



Logiciel RH -> Logiciels de paie -> A la une
publié le 03/02/2010

Des logiciels de paie pour les PME



Les logiciels de paie ne sont plus aujourd'hui réservés aux seuls grands comptes. Les PME sont de plus en plus friandes de ces outils qui offrent une panoplie complète de fonctionnalités et de services.

« La question de l'intégration d'un logiciel de paie mérite d'être posée à partir d'une cinquantaine de salariés, affirme en préambule Henri Davignon, directeur général de Vedior Front RH. A partir de ce seuil, les solutions logicielles deviennent souvent plus intéressantes que le recours à un expert-comptable, tant sur le plan financier qu'en termes de fonctionnalités. »

Deux types de solutions cohabitent aujourd'hui sur ce marché. Les progiciels s'installent sur les serveurs de l'entreprise. Ils sont généralement opérés par le responsable paie, le DAF ou le comptable. Une entreprise d'une centaine de salariés devra déboursier environ 10 000 euros pour acquérir la licence, le droit d'utilisation, et une maintenance qui représente généralement 15 % du prix. En trois ou quatre ans, cet investissement est amorti...

L'explosion du SaaS

« La solution progicelle se révèle au final assez lourde pour les entreprises qui doivent non seulement maîtriser le programme, mais aussi être capable de mettre à jour toutes les évolutions conventionnelles et réglementaires, note Henri Davignon. Autant de compétences que l'on ne retrouve pas forcément dans les petites et moyennes entreprises. » Depuis quelques années, le marché a donc fortement évolué en direction des solutions appelées « Software as a Service » (SaaS) qui représentent aujourd'hui 99 % des ventes chez ADP et 80 % chez Vedior Front RH. Il y a cinq ans, la balance penchait à 70 % en faveur des progiciels.

Le principe de fonctionnement du SaaS est simple. Les entreprises se connectent via un navigateur Internet à des plateformes où ils peuvent gérer la paie, les données sociales, les effectifs, voire tout ou partie des ressources humaines. L'hébergement est externalisé, tout comme la gestion des mises à jour légales et conventionnelles. Le modèle économique du SaaS est basé sur un paiement qui varie entre 7 et 12 € par bulletin de salaire édité. Un paiement qui s'impute en charges et non pas en investissement.

Entre maîtrise et gain de temps

Les fonctionnalités de base offertes aujourd'hui par les solutions de paie sont la production des bulletins de salaire et des déclarations sociales, ainsi que la gestion des données salariales. Autour de ce socle, les outils offrent différents niveaux de réponse en fonction des profils clients. *« Les entreprises qui gèrent en interne leur paie recherchent de la maîtrise et de l'autonomie, souligne Valérie Andrade, responsable marketing d'ADP pour les entreprises de 50 à 500 salariés. Elles s'orienteront donc vers des outils d'interrogation et de contrôle des données. Dans les sociétés où la compétence est moyenne, la paie et le déclaratif sont généralement externalisés chez le prestataire. Ces clients cherchent à gagner du temps à travers une plateforme qui leur offrira un maximum d'automatismes. Ils voudront également sécuriser l'ensemble de leur processus sur des portails déclaratifs où ils pourront effectuer des contrôles et payer les organismes tiers. »* Les entreprises qui n'ont pas ou plus de compétences optent pour des portails d'échanges dans lesquels elles déposent de manière simple et automatique les informations qui vont permettre au prestataire de réaliser la paie dans son ensemble.

Des outils simples et rapides

Si la profondeur de fonctionnalités et de services est intimement liée au niveau de compétences, toutes les PME se rejoignent sur un point : elles plébiscitent les outils simples et rapides à mettre en œuvre qui offrent les mêmes fonctionnalités qu'aux grandes entreprises. *« Comme ces dernières, elles subissent des évolutions technologiques qui les poussent à intégrer du collaboratif dans leur processus. Un certain nombre de fonctionnalités ont ainsi été déportées sur les managers de proximité et les salariés qui ont la possibilité d'entrer leurs propres informations. En cela, les logiciels de paie s'inscrivent dans une logique de dématérialisation des données de paie »,* conclut Valérie Andrade.