



PME : comment faire de la paie une partie de plaisir (ou presque !)



Février 2023

Sommaire

P. 4

**Internaliser ou externaliser la paie :
2023 sera l'heure des (bons !) choix**

P. 8

**Gestion de paie PME : 7 conseils
pour réussir son internalisation**

P. 16

**Logiciel de paie : 4 fonctionnalités dont
vous ne pourrez plus vous passer**

P. 19

**Gestion de paie : une complice discrète de
la transformation digitale des PME**

P. 23

**Projet SIRH dans une PME :
à chacun son rythme, le vôtre !**

P. 27

Conclusion

Introduction

2023 débute et l'heure est aux prises de décision dans certaines PME. Votre service n'est pas épargné : la croissance de l'entreprise et les évolutions en interne ont changé la donne du côté de la Paie. Une question se pose : **est-il toujours pertinent de l'externaliser à un cabinet comptable ?**

Ce choix avait été fait il y a plusieurs années, lorsque l'équipe était encore restreinte ; l'investissement dans un logiciel de paie n'était pas rentable. Mais aujourd'hui, la situation est bien différente : **le coût au bulletin de paie est de moins en moins avantageux** à mesure que le nombre de salariés augmente, la réactivité n'est pas optimale lorsqu'un collaborateur émet une question sur son bulletin de salaire... Une volonté de meilleure maîtrise du processus de paie commence à se faire sentir. L'internalisation de la paie, via l'intégration d'un logiciel dédié pourrait être la clé.

Dans ce livre blanc, vous trouverez tous nos conseils pour **réussir votre projet d'intégration de logiciel de paie** : critères de choix, bonnes pratiques, fonctionnalités clé, accompagnement...

Bonne lecture !



Internaliser ou externaliser la paie : 2023 sera l'heure des (bons !) choix

Internaliser ou externaliser la paie : telle est la question ! Dans les PME, le recours à un cabinet comptable pour gérer la paie est une pratique courante. Manque de compétence en interne, maîtrise des coûts, recherche de fiabilité... les motivations sont diverses. Pour autant, les PME qui atteignent une certaine taille finissent souvent par se poser la question de réinternaliser leur paie. Là encore, poussées par différentes priorités : coût au bulletin de salaire conséquent, besoin de maîtriser les processus, de gagner en réactivité... Quelle est la meilleure solution ?



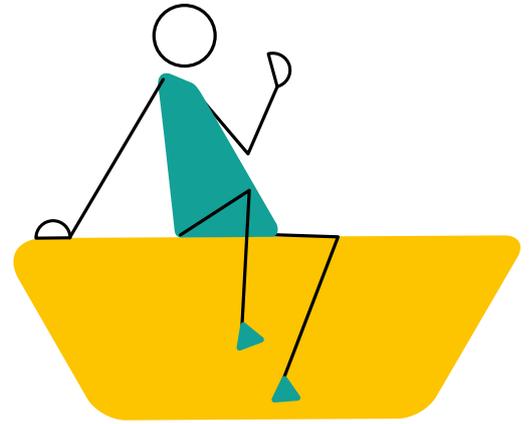
Gestion de paie externalisée : trop contraignante pour les PME ?

Tous les mois se joue le même ballet entre les PME qui ont choisi d'externaliser la gestion de la paie et leur cabinet comptable. Le responsable RH ou administratif récolte les éléments variables de paie pour les transmettre au cabinet comptable ; ce dernier ressaisit et contrôle les données, produit la Déclaration Sociale Nominative (DSN) et les différentes déclarations sociales avant de transmettre à l'entreprise cliente les états de virement et bulletins de salaire. Dans quelques cas, le cabinet comptable met à disposition de ses clients une plateforme dédiée permettant la saisie autonome des éléments variables de paie.

Si la plupart du temps, ce ballet est parfaitement exécuté par les deux parties, **confier la gestion de la paie à un tiers expose les PME à certaines contraintes**, voire inconvéniants.

- Respecter les échéances pour fournir les éléments variables de paie ;
- Être tributaire du cabinet comptable (en cas de retards, d'absences, d'erreurs de saisie, etc.) ;
- Assurer les allers-retours avec l'expert comptable pour rectifier les données saisies ;
- Être garant de l'exactitude des données bien qu'elles soient ressaisies par un cabinet externe (avec les risques d'erreurs que cela comprend) ;
- Être soumis à une facturation au nombre de bulletins de paie, qui peut devenir conséquente lorsque l'entreprise croît...

Partant de ces constats, **plus l'entreprise grandit, plus il semble intéressant d'internaliser la paie**, tant du point de vue financier qu'organisationnel.



Internaliser la gestion de la paie : une piste à envisager en 2023

Internaliser la gestion de la paie peut être tentant, **pour retrouver de l'autonomie et une maîtrise totale du processus de paie**. Bien encadrée, l'internalisation de la paie induit une meilleure réactivité, un risque d'erreur réduit (par l'élimination d'un intermédiaire) et une indépendance par rapport à tout prestataire, qui peut s'avérer confortable pour les PME à forte croissance.

Ceci dit, internaliser la paie après l'avoir confiée à un prestataire pendant des années **peut être source d'appréhension pour l'équipe concernée (RH, comptable, administrative...)**. Et on ne peut que le comprendre !

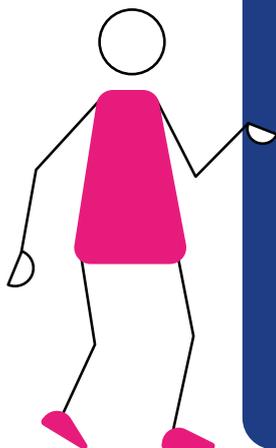
La paie évolue dans un cadre légal et conventionnel strict, particulièrement évolutif. Ceci implique pour les RH d'assurer une veille légale rigoureuse, qui pesait jusqu'à présent sur le cabinet comptable. En outre, les équipes sont conscientes que **les erreurs commises lors de l'établissement de la paie peuvent avoir de lourdes conséquences** : sanctions en cas de contrôle URSSAF, contentieux prud'homaux en cas de conflit avec un salarié...

Alors, oui, internaliser la paie peut être source d'inquiétude. Rassurez-vous, ces craintes sont faciles à lever ! Toute PME est en mesure de gérer la paie et de réussir [l'internalisation de sa paie](#), du moment qu'elle est bien accompagnée. **Trois alliés vous seront alors indispensables :**

- **Un gestionnaire de paie bien identifié** et aux missions claires.
- **Un logiciel de paie performant** : incluant des fonctionnalités avancées, de la veille réglementaire et l'application automatique des contraintes légales, de la convention collective et des contrôles propres à l'entreprise.
- **Un partenaire technologique expert en intégration de SIRH**, capable de paramétrer l'outil selon vos besoins et de vous prodiguer des conseils pertinents (règles spécifiques à mettre en place, connaissance de la paie, support...).

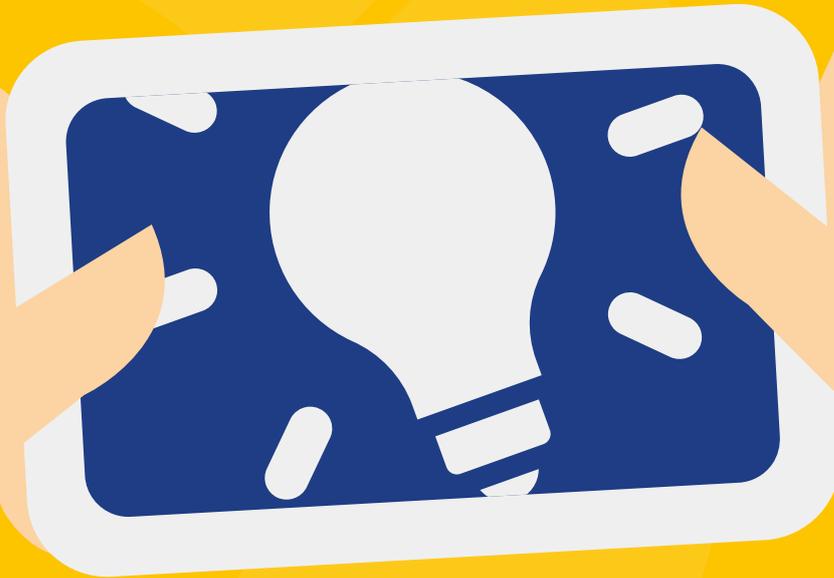
Internaliser ou externaliser la paie fera peut-être partie des questionnements de votre service administratif ou RH pour 2023. Vous l'aurez compris, les petites PME ont plutôt intérêt, au moins les premières années, à faire appel à un cabinet comptable. Mais si vous commencez à ressentir les limites de l'externalisation, il est peut-être temps de reprendre en main le sujet, en investissant dans [un bon logiciel de paie](#) et en vous faisant accompagner par [un intégrateur qualifié](#).

À ce sujet, lire : 7 conseils pour réussir [l'internalisation de sa paie](#)



Le saviez-vous ?

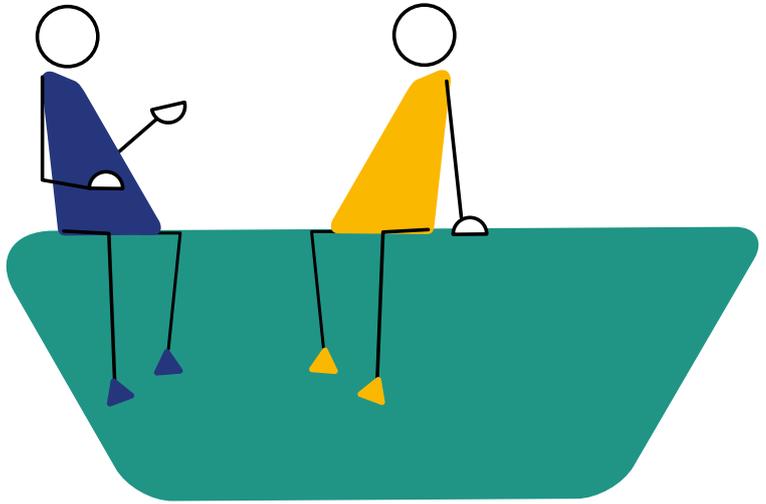
Le verbe **payer** vient du latin classique *pacare* qui signifie "faire la paix", dérivé de *pax*, *pacis* "paix" (d'où *paix* et *peace* en anglais). Le terme a pris en bas latin le sens moral de "satisfaire, apaiser", puis dans les langues romanes le sens plus concret de "donner de l'argent, pour satisfaire ou apaiser". Les gestionnaires de paie savent d'ailleurs bien que les bons comptes font les bons amis !



Gestion de paie PME : 7 conseils pour réussir son internalisation

La gestion de paie dans une PME est délicate au vu des nombreuses démarches qu'elle implique, de la rigueur qu'elle impose et surtout des multiples enjeux légaux auxquels elle répond. Plus l'entreprise grandit, plus il sera intéressant d'internaliser la gestion de la paie comme nous l'expliquons dans cet article. Voici 7 conseils pour vous PME qui souhaitez internaliser la paie sereinement.

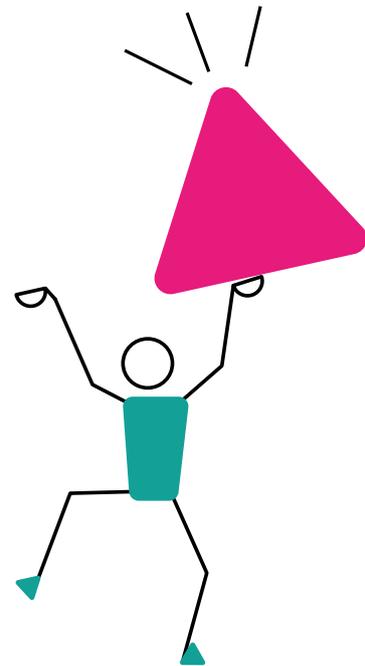
1



Réorganiser l'équipe RH/administrative au besoin

La première étape à franchir avant d'internaliser la gestion de la paie est de **s'assurer des compétences disponibles** au sein de l'équipe RH ou administrative. Si le recours à un cabinet comptable permettait de se passer de certaines compétences en interne, il faudra veiller désormais à ce qu'elles soient présentes au moment de la réinternalisation ou de les compléter par un volet formation ou une montée en compétences.

Une fois l'équipe constituée, il vous faudra **identifier clairement les missions de chacun** : qui est en charge de la paie, qui est référent sur le (futur) logiciel de paie, etc.



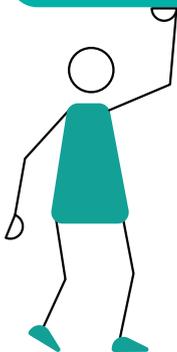
Choisir le bon logiciel de paie

Évidemment, le choix du logiciel de paie a toute son importance. Il vous faut en déployer un adapté aux besoins de l'entreprise. Quelques aspects à étudier avant de faire votre choix :

- Veillez à ce que votre solution de gestion de paie prenne en compte **le cadre légal et conventionnel ainsi que les accords d'entreprise** : vous automatiserez ainsi en grande partie le traitement de la paie et les contrôles propres à votre structure ;
- Étudiez les fonctionnalités proposées en standard et les **possibilités de personnalisation** : certaines d'entre elles peuvent faire la différence ;
- Intéressez-vous à la disponibilité du support ;
- Assurez-vous des possibilités de **reprise des données et d'interconnexion** : la solution peut nécessiter d'être connectée à d'autres interfaces présentes dans votre structure pour vous faire gagner du temps et gagner en efficacité.
- Soyez attentif au mode d'hébergement : **le SaaS est souvent privilégié dans les PME à forte croissance**, car il vous garantit évolutivité, accès rapide et mises à jour automatiques, pricing à l'utilisation dans certains cas ;

À la recherche de votre futur logiciel de paie ?

Découvrez Silae, générateur de sérénité, créateur de performance





Se faire accompagner par un intégrateur expert

Le rôle d'un intégrateur est de vous accompagner dans toutes les étapes de votre projet d'internalisation de la paie. Un "bon" **intégrateur est expert dans son domaine (sur les aspects techniques de l'intégration de logiciel donc), mais bénéficie aussi d'une excellente connaissance paie**, pour vous aiguiller au mieux dans vos choix.

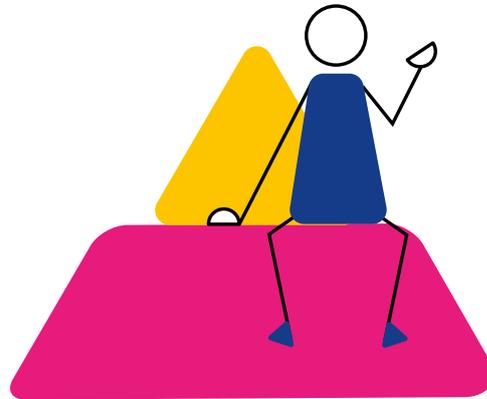
Son intervention à vos côtés prend la forme de conseils avisés et de mises en œuvre techniques, **à toutes les étapes du projet** : de la phase d'audit, au paramétrage de la solution, à sa personnalisation et évidemment, la formation des équipes.

La philosophie de SYXPERIANE

En tant qu'intégrateur de logiciels de gestion, chez SYXPERIANE, nous avons à cœur de construire des relations durables avec nos clients pour servir au mieux leurs intérêts. Nous travaillons en étroite collaboration avec des éditeurs de logiciels connus et reconnus sur le marché, pour vous fournir la meilleure expérience possible. D'ailleurs, le logiciel de paie Silae que nous intégrons est leader du marché !

Par ailleurs, nous veillons à ce que vous gardiez le même interlocuteur pendant toute la durée de la collaboration. Celui-ci connaîtra ainsi vos besoins et vos spécificités, inutile de tout réexpliquer à chaque échange ; gains de temps et d'efficacité garantis !

[En savoir plus sur SYXPERIANE](#)



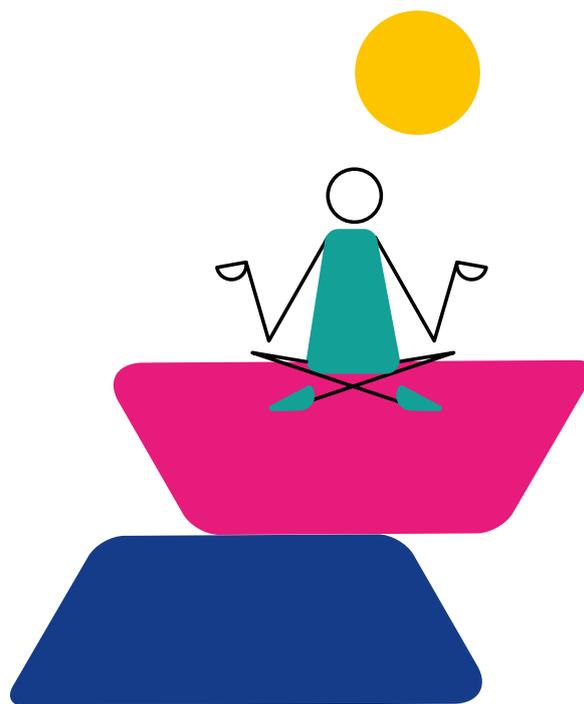
Capitaliser sur l'existant

Si vous aviez confié la gestion de la paie de votre PME à un cabinet comptable auparavant, il est important de **prévoir une passation** en bonne et due forme pour garder l'ensemble de votre historique. Rassurez-vous, rien de sorcier ! En choisissant un logiciel de paie performant, vous pourrez facilement réinjecter vos données dans l'outil dès sa mise en place. Pas question de tout ressaisir à la main !

Le tout est de bien demander à votre cabinet comptable de **vous fournir toute l'antériorité de vos déclarations sociales nominatives (DSN)**.

Miser sur le partenariat gagnant gagnant

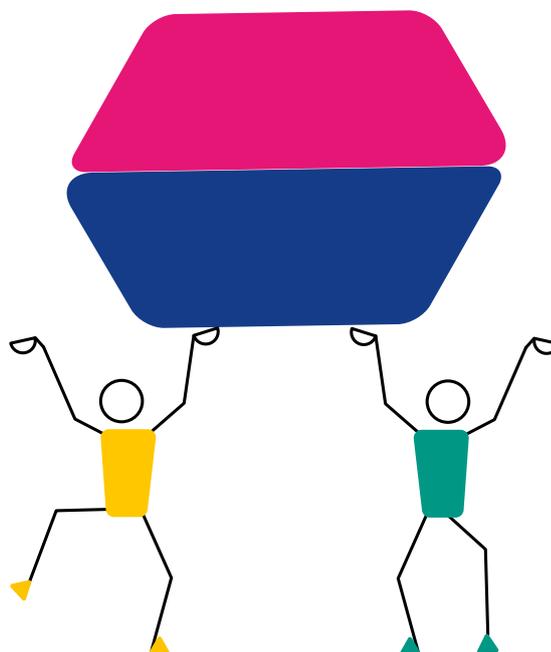




Définir les droits d'accès au logiciel

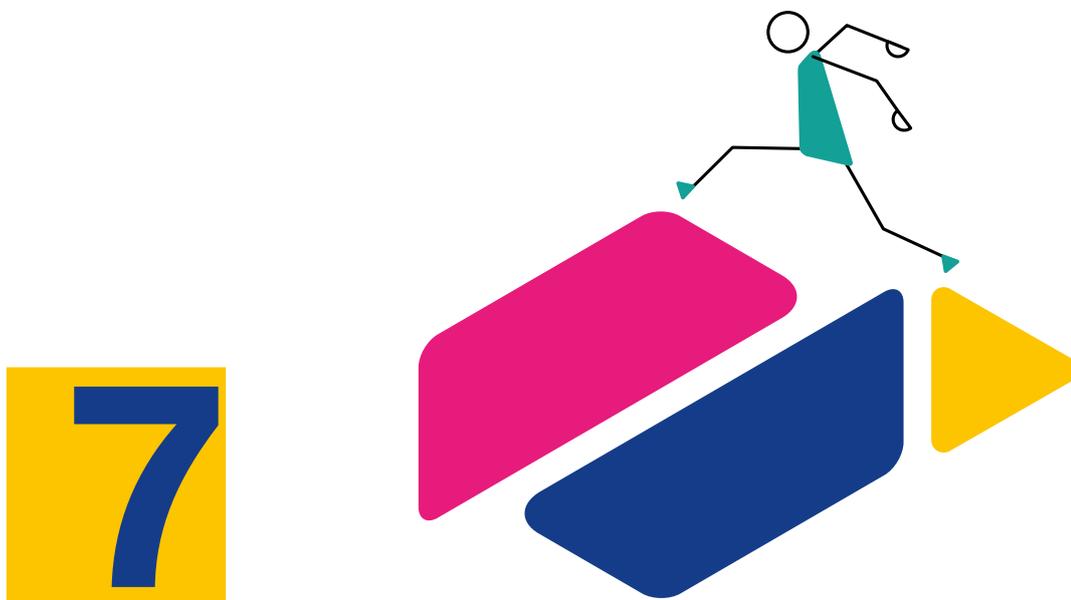
Une fois le logiciel de paie mis en place et dûment paramétré selon vos spécificités (par votre intégrateur favori), il convient de définir les droits d'accès des utilisateurs. Dans la même lignée que la réorganisation des équipes RH ou administratives, il conviendra de réfléchir à **qui a besoin d'accéder à quoi dans le logiciel**. Certains auront simplement besoin d'accéder à la saisie des éléments de paie, tandis que d'autres devront accéder aux calculs de paie, aux déclarations sociales etc.

Les salaires des collaborateurs restent **une information confidentielle**, il faudra veiller à ce que seuls les ayants droit puissent les consulter.



Soigner la formation à l'outil

Qui dit internalisation de la gestion de paie, dit nouveaux processus et méthodes de travail ! Il est important de **définir des process clairs et de former les utilisateurs** au nouveau logiciel de paie. L'adoption et la bonne utilisation de la solution conditionnent en grande partie la réussite du projet. En effet, si l'outil choisi s'avère complexe ou inadapté, l'équipe va très vite rencontrer des difficultés dans l'établissement de la paie. Et on ne peut qu'imaginer les conséquences (désastreuses !) d'une gestion de paie laborieuse.



Avancer pas à pas

Les premiers mois de déploiement de l'outil, il vous faudra être vigilant à ce que la réalisation de la paie se déroule sans encombre. Des ajustements peuvent être nécessaires pour parfaire les processus, l'organisation des équipes ou le paramétrage du tout nouveau logiciel de paie. D'où l'importance de **bénéficier de l'accompagnement d'un intégrateur expérimenté**, qui saura répondre à toutes vos interrogations et vous aiguiller vers les choix les plus stratégiques.

La méthodologie de SYXPERIANE

Idéalement, l'équipe RH ou administrative doit être impliquée dès le début du projet, pour **faciliter la conduite du changement** et faire de l'internalisation de la paie un vecteur de succès pour tout le monde.

Chez SYXPERIANE, **nous impliquons les utilisateurs dès la phase de paramétrage**, pour coller au mieux à leurs besoins et les engager dans la transformation du service RH. Ils peuvent ainsi exprimer leur point de vue et faire valoir leur expertise métier, au profit d'**un logiciel de paie parfaitement adapté à l'activité et à leur quotidien**.

[Un projet ? Discutons-en !](#)



Logiciel de paie : 4 fonctionnalités dont vous ne pourrez plus vous passer !

Un logiciel de paie est un outil indispensable aux PME soucieuses de maintenir une gestion de la paie irréprochable. Il renforce la productivité des équipes concernées, réduit les erreurs dans les calculs de paie et automatise un certain nombre de tâches chronophages. Si le moment est venu pour vous de mettre en place un logiciel de paie (ou d'en changer), portez une attention particulière aux fonctionnalités qu'il propose. Au-delà des possibilités "standards" que l'on trouve dans presque toutes les solutions de paie, certaines fonctionnalités pourraient bien faire la différence. Allez, on vous livre notre palmarès.

Automatisation des états de paie selon les règles conventionnelles

Classique mais néanmoins indispensable, le logiciel de paie permet en premier lieu **d'automatiser l'édition des bulletins de salaire**. Le principe est simple : vous renseignez un certain nombre de données dans l'outil (convention collective, accords d'entreprise...) et ce dernier calcule les variables de paie associées (salaires brut, heures supplémentaires, congés payés, etc.).

Attention cependant, **certains logiciels de paie ne prennent pas en charge toutes les conventions collectives ni les entreprises multi-conventions**. Pensez à vérifier ce point avant d'investir dans la solution.



Mise à disposition d'une base de connaissances

L'un des plus gros enjeux liés à la paie est réglementaire. En effet, la réglementation autour de la paie évolue sans cesse et **les responsables de paie sont tenus d'être constamment à jour**. Une contrainte qui peut être source de stress pour les gestionnaires ayant eu l'habitude de compter sur le cabinet comptable pour la veille réglementaire.

C'est votre cas ? Alors, rassurez-vous ! **Avec un bon logiciel de paie, la veille est assurée !** Le tout est de choisir un outil qui offre une base de connaissances mise à jour en temps réel (évolutions réglementaires, textes de loi, décrets, etc.).

Un conseil : veillez à ce que la solution soit **en SaaS**, cela évite les manipulations voire les surcoûts pour bénéficier des mises à jour (qu'elles soient fonctionnelles ou réglementaires). Celles-ci sont disponibles pour tout le monde à tout moment.

Contrôle des déclarations sociales

Les déclarations sociales sont incontournables en gestion de la paie, en particulier la Déclaration Sociale Nominative. Idéalement, votre logiciel de paie doit **faciliter l'élaboration et la transmission de ces documents aux organismes compétents**.

Choisissez donc un outil qui simplifie le contrôle et le dépôt de la DSN sur la plateforme Net-entreprises. La répartition se fera ensuite automatiquement vers les différentes parties prenantes (impôts, cotisations sociales, retraite, URSSAF...). Vous fournissez ainsi un seul fichier, dans lequel piocheront les organismes concernés.

Les "plus" Silae intégré par SYXPERIANE



- Elu **1^{er}** logiciel social (baromètre du monde du chiffre)
- **800 000** entreprises conquises
- **6 millions** de bulletins de paie par mois

Accès au détail des calculs de paie

Automatiser les calculs de paie, c'est bien. Mais pouvoir tout de même **accéder aux détails de ces calculs**, c'est mieux ! On n'y pense pas toujours, mais qui dit automatisation dit aussi, dans une certaine mesure, perte de contrôle. En effet, lorsque les calculs sont faits automatiquement, le gestionnaire de paie a tendance à faire confiance à l'outil et exporter les données telles quelles. Et il a bien raison, le logiciel est fait pour faciliter son quotidien ! Ceci dit, dans certains cas, **il peut être utile d'accéder aux explications des calculs** pour contrôler ou justifier un chiffre.

Préférez donc vous tourner vers une solution transparente, qui vous laisse maître de vos données.

Vous l'aurez compris, l'intérêt d'un logiciel de paie ne réside pas tant dans ses fonctionnalités classiques, mais dans **les spécificités qui le rendent réellement performant** pour les équipes RH ou administratives. Toutes les fonctionnalités citées dans cet article (et bien d'autres !) sont évidemment disponibles dans [le logiciel de paie Silae intégré par SYXPERIANE](#). Avec lui, votre entreprise est assurée de faire bonne pioche, à défaut de gagner... à la Bonne paie



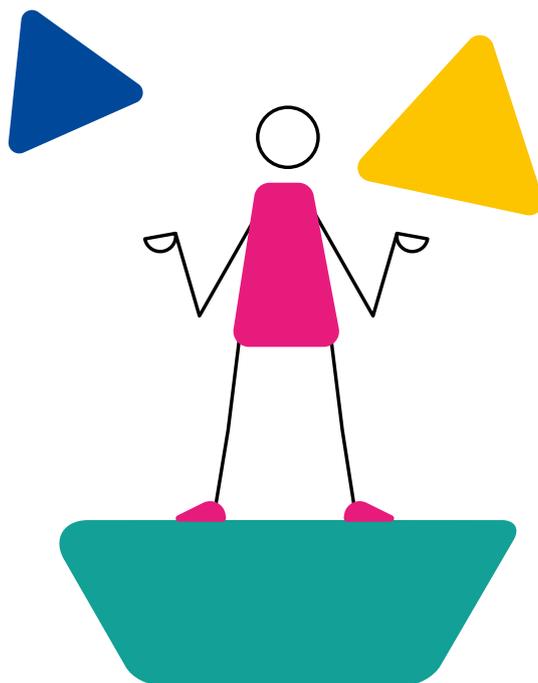
Gestionnaire de paie : une complice discrète de la transformation digitale des PME

Au courant des dernières évolutions réglementaires, proche de l'humain et impliqué dans le pilotage financier de l'entreprise, le gestionnaire de paie est bien placé pour fournir à la direction des informations stratégiques. Cette dernière s'appuie en effet de plus en plus sur la gestion de paie pour piloter l'entreprise (climat social, finances...) Portrait d'un métier souvent méconnu !

Gestion de paie : un métier qui se transforme

D'abord cantonné à l'établissement des bulletins de salaire, le gestionnaire de paie joue désormais un rôle d'une toute autre envergure. En effet, au fil des années, ses missions se sont diversifiées, au gré des avancées technologiques notamment. Une partie de ses tâches ont été digitalisées, voire automatisées par les logiciels de paie, le délestant de certaines saisies et autres calculs chronophages. **Le gestionnaire de paie a ainsi pu élargir son champ d'action à d'autres missions, plus sociales, plus tournées vers l'humain.**

Si la paie représente plus de 30 % du temps de votre gestionnaire de paie, il est temps d'investir dans les bons outils !



Ces dernières années, les directions ont pris conscience de **l'importance du service RH pour améliorer la stratégie sociale de l'entreprise**. Elles ont compris que lorsque le climat social est bon, les collaborateurs sont plus impliqués, leur engagement et leur fidélité sont meilleurs, la marque employeur en bénéficie, les recrutements sont moins laborieux... Bref, le cercle vertueux est lancé.

Par conséquent, les directions sont friandes des données issues de la gestion de la paie (niveau de rémunération, hausse de salaire, récurrence des primes...), car elles sont particulièrement stratégiques pour évaluer le bien-être des salariés (salaires, engagement, qualité de vie au travail, expérience collaborateur...).

Le gestionnaire de paie est ainsi davantage impliqué dans le pilotage de l'entreprise, grâce aux analyses financières et sociales qu'il est capable de réaliser. Il peut également être amené à prendre part à diverses missions RH : recrutement, formation, dialogue social...

Comment épauler cette mutation ?

En 2023, il n'est plus acceptable pour un gestionnaire de paie de multiplier les tâches sans valeur ajoutée (ressaisies, traitement de demandes de congés reçues par mail, remplissage de feuilles Excel...). Les logiciels de paie modernes sont amplement capables de prendre la relève sur ces aspects, pour leur faire gagner du temps et **leur permettre de se concentrer sur des missions plus stratégiques**.

L'idéal est d'opter pour un logiciel de paie aux fonctionnalités avancées : édition des bulletins de paie, automatisation des déclarations sociales, reporting...

Celui-ci deviendra rapidement **un véritable outil stratégique pour piloter l'entreprise, au-delà de la gestion de paie stricto sensu** : gestion des embauches, prévision, performance individuelle et collective, conformité réglementaire...

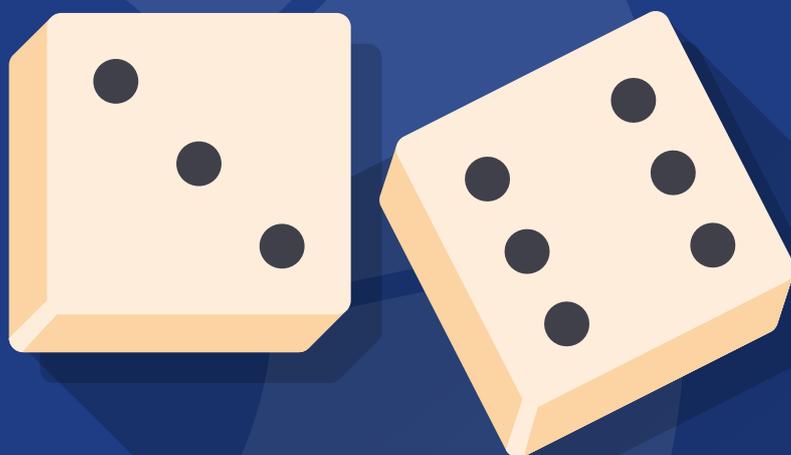
En ce sens, Silae intégré par SYXPERIANE coche toutes les **cases**. Reconnu comme étant l'un des outils les plus complets du marché, il permet d'aller bien plus loin que la gestion de paie, avec un module de Gestion Électronique des Documents (GED) ou encore la production d'un index égalité Femme/Homme... On vous rassure : c'est d'abord et avant tout l'un des meilleurs outils verticalisés, parfaitement adapté aux attentes d'un gestionnaire de paie 3.0.



Les Tops qualités d'un gestionnaire de paie en 2023

- Contrôler les bulletins de paie ;
- Apprécier la veille sociale et réglementaire ;
- S'adapter en permanence à la réglementation ;
- Privilégier l'humain dans un environnement qui se digitalise ;
- Écouter et accompagner les salariés lorsqu'ils en ont besoin (droit du travail, conventions collectives, bulletins de salaires...) ;
- Rester discret (données confidentielles des salariés, santé financière de l'entreprise...) ;
- Maîtriser la technologie, en particulier le logiciel de paie.

Le conseil de SYXPERIANE : une fois que vous avez trouvé la perle, assurez-vous de la garder dans votre structure en l'équipant avec les bons outils ;)



Projet SIRH dans une PME : à chacun son rythme, le vôtre !

La fonction de gestion de paie se transforme. Pour accompagner au mieux les RH dans leurs missions qui se diversifient, les PME seront amenées, au cours des prochains mois ou années, à déployer un certain nombre d'outils dédiés : gestion des temps et des absences, paie, recrutement, entretiens, engagement des collaborateurs... En d'autres termes, les PME devront construire leur propre système d'informations RH. Mais pas de panique, un bon projet SIRH se mène étape par étape pour être sûr d'arriver à bon port.

Projet SIRH : quand les PME sautent le pas

Mettre en place un SIRH complet dans le cloud fait partie des priorités pour 80 % des DRH, d'après une récente étude Markess. Le constat est clair : l'accélération de la transformation digitale et les évolutions inhérentes aux métiers des Ressources Humaines conduisent les PME à **intégrer de plus en plus d'outils RH**.

De la gestion des temps de travail à celle des talents, en passant par la paie et la finance, un certain nombre de missions du service RH peuvent désormais être dématérialisées, voire en partie automatisées. Pourquoi s'en priver ? **Les bénéfices d'un nouveau système d'informations RH ne sont plus à prouver, en termes d'efficacité, de coût et de productivité**. Et même si jusqu'alors ce type de projet semblait plutôt réservé aux grands comptes, car souvent considérés comme complexes, longs et onéreux, aujourd'hui, ils sont à la portée des PME.

Mais alors, **comment procéder pour mettre en place votre propre SIRH** ? Par où commencer ? Quels logiciels sont réellement indispensables pour répondre à vos besoins ? Comment vous assurer que les outils choisis seront adaptés ou adaptables à l'organisation interne ? Qu'en est-il de l'adhésion des équipes ?... Tant de questions se bousculent dans votre esprit... et à juste titre !

Le secret d'un projet SIRH réussi : avancer à son rythme

Si les projets SIRH sont maintenant accessibles aux PME, ils n'en demeurent pas moins des chantiers d'envergure, qui nécessitent réflexion et accompagnement. **La clé ? Avancer étape par étape, à votre rythme** et surtout en suivant de près les besoins des équipes. Nous l'avons dit, les métiers des RH évoluent, imposant de nouvelles pratiques, méthodes et outils. Dans un projet SIRH, l'idée n'est pas de tout déployer d'une traite pour avoir un maximum de possibilités. (Vous vous retrouveriez très vite lancé dans un chantier surdimensionné !) L'objectif est de **suivre le rythme des évolutions du service RH**, en travaillant pas à pas, au fil des besoins exprimés.

Dans les projet SIRH, **le logiciel de paie reste souvent central**. Vous pouvez partir de ce point d'entrée. Viennent ensuite se greffer des outils RH spécifiques, par exemple pour la gestion des notes de frais, des achats ou encore des congés/absences. Encore une fois, selon les besoins des équipes RH et des collaborateurs ! Et oui, car ne l'oublions pas : au-delà du service RH, **ce sont les salariés eux-mêmes qui bénéficieront des avantages liés à l'utilisation d'outils modernes** (demandes de congés via une application, bulletins de salaire dématérialisés, etc.).

Quel logiciel SIRH pour une PME ?

Pour réussir le pari, **l'idéal est d'opter pour un outil modulaire, facilement paramétrable et intégrable progressivement à votre logiciel de paie**. Le combo Silae et Lucca est pour cela particulièrement bien pensé.

- Silae est un socle solide pour la gestion de la paie,
- Lucca vient le compléter de façon agile, facilement interconnectable et ultra personnalisable, avec des modules à la carte (qui portent bien leurs noms !) : Timmi Absences, Timmi Temps, Poplee Entretien, Poplee Socle RH...

Autrement dit, vous ne déployez que ce dont vous avez réellement besoin, sans vous brider pour l'avenir !



Miser sur le bon accompagnement pour son projet SIRH

Choisir les bons outils est la clé d'entrée principale d'un projet de SIRH réellement satisfaisant. Ceci dit, il est aussi important de se faire accompagner dans leur mise en place pour assurer le succès du projet IT. Nous ne pouvons que vous recommander vivement de **passer par un intégrateur expert de ce type de solution logicielle**, afin de cadrer les besoins, d'opérer les paramétrages les plus pertinents et de mettre en place un SIRH porteur d'efficacité pour les équipes.

Chez SYXPERIANE, nous accompagnons les PME dans leurs projets SIRH depuis une dizaine d'années. Quelle que soit leur taille, leurs besoins et leurs contraintes, **nous proposons des solutions et méthodologies adaptées** pour faire de cette transformation RH une réussite.

Notre crédo : **toujours placer l'humain au centre** car, rappelons-le, tout projet de transformation digitale est avant tout une transformation humaine !

Parce qu'au cœur des problématiques RH se trouve l'humain, il est aujourd'hui plus que nécessaire de valoriser ses compétences et ses besoins ! **Derrière un projet SIRH se cachent des femmes et des hommes qui le font vivre**. C'est pourquoi nos approches et méthodes de travail prennent en compte l'utilisateur avant toute autre chose. Elles permettent de construire des systèmes d'informations performants, capables d'engager et de faire grandir les équipes. Nos clients **en parlent d'ailleurs mieux que nous**.

Conclusion

Plus une PME se développe, plus le volume de tâches administratives augmente et plus la paie devient un sujet prégnant. Pour celles qui atteignent une certaine taille et souhaitent gagner en performance dans l'établissement de la paie, l'externalisation -complète ou partielle de la paie- ainsi que le **déploiement d'un logiciel dédié est de mise**. Objectif principal : faire gagner du temps aux équipes en automatisant au maximum les processus, tout en gardant la main sur les données comptables.

Si ces outils étaient auparavant coûteux et plutôt complexes à déployer (donc peu accessibles aux PME !), **il existe désormais des solutions abordables**, notamment les environnements modulaires, qui permettent de construire son SIRH "à la carte".

Vous l'aurez certainement compris à travers la lecture de ce livre blanc : **le logiciel de paie Silae intégré par SYXPERIANE répond parfaitement aux besoins des PME**, qu'elles soient encore plutôt restreintes, en hypercroissance ou avec un turn over important.

Couplé à un outil qui propose des modules RH complémentaires comme l'offre Timmi (gestion des absences, gestion des temps, etc.) de Lucca, Silae répond aux enjeux d'une PME, tout en respectant son rythme en matière de déploiement d'un SIRH en interne.

Et parce que derrière tout projet SIRH se cachent des femmes et des hommes qui le font vivre, il est important de **s'appuyer sur un intégrateur expert du sujet**, qui saura vous accompagner efficacement, dans le conseil et la bienveillance. Le choix de votre partenaire intégrateur est primordial pour construire un système d'informations performant, qui conviendra parfaitement aux besoins de l'entreprise et aux attentes des utilisateurs.

[Discutons-en !](#)



BORDEAUX

386 Bis boulevard Jean-Jacques Bosc
Centre d'affaires
33130 BÈGLES

CHÂLONS-EN-CHAMPAGNE

111 avenue de Paris
51000 CHÂLONS-EN-CHAMPAGNE

CLERMONT-FERRAND

Centre d'Affaires Auvergne
5 rue du Pré La Reine
63100 CLERMONT-FERRAND

LILLE

71 rue de la Cousinerie
59650 VILLENEUVE D'ASCQ

LYON

3 route de Lyon
69530 BRIGNAIS

NANTES

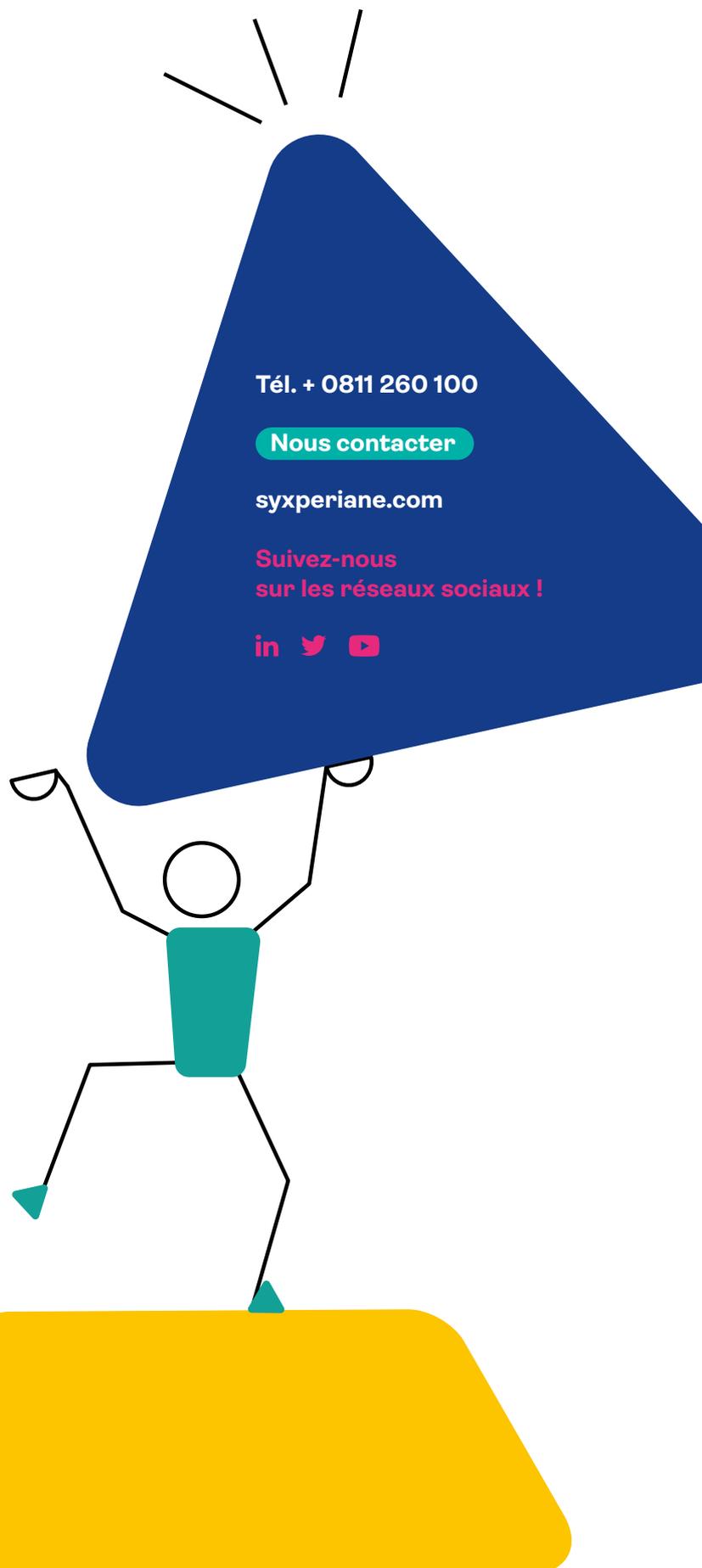
3 Mail du front populaire
44200 NANTES

PARIS

14 rue d'Uzès
75002 PARIS

STRASBOURG

14 rue du Parc
67205 OBERHAUSBERGEN



Tél. + 0811 260 100

[Nous contacter](#)

syxperiane.com

Suivez-nous
sur les réseaux sociaux !

