service, à bas prix* » nous explique Corinne Thersen, Responsable Pôle Social au sein du cabinet Alterethic. « *Grâce au mode SAAS, nos clients peuvent saisir eux-mêmes leurs éléments variables. Notre rôle consiste alors à les accompagner dans le paramétrage initial du logiciel et à les former pour savoir l'exploiter au mieux* » **Le métier de gestionnaire de paie évolue ainsi vers une fonction d'expert, tourné vers l'accompagnement, la formation, et délesté de l'aspect rébarbatif que représente la saisie des éléments variables.**

Cette réorganisation permet à certaines sociétés qui ont des problématiques de coûts importants de trouver une solution pour économiser. Elle n'est cependant pas sans risque, car c'est la société cliente qui au final devra assumer d'éventuelles erreurs de saisie (la réglementation légale est complexe et il est facile de se tromper dans le calcul d'heures supplémentaires ou par exemple dans un calcul d'indemnités d'une fin de contrat). **Il est alors possible à la société cliente de souscrire un suivi d'expertise (nommé révision) de la part du cabinet comptable** afin que ce dernier prenne le temps de contrôler la justesse des paies.

2- Apporter une expertise RH au sens large pour faire gagner du temps aux clients :

« *Les experts comptables ont compris qu'il fallait évoluer vers de l'accompagnement RH* » nous explique Daniel Clémentine. « *C'était le sujet de l'un des ateliers du dernier congrès annuel de l'Ordre. Via le cloud, il va être possible désormais de proposer à nos clients de rationaliser toute une série de tâches RH qui leur prennent du temps, en digitalisant et automatisant par exemple la demande et la validation des congés, ou encore la gestion des notes de frais, le reporting RH...etc.*»

Ces évolutions ont des impacts importants pour les gestionnaires de paie. « *Mes collaboratrices étaient un peu perdues au début*, rapporte Corinne Thersen. *Nous avions du mal à nous libérer de nos tableaux excel, que nous utilisions pour vérifier les réductions Fillon. C'est difficile de nous en détacher, de lâcher prise et de faire confiance* » Mais une fois fait, quel bonheur ! Le métier se transforme complètement. Il est certain que si nous faisons un sondage pour évaluer et la motivation et la satisfaction au travail des collaborateurs paie avant et après la mise en place de Silae, les résultats seraient sans ambiguïté. « *Passer sur Silae m'a aussi permis de faire évoluer mon équipe vers des profils confirmés et non plus des débutants*, nous dit encore Corinne Thersen. *J'ai cinq personnes de bon niveau, bien payées. Je n'ai jamais eu un aussi bon service social.* »

Les possibilités sont nombreuses pour accentuer cette mutation des services paie vers de l'accompagnement RH. « *Depuis le début de l'année, Silae a mis à disposition de ses clients la GED (Gestion électronique documentaire)*, nous explique Gaëtan Annon, dirigeant de Vizion RH, société partenaire de Silae. *Ce nouveau service permet de stocker l'ensemble des données concernant les salariés sur le cloud : contrats, avenants, bulletins de salaire... Tous ces éléments sont désormais stockés en ligne et mis à disposition des salariés via un portail collaboratif sécurisé.*»

L'apport de Silae aux services sociaux des cabinets d'expertise comptable est un très bel exemple des gains de temps que permet désormais l'intelligence artificielle. D'autres nouveaux acteurs apparaissent depuis quelques années sur le marché des éditeurs de paie, côté entreprises, en apportant leur lot d'outils de simplification du travail du **gestionnaire de paie**. De technicien, le métier évolue vers du conseil et de l'expertise. Il s'enrichit.

Certains prédisent depuis un certain nombre d'années la disparition de ce métier. Nous croyons plutôt chez PAY JOB en sa transformation. Les complexités légales resteront longtemps en France une donnée résistante à la digitalisation ! Et l'analyse des situations particulières nécessitera longtemps l'expertise de l'œil du gestionnaire de paie, dont le métier pourra peu à peu s'ouvrir à un rôle d'accompagnement, d'une part vers les services internes de l'entreprise (DRH et finance), comme le fait aujourd'hui le contrôleur de gestion social dans les grands groupes, d'autre part vers les salariés eux-mêmes, qui seront prochainement encore plus demandeurs de conseil avec l'introduction de l'imposition à la source.

57

Share 0

3

Share 0

2

1

[paie](http://www.payjob.fr/tag/paie/) (<http://www.payjob.fr/tag/paie/>). [logiciel de paie](http://www.payjob.fr/tag/logiciel-de-paie/) (<http://www.payjob.fr/tag/logiciel-de-paie/>). [déclarations sociales](http://www.payjob.fr/tag/declarations-sociales/) (<http://www.payjob.fr/tag/declarations-sociales/>). [éditeur](http://www.payjob.fr/tag/editeur/) (<http://www.payjob.fr/tag/editeur/>). [Silae](http://www.payjob.fr/tag/silae/) (<http://www.payjob.fr/tag/silae/>).



écrit par **Joseph Calen**

Diplômé de l'École Supérieure de Commerce de Paris et d'une maîtrise de psychologie sociale, il rejoint en 2004 un cabinet de recrutement parisien dans lequel il évolue de consultant à manager. Il est l'un des fondateurs associés de PAY JOB.

Catégories

[Edito](http://www.payjob.fr/category/edito/) (<http://www.payjob.fr/category/edito/>)
[Articles PAY JOB](http://www.payjob.fr/category/articles-pay-job/) (<http://www.payjob.fr/category/articles-pay-job/>)
[Parcours de payeur](http://www.payjob.fr/category/parcours/) (<http://www.payjob.fr/category/parcours/>)
[Logiciels de paie](http://www.payjob.fr/category/logiciels/) (<http://www.payjob.fr/category/logiciels/>)
[Chroniques de recruteurs](http://www.payjob.fr/category/chroniques-de-recruteurs/) (<http://www.payjob.fr/category/chroniques-de-recruteurs/>)
[Conseils Emplois](http://www.payjob.fr/category/conseils-emplois/) (<http://www.payjob.fr/category/conseils-emplois/>)
[Formations RH/Paie](http://www.payjob.fr/category/formations/) (<http://www.payjob.fr/category/formations/>)
[Articles d'Opinion](http://www.payjob.fr/category/opinion/) (<http://www.payjob.fr/category/opinion/>)
[Tribunes](http://www.payjob.fr/category/tribunes/) (<http://www.payjob.fr/category/tribunes/>)
[Interviews](http://www.payjob.fr/category/interviews/) (<http://www.payjob.fr/category/interviews/>)
[Actualités](http://www.payjob.fr/category/actualites/) (<http://www.payjob.fr/category/actualites/>)
[Revue du web](http://www.payjob.fr/category/revues-du-web/) (<http://www.payjob.fr/category/revues-du-web/>)
[Non classé](http://www.payjob.fr/category/non-classe/) (<http://www.payjob.fr/category/non-classe/>)

Flux twitter