

# Quelle solution de paie pour votre PME ?



A more human resource.™

Si la paie se réduisait à verser les salaires aux salariés, la gestion de la paie serait plus simple et la vie plus belle pour les dirigeants de PME. Le contexte légal français étant ce qu'il est, difficile de choisir une solution de paie répondant à la fois à vos impératifs et à vos attentes, tout en vous apportant gain de temps et d'efficacité.

## Le périmètre fonctionnel, le nerf de la guerre

Toutes les solutions de paie actuellement sur le marché promettent, a minima, une simplification du traitement de la paie et une réduction des risques d'erreurs, grâce à l'automatisation des tâches principales et récurrentes. Au-delà de l'édition des bulletins de paie, la plupart de ces solutions intègrent correctement les impératifs que sont les déclarations de charges sociales et les déclarations de fin d'année. Alors, comment choisir la solution vous correspondant le mieux ?

La première chose à faire est de déterminer rationnellement le périmètre fonctionnel que votre solution doit couvrir. Dans le cas d'une PME, celui-ci doit comprendre :

- la gestion des règlements,
- la gestion du personnel, ou gestion administrative des salariés,
- les déclarations sociales et de fin d'année (y compris la DSN),
- le **reporting**, même si vos besoins dans ce domaine sont limités.

Il convient par ailleurs de vous poser les bonnes questions opérationnelles :

- Quel volume de données devez-vous traiter ?
- Combien d'utilisateurs de la solution y aura-t-il ?
- Avez-vous besoin de personnaliser votre solution ?
- Avez-vous des contraintes d'ordre technique, informatique ou bureautique ?

## Quand le service fait toute la différence

Après avoir défini le périmètre fonctionnel de votre solution de paie, ne perdez pas de vue l'essentiel : le gain de temps et d'efficacité qu'elle doit vous apporter. Votre solution doit être facilement accessible (l'accessibilité en mode SAAS fait aujourd'hui référence), intuitive et simple d'utilisation. Elle doit aussi s'accompagner d'un certain nombre de services en termes :

- d'hébergement, sauvegarde, sécurité, maintenance,
- de veille légale (code du travail) et conventionnelle (conventions collectives, accords de branche),
- d'assistance métier (RH, paie, déclarations sociales),

- d'assistance sociale et juridique.

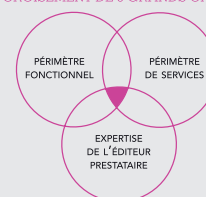
**Pour transformer l'essai dès la mise en place de votre solution, vous veillerez aussi :**

- à l'assistance au démarrage, garantie d'une productivité immédiate,
- à la formation du (ou des) utilisateur(s),
- à l'existence d'une assistance téléphonique,
- à la périodicité des mises à jour,
- à la qualité des services complémentaires disponibles comme la gestion des indemnités de départs à la retraite, l'épargne salariale, etc...

Pensez, enfin, à vérifier la solidité de votre éditeur prestataire. La paie est-elle bien son cœur de métier ? Est-il uniquement spécialiste de la paie, ou également spécialiste des PME ? Combien de PME compte-t-il dans sa clientèle ? Ces derniers éléments pris en compte, vous ferez votre choix en pleine connaissance de cause !

**Si votre objectif est d'être autonome dans l'utilisation de votre solution de paie, la simplicité d'utilisation est un critère majeur mais ne garantit pas cette autonomie. La nature et la qualité des services associés à la solution et la réputation du prestataire de paie restent, à ce jour, les meilleurs gages en termes de performance, de pérennité et de sérénité.**

CHOISIR SA SOLUTION DE PAIE PME:  
AU CROISEMENT DE 3 GRANDS CRITÈRES



CHOISIR SA SOLUTION DE PAIE PME:  
AU CROISEMENT DE 3 GRANDS CRITÈRES

