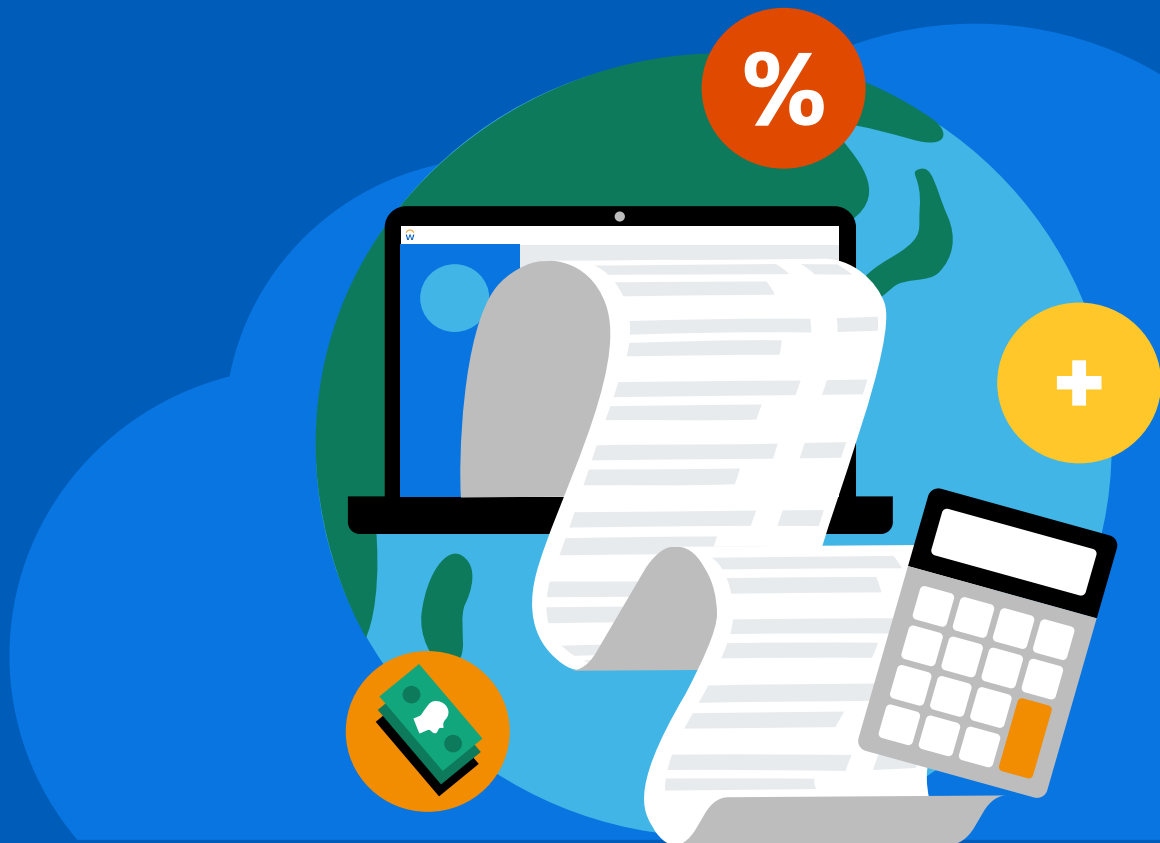


# All inclusive, user centric, zen, sociale : les quatre piliers de la solution de paie nouvelle génération

En partenariat avec Parlons RH



## Sommaire

---

Edito : Digitalisation de la paie : un levier pour optimiser les processus et renforcer l'expérience collaborateur	3
Introduction : Les enjeux actuels de la gestion de la paie	4 et 5
Une solution de paie... all inclusive	6 et 7
Une solution de paie... user centric	8 et 9
Une solution de paie... zen	10 et 11
Une solution de paie... sociale	12 et 13
Témoignage client – « Chez Babilou, la paie est partie intégrante de l'écosystème RH	14 et 15
A quoi ressemblera la solution de paie de demain ?	16 et 17
Comment mieux répondre aux attentes des entreprises	18 et 19
A propos de Workday	20

---





**Thomas Chardin**  
Dirigeant fondateur de Parlons  
RH



**Sabine Hagege**  
Directrice Stratégie Produit  
Workday

## EDITO : « Digitalisation de la paie : un levier pour optimiser les processus et renforcer l'expérience collaborateur »

La vague de digitalisation qui traverse le monde de l'entreprise touche en particulier les activités RH, qui font l'objet d'innombrables innovations technologiques et fonctionnelles.

Tous les processus peuvent aujourd'hui être digitalisés : communication interne, recrutement, formation, gestion du personnel... Les exemples pourraient être multipliés. **De nombreuses solutions RH sont orientées sur l'amélioration des services rendus aux collaborateurs, dans une logique de self-service. D'autres visent à faciliter le quotidien des gestionnaires RH,** avec deux avantages majeurs : améliorer la collecte, le tri et le traitement des données, et automatiser les tâches répétitives. Pour l'entreprise, la plus-value est également financière ; les nouvelles technologies participent à l'optimisation des coûts liés aux activités RH. Elles contribuent aussi aux démarches de RSE, par la dématérialisation qui limite drastiquement le recours au papier.

Du gain de temps à la qualité des données, les avantages ne manquent pas, et les solutions de paie sont directement concernées. D'après le baromètre «Transformation digitale des Ressources Humaines 2021» de Deloitte, pour une majorité d'entreprises (54 %) la crise sanitaire a été l'occasion d'accélérer la transformation des ressources humaines. **Si la gestion de la paie fait déjà partie des processus les plus digitalisés, la recherche accrue de performance opérationnelle met en lumière la pertinence des dernières solutions :** intégrées, misant sur la complémentarité et l'interopérabilité avec les autres applications RH ; interconnectées avec le Core RH, base de données unique de l'ensemble des données collaborateurs ; simplifiant et sécurisant l'ensemble des processus administratifs, avec notamment des mises à jour automatisées et des fonctionnalités d'audit et analytiques ; favorisant une expérience utilisateur de qualité, qu'il s'agisse des gestionnaires de paie comme des salariés. **Ces solutions de paie ont ainsi l'avantage de contribuer au lien de confiance entre l'entreprise et les collaborateurs – avec la garantie d'une paie juste et délivrée dans les temps – mais aussi aux décisions stratégiques de la direction.** Des atouts précieux pour gagner en performance économique et sociale.

# Les enjeux actuels de la gestion de la paie

Données éparpillées, saisies manuelles qui sont autant de sources d'erreurs, changements réglementaires fréquents, nouveaux usages... Dans un monde qui se complexifie et se transforme, la gestion de la paie n'a d'autre choix que de **gagner en rigueur et en efficacité**. Plusieurs défis doivent être relevés au quotidien par les équipes :

- La justesse de la paie et de la DSN (déclaration sociale nominative) ;
- La conformité réglementaire de la paie et des processus administratifs associés ;
- La précision des informations transmises pour établir les bulletins de salaire et le déclaratif ;
- La sécurisation et la confidentialité des données ;
- Et in fine la qualité du service rendu aux collaborateurs.

L'amélioration continue de l'expérience employé dépend en effet largement de la justesse du salaire et de son versement en temps et en heure. En retour, elle contribue à renforcer le lien de confiance entre l'entreprise et ses forces vives RH. **Les innovations digitales offrent une réponse à l'ensemble de ces défis**, en ouvrant la voie à **une paie unifiée et optimisée**, bénéficiant automatiquement des mises à jour légales et régulièrement enrichies de nouvelles fonctionnalités – par exemple d'analyses et de reporting.

## Maîtrise du processus et conformité réglementaire

Une solution de paie va d'abord permettre une meilleure maîtrise de l'ensemble du processus, en sécurisant chaque étape : la saisie et le contrôle des informations, les déclarations sociales, la gestion des arrêts de travail, etc. Un atout majeur est de limiter drastiquement le risque d'erreur. Toutes les informations nécessaires sont stockées sur une base de données unique. Finies les vérifications sur le fichier Excel et les erreurs de saisie, voire les pertes de données !



Les logiciels de paie sont également configurés pour s'adapter au cadre légal en vigueur, comme la déclaration sociale nominative, le prélèvement à la source ou la fiche de paie simplifiée. Ils se révèlent précieux pour réaliser les télédéclarations sociales et fiscales. Le fait que tout soit parfaitement conforme permet d'éviter tout risque, aussi bien de conflit avec le salarié que de pénalités administratives.

### **Des solutions qui favorisent l'optimisation du cycle de paie**

C'est sans doute l'un des principaux atouts de la digitalisation : permettre aux équipes en charge de la paie de gagner du temps, sur l'ensemble du processus, et ainsi de libérer de la bande passante pour des activités à plus forte valeur ajoutée – par exemple, pour des actions d'information à destination des salariés, ou pour des entretiens individuels avec un collaborateur qui s'interroge sur les éléments de sa rémunération.

La maîtrise des coûts est également un point fort des meilleures solutions de paie, avec des offres s'adaptant à tous les besoins. Celles-ci ouvrent aussi la voie à une gestion évolutive pour s'adapter à la montée en puissance des activités de l'entreprise, avec par exemple l'ajout de modules de GTA (gestion des temps et des activités). Cette capacité d'adaptation est un atout majeur, permettant d'offrir une réponse sur-mesure aux attentes des gestionnaires RH.

Un logiciel de paie aux multiples fonctionnalités s'impose donc aujourd'hui comme un « must have » au service du bon fonctionnement de l'entreprise. Il revêt une importance stratégique qui contribue aussi bien à la sérénité de la direction qu'à l'efficacité du service RH, ainsi qu'à la qualité de l'expérience collaborateur.

### **Solutions de paie : un marché en plein essor**

Le marché mondial des logiciels de paie, évalué à 6,7 milliards de dollars en 2016, devrait dépasser les 10 milliards de dollars d'ici 2027, avec une croissance annuelle de 7,5 % entre 2020 à 2027.

Source : Market Insight Reports, HP Payroll software report & forecast 2021-2027



# 01.

## Une solution de paie... all inclusive

Plus les données sont parcellaires et dispersées, plus le nombre de saisies va augmenter, et avec lui le risque d'erreur. Ce constat, bien connu des gestionnaires de paie, milite pour une source d'information unique qui fournit une visibilité complète sur l'ensemble des données en temps réel. Elle ouvre également la voie à une gestion simplifiée de l'intégralité des processus, du recrutement à la paie.

Les solutions intégrées, basées sur les dernières innovations technologiques, représentent une réponse adaptée qui facilite le travail des utilisateurs. Elles permettent notamment d'effectuer des audits pour comprendre l'information et identifier son origine. Plusieurs atouts caractérisent ces outils tout-en-un, unifiés, qui vont remplir plusieurs fonctions de gestion – paie, mais aussi RH et finance. Plutôt que de multiplier les systèmes applicatifs hétérogènes, l'entreprise a l'opportunité de se doter d'une solution « all inclusive ».

### Complémentarité et interopérabilité des fonctionnalités

**Opter pour une solution RH intégrée représente un net avantage en termes de simplicité.** Avec un SIRH (système d'information des ressources humaines) composé d'applications d'éditeurs différents, la direction des systèmes d'information doit multiplier les échanges avec ses fournisseurs pour effectuer les mises à jour ou régler un dysfonctionnement. Du côté des gestionnaires RH, la problématique tient au besoin d'être formés sur plusieurs outils, qui ne partagent pas toujours, loin de là, les mêmes principes de fonctionnement. Avec une solution intégrée, la DSI a un seul interlocuteur, et les utilisateurs finaux bénéficient de principes homogènes qui favorisent l'appropriation et les usages.

Misant sur la complémentarité des fonctionnalités, les solutions intégrées jouent aussi la carte de l'interopérabilité. Ce progrès technique majeur règle une problématique récurrente : celle des échanges de données entre les différentes applications, qui peuvent s'avérer très complexes, voire impossibles du fait d'incompatibilité de formats.



## Des données au potentiel mieux exploité

**En fournissant une base de données unique, les solutions intégrées offrent une véritable fluidité dans les échanges.**

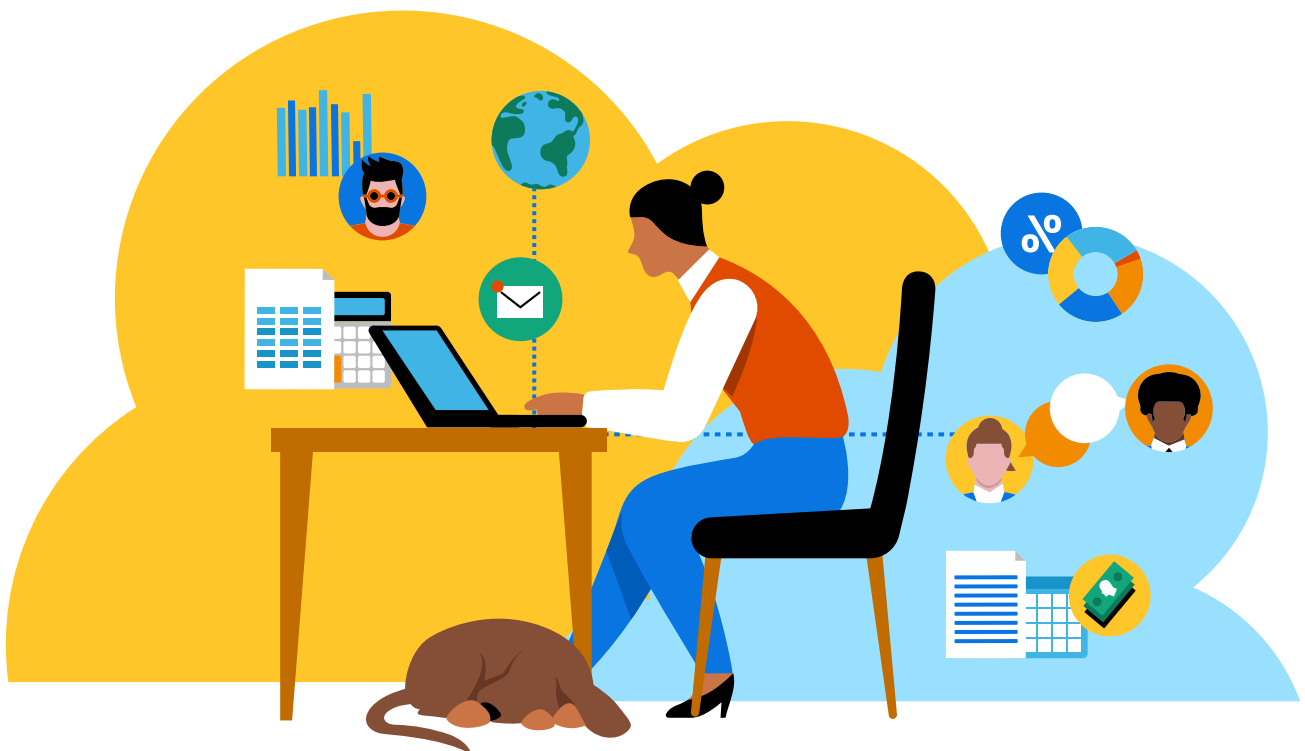
La complémentarité et l'interopérabilité sont ainsi au service d'outils d'analyse performants, embarqués dans la solution RH.

Le fait d'être « all inclusive » n'est pas synonyme d'enfermement. Une solution intégrée se caractérise au contraire par son ouverture, permettant d'échanger des données avec d'autres applications métiers et de s'intégrer plus largement à un système cloud de gestion d'entreprise. Les données paie et RH sont par exemple mises en regard avec des données issues des services opérationnels, pour ajuster les besoins de main d'œuvre et la masse salariale aux aléas du business. Un atout de plus au crédit des solutions unifiées.

“

Contrairement à d'autres solutions, Workday ne fait pas la différence entre la RH et la Paie. Disposer de plusieurs logiciels de gestion dans un seul système nous permet de gagner en rapidité. Une solution globale allant du recrutement à la paie donne aux ressources humaines et aux managers une visibilité complète sur l'ensemble des coûts et des budgets, améliorant ainsi la gestion des coûts.”

 **LA MUTUELLE**  
générale



# 02.

## Une solution de paie... user centric

Une technologie de pointe ne garantit aucunement une appropriation de qualité. Pour la favoriser, il est indispensable de s'assurer que l'expérience utilisateur, pour les gestionnaires mais aussi les salariés, soit **réellement à la hauteur**. Cette approche "user centric" – l'un des premiers critères des décideurs RH pour choisir une solution digitale – repose d'abord sur l'intuitivité et la convivialité de l'outil, sa facilité de prise en main, sa navigation aisée, son accessibilité depuis différents supports dont le smartphone.

Elle apporte des réponses aux problématiques quotidiennes rencontrées par les gestionnaires de paie, en particulier leurs besoins de simplification et de contrôle. La solution de paie va automatiser de nombreux flux, notamment l'ensemble de la chaîne de production d'un évènement de paie : par exemple, de la dématérialisation et de la lecture automatique d'un document, comme un certificat de mariage, au versement de la prime correspondante.

### L'automatisation, un atout majeur des solutions

La fonction du document dépasse celle du simple justificatif. Son traitement par la solution va permettre le déclenchement du traitement, jusqu'au paiement automatisé. Le rôle du gestionnaire s'en trouve profondément transformé : moins de saisie de données, davantage de supervision. Il gagne donc en productivité, notamment par la remontée automatique des anomalies.

Le RPA (Robot Process Automation) et le machine learning deviennent des atouts clés pour optimiser l'ensemble des tâches répétitives et faciliter le traitement administratif. Le machine learning va par exemple automatiser les activités de vérification de cohérence des données. Les virements mensuels, les primes exceptionnelles ou les régularisations de salaire peuvent être générés par des robots logiciels, limitant le risque de retard et les erreurs de soumission. Ces bots, intégrés dans la solution, permettent aussi de diminuer le temps consacré au contrôle de la paie et de respecter, sans heurt, les délais de clôture.



Les bénéficiaires peuvent dépasser le cadre des gestionnaires pour concerner les collaborateurs eux-mêmes, en leur apportant un premier niveau d'information. Un agent conversationnel, basé sur la technologie Natural Language Processing, peut répondre aux questions écrites ou orales des salariés, par exemple sur le prélèvement à la source.

### Donner la main au salarié via un guichet unique

L'expérience utilisateur consiste aussi à donner la main aux salariés pour leurs demandes de congés ou d'acompte ; celles-ci vont remonter directement dans la solution après approbation du manager ou du gestionnaire de paie. Les solutions intégrées permettent d'offrir un "guichet unique" au collaborateur qui pourra ainsi consulter ses bulletins de salaire ou suivre une formation en ligne depuis un même point d'accès. Les différentes démarches sont ainsi fluidifiées et le salarié bénéficie d'un environnement personnalisé dans lequel, par exemple, des raccourcis sont proposés pour les demandes récurrentes.

Si les décideurs RH restent encore minoritaires dans le recours à ces technologies, la tendance est bel et bien en marche, comme le confirme le dernier baromètre « Future of HR » du cabinet de conseil Deloitte. Un tiers des personnes interrogées déclarent avoir recours à l'intelligence artificielle, la blockchain ou le RPA pour une partie de leurs process RH. Une proportion plus de trois fois supérieure à 2016.

“

Les managers bénéficient d'une visibilité accrue sur les données, ce qui leur confère une plus grande responsabilité quant à la qualité des informations fournies. Grâce à Workday Payroll, Webedia a pu augmenter sa productivité et fusionner ses organisations paie et RH sous une seule entité. La solution facilite par ailleurs le flux entre paie et finance, ce qui permet de renforcer l'automatisation, la précision et la flexibilité de la paie.”

**webedia.**



# 03.

## Une solution de paie... zen

La complexité de la gestion de la paie n'est plus une fatalité ! La puissance de la technologie se met au service de la simplification des processus en signant la fin des cycles de paie complexes, des multiples saisies manuelles, des mises à jour chronophages. Les solutions de dernière génération offrent un pilotage facilité, permettant notamment d'effectuer des re-calculs et des paiements en temps réel.

Grâce aux workflows harmonisés et à des contrôles flexibles et simples à mettre en œuvre, les tâches administratives sont réduites et les données gagnent en fiabilité. Par ailleurs la prise en main et l'exploitation de la solution se caractérisent par une grande simplicité : chaque équipe paie peut configurer les processus en toute autonomie, sans aucun codage, et les adapter au rythme de l'évolution de ses besoins.

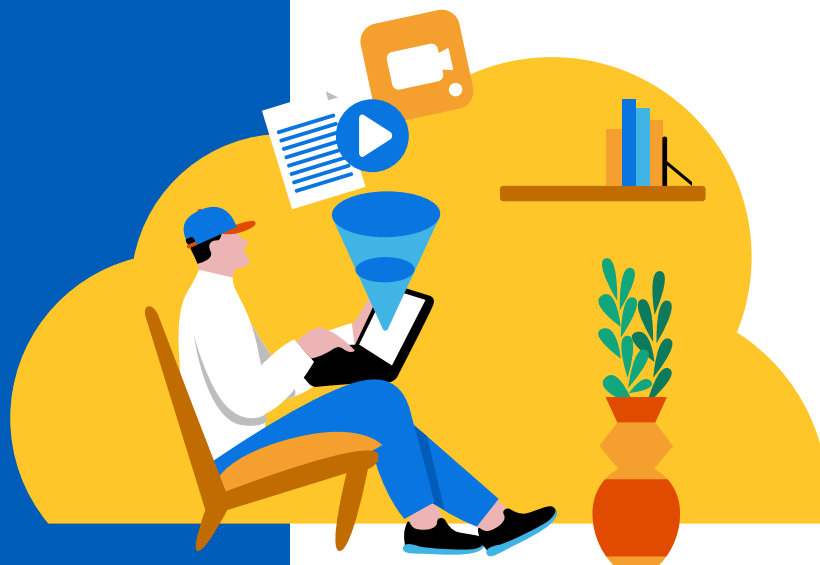
### Des mises à jour réglementaires automatisées

Prélèvement à la source, activité partielle, RGPD et confidentialité des données... Comment gérer facilement la paie dans un contexte réglementaire en constante évolution ? Les changements sont pris en compte au fur et à mesure de leur entrée en vigueur, **sans nécessiter de paramétrage complexe et coûteux**. Il n'est d'ailleurs plus nécessaire de recourir à une montée de version, souvent onéreuse, pour s'adapter à une évolution légale ou à un changement technologique important. **Les mises à jour sont désormais proposées de façon incrémentale.**

Les progrès technologiques offrent par ailleurs la possibilité de mieux anticiper les réformes grâce à un tableau de bord de suivi des mises à jour, via le Cloud. Ils permettent aussi aux gestionnaires de paie de gagner du temps, grâce à des audits automatisés qui repèrent les erreurs en temps réel.

La valeur ajoutée d'une solution de paie dépend aussi des fonctionnalités analytiques qu'elle propose. En générant des indicateurs fiables, elle va notamment offrir la possibilité d'émettre des prévisions sur la masse salariale, d'identifier des écarts salariaux, de réaliser des actions d'audit et de contrôle, ou encore de piloter la gestion des rémunérations par activité, service ou profil.

Sans y consacrer beaucoup de temps, les gestionnaires de paie peuvent donc contribuer à des missions d'analyse et de reporting essentielles à la stratégie RH. Il s'agit par exemple d'identifier des écarts et d'alerter sur des disparités salariales, ce qui renforce la fonction RH dans son rôle de garant de l'équité sociale.



## Une contribution à la DRH analytique et stratégie

Les outils analytiques, longtemps l'apanage des seuls experts, voient leur usage se démocratiser. Ils mettent notamment en lumière les anomalies, offrent l'opportunité d'identifier des réponses adaptées et in fine de fiabiliser les paies. **Les missions de contrôle sont facilitées, le reporting de paie se fait en temps réel, permettant aux gestionnaires de gagner en efficacité ainsi qu'en agilité, en réactivité et en prédictivité.**

Au-delà du contrôle et de la conformité, une solution efficiente va favoriser un autre positionnement de l'équipe paie : être en appui des DRH et directions générales dans leurs décisions stratégiques – recrutement, équité... En consacrant moins de temps et d'énergie aux contraintes administratives, elle peut être davantage dans la relation avec les managers de terrain et les collaborateurs.

“

Le contrôle de la paie via des tableaux de bord est un vrai plus par rapport à notre ancien système. Autre avantage en termes de collaboration et d'engagement : nous avons créé de nombreux rapports que nous pouvons facilement partager avec les managers ou avec d'autres équipes. De plus, grâce à une meilleure traçabilité des données et à une réduction des saisies d'informations avec l'automatisation, le quotidien de l'équipe de paie s'est nettement amélioré.”

**STOKOMANI**  
DES MARQUES, DES PRIX



# 04.

## Une solution de paie... sociale

La force d'une solution de paie tient largement aux liens étroits qu'elle entretient avec le Core RH, logiciel qui rassemble, harmonise et met à jour les informations administratives du salarié. En offrant un accès direct aux dossiers collaborateurs, complets et actualisés, le Core RH permet de répondre de manière personnalisée aux demandes des employés. La solution de paie vient en complément en apportant des informations supplémentaires qui permettent notamment une analyse précise des coûts salariaux.

Données personnelles, contrat de travail, description du poste, mouvements dans l'entreprise, et bien sûr éléments de rémunération... Le Core RH offre une centralisation propice à une gestion RH optimale. Ses bénéfices sont nombreux. Citons la standardisation et la synthèse des données, les mises à jour facilitées, la fin des doublons d'informations et d'actions.

### Anticiper et corriger avec le Core RH

Pour la fonction RH, c'est un véritable levier d'efficacité. Elle en tire une vision à la fois macro et très précise des équipes grâce à la sélection, la comparaison et le croisement de données. Une analyse utile à plus d'un titre : par exemple, pour s'assurer que les règles de rémunération sont appliquées sans erreur dans toutes les entités ; pour établir des prévisions de recrutement, à court et moyen termes, et identifier les collaborateurs potentiellement concernés par une mobilité ; ou encore pour repérer, au sein d'une même fonction, des écarts de salaire injustifiés et les corriger.

Le Core RH représente la garantie d'une réelle harmonisation des processus entre les entités, notamment pour les groupes implantés à l'international. Il va permettre de mieux répondre aux spécificités légales et réglementaires, en particulier pour la production de la paie et de déclaratifs justes et conformes. C'est donc un outil indispensable à la « glocalisation », c'est-à-dire une stratégie globale tenant compte des spécificités locales.



## La solution de paie, en soutien de l'animation managériale

Les atouts du Core RH expliquent l'appétence croissante des entreprises. Près d'une entreprise sur quatre compte poursuivre sa transformation digitale en s'en dotant, à court terme, comme l'indique le baromètre « Transformation digitale des Ressources Humaines » 2021 établi par le cabinet Deloitte.

Précieux pour mieux piloter les ressources humaines, **le Core RH gagne à être connecté à la solution de paie**. Ces interactions permanentes, sous forme de flux automatisé, contribuent à responsabiliser les collaborateurs comme les managers. Les premiers vont pouvoir actualiser les données les concernant, avec une saisie unique – changement d'adresse ou de RIB, naissance d'un enfant, modification des options de mutuelle, etc. Par ailleurs, en laissant la main au manager pour saisir les données variables (congs, prime exceptionnelle, heures supplémentaires...), la solution de paie renforce la dimension « relais RH » de la ligne managériale. Chacun, à sa mesure, contribue donc à la qualité de la production de la paie.

“

Notre Groupe rassemble plusieurs sociétés dans différents pays. Certaines paies étaient réalisées avec notre ancien système de paie, alors que d'autres étaient faites par des services comptables externes. Avec Workday, nous avons gagné en flexibilité car nous pouvons désormais facilement gérer en interne des paies qui étaient jusque-là externalisées.”



# Chez Babilou, la paie est partie intégrante de l'écosystème RH



**Serge Marinho**  
Directeur rémunération et avantages sociaux du réseau de crèches Babilou

Justesse des salaires, déclaratifs réalisés en temps et en heure... Grâce à la solution Workday, mise en place depuis trois ans, la sécurisation de la gestion de la paie libère du temps aux équipes RH pour améliorer le service rendu aux collaborateurs. Les explications de Serge Marinho, directeur rémunération et avantages sociaux du réseau de crèches Babilou.

## Quels étaient vos besoins initiaux ?

Le projet a été initié pour remplacer notre logiciel de paie, vieillissant et inadapté, par une solution 100 % digitale, 100 % mobile, accessible n'importe où et n'importe quand. Nous cherchions également une solution simple, facile d'accès et d'utilisation, mais aussi scalable, pour gérer de gros volumes et s'adapter à notre forte croissance. Nous avons donc opté pour l'offre Workday et la grande majorité des modules proposés : Core RH, paie, absence, recrutement, entretiens annuels et formation.

## Quels changements ont été permis par l'adoption de la solution ?

Ils sont nombreux ! Auparavant le service RH gérait la saisie des données relatives aux nouvelles recrues ; aujourd'hui ce sont elles qui envoient leur email au service RH et reçoivent en retour un lien pour se connecter à la plateforme et renseigner leurs données personnelles. Le dossier créé par le salarié comporte l'ensemble des données permettant de calculer la paie. Tout est opérationnel grâce au calcul de paie automatique, intégré dans la solution. Le collaborateur ajoute aussi différentes informations complémentaires, comme les diplômes, le permis de conduire ou le statut de travailleur handicapé – autant d'informations accessibles au manager et au responsable RH.

## La solution permet donc de laisser la main aux collaborateurs. En quoi est-ce une plus-value ?

L'intérêt est de les responsabiliser en facilitant et en sécurisant l'ensemble du processus. Par exemple c'est au salarié de poser sa demande de congés ou déclarer un arrêt de travail ; s'il ne le fait pas, la démarche n'est pas validée par le manager et/ou le responsable RH. L'organisation et le suivi, imposés et partagés, permettent de limiter tout risque d'erreur. De nombreuses fonctionnalités automatisées sont à la disposition des collaborateurs, comme une demande d'acompte, une attestation employeur, etc. Le salarié reste maître de ses propres données – changement d'adresse, statut marital, nouvelles coordonnées bancaires... Il a également accès à toute l'information qui lui est utile, comme son solde de jours de congés.

**Babilou**

Ces évolutions représentent un gain de temps considérable pour les gestionnaires de paie, qui peuvent davantage se positionner sur des missions à valeur ajoutée, notamment le conseil et la pédagogie envers les salariés – par exemple pour les explications sur les éléments de rémunération.

### **D'autres parties prenantes sont-elles également concernées ?**

Absolument, comme la direction financière qui accède à l'ensemble des informations utiles à ses analyses. Un autre cas emblématique concerne les commissaires aux comptes, à qui nous devons fournir tous les éléments documentaires nécessaires à leur audit annuel. Désormais nous pouvons créer un profil sur la plateforme, qui leur permet d'accéder aux informations dont ils ont besoin. La puissance du logiciel peut être illustrée avec un autre exemple, celui des déclarations de chômage partiel pendant la pandémie : Babilou a été la troisième entreprise de France à recevoir les remboursements au niveau national, alors que nous comptons plus de 400 établissements.

### **Quels sont les intérêts de la solution en termes d'analyses et de projections ?**

Nous avons mis en place des tableaux de bord pour fournir aux managers de terrain les KPI dont ils ont besoin – taux de turnover, motifs de départs, suivi des absences, reporting des rémunérations, promotions... Nous intervenons dans un secteur frappé par la pénurie de compétences et un fort taux de turnover. Chaque départ est indiqué dans la plateforme et associé à un motif, ce qui fournit une meilleure vision du climat social et nous offre l'opportunité de mieux adapter nos offres d'emploi.



# A quoi ressemblera la solution de paie de demain ?

Entre montée en puissance des dernières technologies et émergence de nouvelles fonctionnalités, les environnements digitaux dédiés à la paie n'ont pas fini d'évoluer. Exercice de prospective avec Sabine Hagege, directrice de la stratégie Produit HCM de Workday.



**Sabine Hagege**

Directrice Stratégie Produit  
Workday

## **Une solution de paie zen, qui tend vers la suppression totale des erreurs de paie**

« Le machine learning représente une opportunité dans la gestion de la paie, pour repérer et régler les erreurs récurrentes qui se reproduisent, mois après mois, sur les mêmes catégories de collaborateurs ou les mêmes salariés. Plus le système est alimenté en données, plus il est en mesure de repérer des similitudes et de proposer des actions correctives, sur la base des retours d'expérience d'actions déjà prises dans une situation identique. C'est aussi le pouvoir communautaire des solutions : le machine learning va apprendre dans les environnements de différents clients, donc mieux et plus vite, sur une plus grande hétérogénéité de données. Les experts paie seront toujours nécessaires pour traiter des situations singulières, mais les erreurs redondantes peuvent être drastiquement limitées par la technologie. »

## **Une solution de paie user centric, qui contribue au bien-être financier des salariés**

« Le versement du salaire doit être, à l'avenir, davantage en phase avec la réalité de l'activité, par exemple en réglant les heures supplémentaires sans attendre la fin du mois. La question du pouvoir d'achat, qui revient régulièrement sur le devant de la scène, appelle des besoins ponctuels de flexibilité – comme le fait de bénéficier d'un bonus en amont de la date de versement prévue. Il s'agit également de permettre au salarié de prendre le contrôle et d'être maître des décisions concernant sa paie, en termes de demandes d'acompte mais pas seulement. L'appli collaborateur liée à la solution de paie pourrait ainsi fournir des informations sur la manière de gérer son budget ou sur l'incidence de ses choix sur son bulletin de salaire, comme l'impact du taux personnel ou neutre sur le prélèvement à la source. Le défi consiste à la fois à apporter de la souplesse salariale, à faire preuve de pédagogie sur les modalités de rémunération et les décisions qui les impactent, et à contribuer au développement de la culture financière. »



## Une solution de paie user centric, qui privilégie le recours aux environnements collaboratifs

« Les salariés veulent pouvoir obtenir les informations dont ils ont besoin ou effectuer des actions simples sans avoir à interrompre leur activité. Être “employee-centric”, c’est aussi ne pas obliger un utilisateur à se connecter à un environnement digital de plus pour pouvoir saisir une demande de congés, l’approuver ou obtenir une attestation employeur. Une interconnectivité native avec des solutions du quotidien telles que Slack ou Teams, offrant un accès direct à toutes ces modalités, est de plus en plus demandée et appréciée. »



# Comment mieux répondre aux attentes des entreprises

Les éditeurs s'attachent à faire évoluer leur solution au rythme des nouveaux besoins exprimés par leurs clients. Cette logique d'innovation continue est indispensable dans l'univers de la paie, qui dépasse aujourd'hui largement son périmètre de base pour devenir une brique clé de la stratégie RH.

La philosophie de Workday est de proposer une solution paie **100% SaaS**, dès sa conception ; mobile et disponible 24h/24 ; adaptée aux besoins des différents utilisateurs (gestionnaires paie, employés, etc.) ; tirant partie des avancées technologiques comme le chatbot.

[Les retours d'expérience](#) recueillis auprès de plusieurs clients confirment que la solution répond à leurs attentes et besoins :

- Premier motif de satisfaction : plutôt que d'avoir à recourir à de multiples logiciels, elles s'appuient sur **une seule solution pour couvrir tous leurs besoins** – planification, HCM, temps, absences, paie, finance et analyses. Une seule saisie de données, une source unique de données, et toutes les parties prenantes qui collaborent dans la même application : des gages de simplicité et de fiabilité.
- **Les mises à jour automatiques** garantissent le maintien de la conformité, sans interruptions. Les clients bénéficient ainsi d'une sérénité particulièrement appréciable quand on connaît la complexité de la paie.
- **Des fonctionnalités avancées** sont disponibles pour effectuer les audits, les contrôles et le reporting, avec notamment un contrôle continu en temps réel au lieu d'un contrôle condensé et intense sur plusieurs jours en fin de mois.
- Les clients de Workday tirent également parti de la **planification d'audits récurrents**, qui ont l'avantage de s'exécuter automatiquement. Ils apprécient aussi **l'harmonisation de l'ensemble des processus** et des workflows de validation.

La solution a aussi l'avantage d'améliorer la productivité du service de paie. Citons à titre d'illustration les contrôles en temps réel ; le calendrier de paie, qui permet de répartir l'activité sur toute la durée du cycle ; ou

encore le calcul de paie rétroactive, disponible de façon native.

**L'enquête** menée auprès de ces entreprises permet d'évaluer précisément le ROI, avec par exemple une réduction du coût des gestionnaires de paie de 33 % chez un client de Workday, des gains de productivité de 10 % chez un autre, ou encore une diminution des erreurs évaluée à 45 % par un troisième.



## Workday à vos côtés pour répondre à vos enjeux

S'appuyant sur des fondations technologiques solides (sécurité, workflow, reporting, organisation, etc.), et des données partagées avec les autres domaines fonctionnels, la solution a été imaginée pour faire face à un monde en constante transformation.

Des fonctionnalités nombreuses telles que **analyse avancée en temps réel, mobilité, machine learning, authentification facilitée, business process natifs dans le Cloud** aident à garder une longueur d'avance durant toutes les étapes du développement de l'entreprise – levée de fonds, hyper-croissance, fusion-acquisition, etc.

Quel que soit le contexte ou l'enjeu stratégique, la solution offre la souplesse nécessaire pour s'adapter facilement et rapidement à tous les changements. Elle est notamment :

- **Facile à prendre en main** – elle permet une configuration des processus sans aucun codage, ce qui apporte un véritable gain en termes de productivité pour les équipes paie.
- **Communautaire** – tous les utilisateurs utilisent la même version. Ainsi, lorsque Workday développe une fonctionnalité pour un client, tout le monde en bénéficie, dans une dynamique de partage des meilleures pratiques et de collaboration.
- **Évolutive** - elle offre des innovations et des améliorations en continu, sans nécessiter de montée de version.



# A propos de Workday

Workday est l'un des leaders des solutions Cloud pour la gestion financière et la gestion du capital humain. Fondé en 2005, le groupe offre des solutions unifiées de gestion financière, de ressources humaines, de gestion des talents et de la paie conçues pour les ETI et les grandes entreprises. L'analyse, le reporting et le Big Data sont natifs et unifiés à tous les domaines fonctionnels.

Parce que ses solutions sont délivrées dans le Cloud et qu'elles s'appuient sur une plateforme technologique innovante, Workday offre une alternative aux ERP traditionnels pour les entreprises qui souhaitent se transformer et entrer dans une dynamique de changements permanents.

Sa spécificité : un système unifié Finance et RH Workday réunit la finance, les RH, la planification et le décisionnel pour permettre à l'entreprise d'aller plus loin, plus vite. Qu'il s'agisse de respecter de nouvelles réglementations, de faire évoluer les effectifs ou d'ouvrir un nouveau site, Workday offre la souplesse nécessaire pour accompagner le changement. Les rapports et analyses en temps réel aident les employés, managers et dirigeants à optimiser la prise de décision. L'accès aux données, depuis n'importe quel terminal, leurs permet d'agir immédiatement depuis une interface unique et intuitive.

Workday couvre plus de 30 langues et compte plus de 1350 clients dans le monde, avec un taux de satisfaction inégalé de 97 %.

Parlons RH est l'agence  
de marketing éditorial et digital dédiée  
à 100% à l'écosystème RH.

Pour vous faire gagner en visibilité, nous vous accompagnons  
dans votre communication RH : marketing, éditorial, social media.  
Nous dynamisons votre image et éditorialisons  
votre promesse au marché.

Avec Parlons RH, vous créez la différence.

[www.parlonsRH.com](http://www.parlonsRH.com)

1<sup>er</sup>   
MEDIA RH SUR  
LINKEDIN

2   
MILLIONS  
DE PAGES VUES

600   
ARTICLES PRODUITS PAR  
AN POUR LE COMPTE  
DE NOS CLIENTS

9000   
INTERACTIONS/MOIS  
EN ORGANIQUE SUR  
LES RÉSEAUX SOCIAUX

160   
RÉFÉRENCES  
CLIENTS



Tél. : 09 83 40 04 98



**Sandrine Vienot**  
Responsable commerciale  
[sandrine.vienot@parlonsrh.com](mailto:sandrine.vienot@parlonsrh.com)  
07 49 94 53 67

3, bis rue du Docteur Foucault 92 000 Nanterre - RCS 75085030700034



[workday.com/fr](http://workday.com/fr) +33 1 84 88 34 44 [sales.emea@workday.com](mailto:sales.emea@workday.com)

© 2022 Workday, Inc. All rights reserved. WORKDAY and the Workday logos are trademarks of Workday, Inc. registered in the United States and elsewhere. All other brand and product names are trademarks of their respective holders. 2022 04 13-Les quatre piliers de la solution de paie nouvelle génération-whitepaper-fr