Yeap

LE LIVRE BLANC

Le gestionnaire de paie augmenté

Sommaire

01
Le gestionnaire de paie en 2023 p.7

1. État des lieux du marché p.8
2. Quelles perspectives pour les cabinets d'expertise comptable ? p.11

02
Du gestionnaire de paie au gestionnaire de paie augmenté p.17

1. Mettre la machine à son service p.20
2. Exploiter les données sociales du cabinet p.25
3. Accompagner les clients au plus proche de leurs préoccupations p.27

Interview

Jean Nicolas Nabet,
Fondateur et CEO de YEAP

Pouvez-vous nous raconter votre parcours professionnel ?

Je fais des logiciels de paie depuis 30 ans, 17 années chez Micromégas (paie Pegase), et 10 années chez Ibiza, et déjà 3 chez Yeap. Mon métier a toujours été de faire des logiciels de paie. C'est aussi une histoire familiale, la société Micromegas a été fondée par mon oncle Alain Vander Ham, son frère Jean-Pierre était pour sa part le directeur commercial de la société AMI, le grand façonnier de la paie dans les années 80. Dans la famille on a tendance à dire que la paie est héréditaire, et jubilatoire, contrairement à ce que pensent la plupart des gens, je crois que la paie peut être fun.

Pourquoi avoir choisi de créer un nouveau logiciel de paie ?

J'ai rencontré Lionel Gallo, expert-comptable en région Lyonnaise, entrepreneur et associé fondateur de Yeap. Nous trouvions que le marché était saturé, avec des grands acteurs de la paie trop hégémoniques. Nous avons voulu créer une entreprise pour répondre à ce besoin d'indépendance de la profession. Besoin qui n'a fait que s'accroître avec les rachats successifs de ces dernières années, notamment par des fonds de pension Anglo-Saxon. L'idée est d'être un peu plus éthique dans les comportements, nous voulons nous différencier de l'approche purement économique que l'on rencontre chez certains éditeurs.

Bien sûr, tout cela n'aurait pas été possible si je n'avais pas une équipe autour de moi, qui me suit depuis des années, avec des compétences exceptionnelles.

Concrètement, en quoi YEAP se différencie-t-il de l'offre existante ?

Je vois trois différences majeures :

- **Le fonctionnel**
- **L'actionnariat**
- **La technologie**

Tout d'abord, nous avons fait le choix de ne pas lever de fonds auprès d'investisseurs financiers traditionnels, et nous sommes plutôt tournés vers les experts-comptables. Nous avons fondé pour cela le GIE Yaka Yeap, véritable club des utilisateurs du service Yeap Paye, qui permet à la profession de nous soutenir et d'avoir en retour des remises sur leurs abonnements. Nos associés, également experts-comptables, sont plus attentifs à la qualité de nos logiciels qu'à notre EBE, et c'est un changement de paradigme fort.

Sur le plan technologique, nous avons une approche qui se veut « non dogmatique ». Nous nous autorisons à changer d'avis dans ce domaine, pour offrir les meilleures fonctionnalités et la meilleure expérience utilisateur possibles. C'est une agilité que nous pouvons avoir parce que l'équipe met la technologie au service de l'outil, pas le contraire.

Sur le plan fonctionnel enfin, nous avons conçu un outil qui travaille « à l'envers » au regard de tous les autres. Comment cela ? Les solutions actuelles parlent d'automatisation lorsqu'elles sont capables d'envoyer automatiquement des paies ou des DSN. Mais la plus-value de l'automatisation n'est pas d'avoir une production silencieuse. Cette approche « boîte noire » ne nous satisfait pas. YEAP fait différemment, nos robots apportent une information enrichie et soigneusement sélectionnée au gestionnaire de dossier, pour qu'il puisse piloter l'ensemble de ses dossiers depuis une console, et avoir une vision claire de ce qui nécessite son intervention, et avec quel degré de criticité.

YEAP participe-t-il à cette évolution vers le « gestionnaire de paie augmenté » ? De quelle façon ?

Notre objectif est de permettre au gestionnaire de paie de ne pas aller voir ce qui ne lui est pas utile.
Lorsque le collaborateur ouvre YEAP le matin, le système lui indique les dossiers, les salariés, les bulletins qui nécessitent son attention. L'expertise et le temps du gestionnaire de paie sont précieux, nous lui permettons de les utiliser de la meilleure façon possible. Nous apportons aussi de la fiabilité et de la sérénité, en mettant fin à la crainte d'avoir manqué une information importante. Tous les évènements non prédictibles remontent automatiquement dans la console.

Quelle est votre vision de l'avenir du social en cabinet d'expertise comptable ?

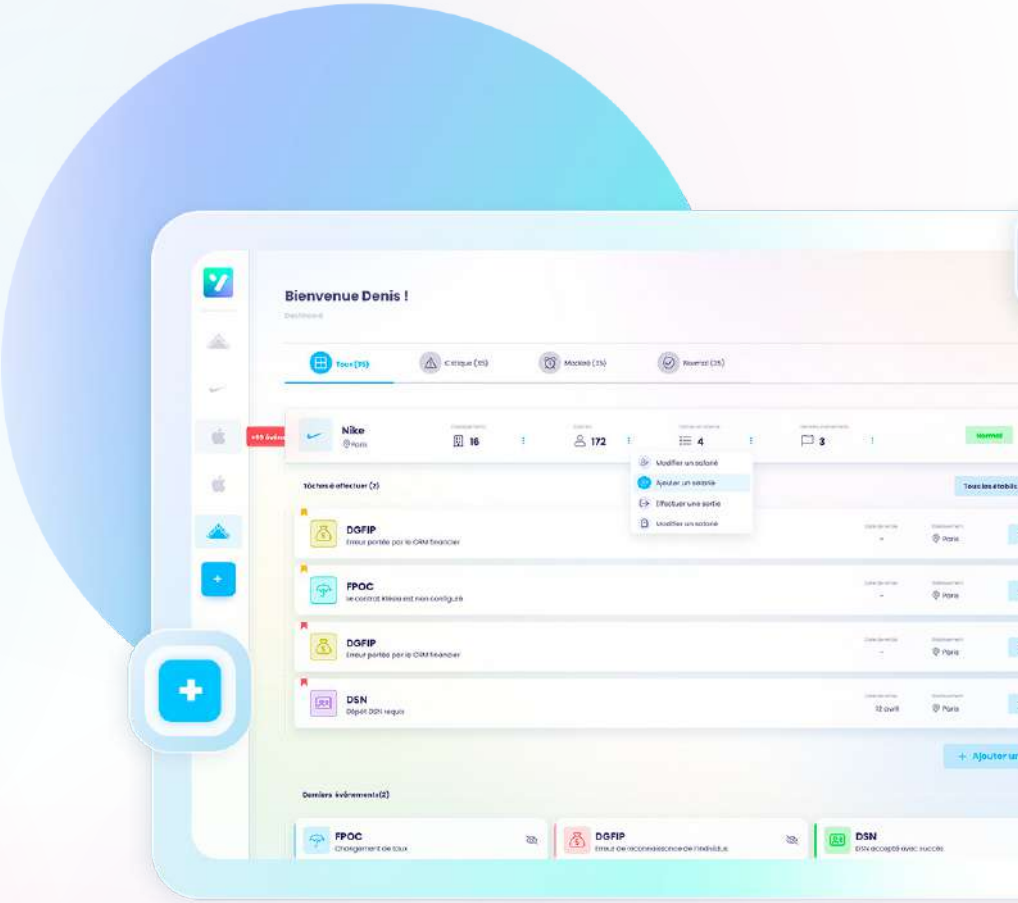
Je suis convaincu que la concentration que l'on voit actuellement dans le secteur de l'expertise comptable va continuer. YEAP s'adressera donc de plus en plus à des pôles de professionnels aguerris. Je crois aussi que les entreprises vont de plus en plus externaliser leur paie auprès des experts-comptables, à condition que ceux-ci soient en mesure de se placer en véritables partenaires des services RH et du dirigeant, de travailler en collaboration, au travers d'offres modulaires allant de l'externalisation à la mise à disposition de systèmes d'information inter opérants.

On voit aussi un mouvement de cabinets qui font évoluer leur offre de services en social, y compris auprès des TPE, comme le secrétariat social, ou l'accompagnement au recrutement, la formation, etc. Cela nécessite toutefois de faire monter ses équipes en compétences et d'allouer du temps à certains collaborateurs pour prospecter et réaliser ces missions.

Le gestionnaire de paie « augmenté » à toute sa place dans cette évolution. YEAP est aussi là pour ça, le décharger de toutes les tâches automatisables pour qu'il puisse exercer son expertise dans d'autres domaines.

Le gestionnaire de paie en 2023

État des lieux du marché de la paie. Quelles perspectives pour les cabinets d'expertise comptable ? Où en est le marché du travail des gestionnaires de paie ?



État des lieux du marché de la paie

En France

La production des bulletins de paie est sans doute la fonction des ressources humaines la plus externalisée par les entreprises. En France, de nombreux acteurs se partagent ce marché :

- **Les éditeurs de logiciel**
- **Les experts-comptables**
- **Les SIRH (systèmes d'information pour les ressources humaines)**
- **Les cabinets d'externalisation de la paie**
- **Des cabinets d'accompagnement spécialisés dans la transformation numérique, plus généralistes.**

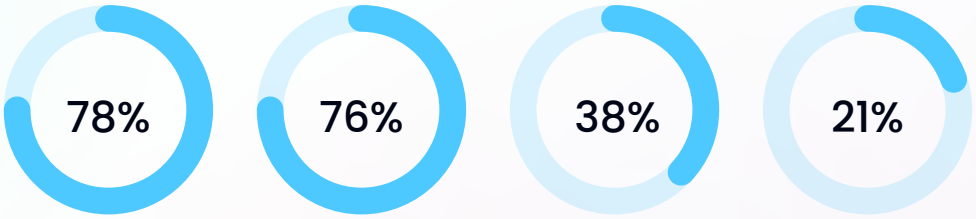
Depuis quelques années, de nouveaux entrants, souvent des start-ups, viennent bousculer le modèle économique des acteurs installés, SIRH ou cabinets d'externalisation.

Dans le même temps, les acteurs de la paie élargissent leur gamme de services pour accompagner les entreprises sur l'ensemble de leurs besoins RH, comme la formation ou l'audit social[1].

Au sein des cabinets d'expertise comptable

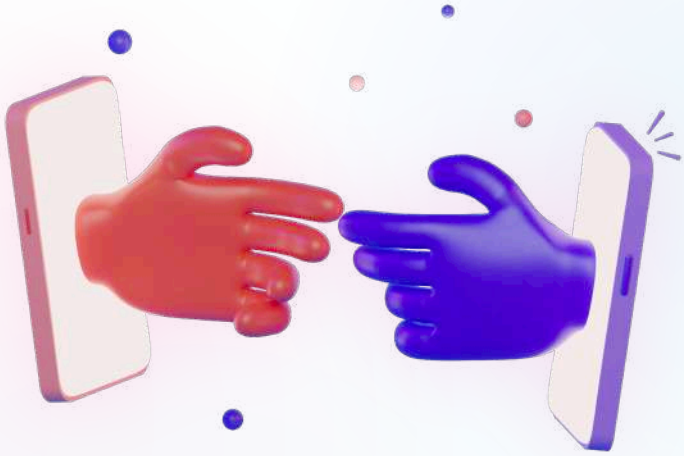
Dans le même temps, les acteurs de la paie élargissent leur gamme de services pour accompagner les entreprises sur l'ensemble de leurs besoins RH, comme la formation ou l'audit social.
Les cabinets d'expertise comptable sont les interlocuteurs privilégiés du dirigeant de TPE/PME, et c'est donc très logiquement qu'ils l'assistent largement dans ce domaine. La part d'entreprises ayant recours à un expert-comptable pour ce type de mission ne cesse d'augmenter (+ 20 points entre 2010 et 2019), le cœur de cible de la profession étant celui des entreprises de moins de 10 salariés[2] :

Les entreprises qui ont recours à un professionnel



1 à 2 salariés | 3 à 9 salariés | 20 à 49 salariés | 50 à 249 salariés

[1] Les perspectives du marché de la paie à horizon 2022, Philippe Gattet, Xerfi, 14 déc. 2020
[2] Marchés de la profession : les missions sociales confiées aux experts-comptables, SIC Mag n° 400, décembre 2020 - janvier 2021



Actuellement, la paie et les travaux annexes représentent environ 13% du chiffre d'affaires des cabinets, ce chiffre variant assez peu dans le temps ou en fonction de la taille des cabinets. Toutefois, cette moyenne masque un mouvement de spécialisation, qui s'explique par la haute technicité de la matière et l'importance des risques juridiques encourus par le cabinet[3].

La mission d'établissement de la paie, du fait du caractère standardisé des prestations, offre peu de possibilités de différenciation aux cabinets d'expertise comptable et l'arrivée de nouveaux acteurs s'adressant directement aux TPE/PME accroît encore davantage la pression sur les prix. Ces dernières années, c'est donc la croissance du volume global de bulletins qui a permis celle du marché de la paie, alors que le prix moyen d'un bulletin diminuait[4].

Conséquence de cette croissance, la profession recrute massivement des gestionnaires de paie (19 500 actuellement et plus de 21 000 à horizon 2025[5]), qu'elle positionne généralement sur des postes très techniques, 90% des formations étant suivies dans les domaines de l'actualisation des techniques de paie, des réglementations en droit du travail ou des logiciels de paie.

[3] Quels métiers demain ?, Les Moulins, 2020
[4] Les perspectives du marché de la paie à horizon 2022, Philippe Gattet, Xerfi, 14 déc. 2020
[5] Étude sur les mutations des métiers et des compétences dans la branche des experts-comptables et commissaires aux comptes, OMECA, novembre 2021

Zoom

Les missions sociales et la déontologie

Quelles sont les missions ouvertes aux professionnels de l'expertise comptable en matière sociale ? L'ordonnance n° 45-2138 du 19 septembre 1945 distingue deux catégories: les travaux à caractère administratif ou technique, et les consultations et travaux d'ordre juridique ou social[6].

Travaux à caractère administratif ou technique

L'article 22 de l'ordonnance permet aux experts-comptables de réaliser des « travaux à caractère administratif ou technique dans le domaine social ». Cette notion, qui fait référence à des missions qui n'ont pas de caractère juridique, inclut notamment :

> **l'établissement des bulletins de paie ;**
>
> **les formalités à l'embauche ;**
>
> **l'assistance dans l'établissement des procédures internes relatives au suivi des dossiers des salariés ;**
>
> **la création d'un tableau de bord social et de données analytiques.**

Ces prestations peuvent être réalisées sans autre mission associée, à condition que ce type de mission ne constitue pas l'objet principal de l'activité du cabinet.

Consultations et travaux d'ordre juridique ou social

L'article 22 de l'ordonnance prévoit également que les experts-comptables puissent « donner des consultations, effectuer toutes études ou tous travaux d'ordre juridique, fiscal ou social ». Selon le Conseil supérieur de l'Ordre des experts-comptables (CSOEC), ces notions doivent être comprises comme faisant référence :

> **aux consultations, correspondant à « une prestation intellectuelle personnalisée tendant, sur une question posée, à la fourniture d'un avis ou d'un conseil fondé sur l'application d'une règle de droit en vue, notamment, d'une éventuelle prise de décision de la part du bénéficiaire de la consultation » ;**
>
> **aux actes juridiques sous seing privé qui n'ont pas été reçus par un officier public, tel qu'un contrat de travail par exemple.**

Ces deux types de prestations juridiques ne peuvent être réalisées par les experts-comptables qu'à deux conditions :

> **ce type de missions ne doit pas constituer l'objet principal de l'activité du cabinet ;**
>
> **la prestation doit concerner un client pour le compte duquel l'expert-comptable assure de façon permanente ou habituelle une mission d'ordre comptable ou une mission d'accompagnement déclaratif et administratif, soit est directement lié aux travaux comptables dont l'expert-comptable est chargé pour ce client.**

Honoraires de succès

Les règles déontologiques de la profession prévoient que les missions participant à l'établissement de l'assiette sociale du client ne peuvent pas être rémunérées au succès.

[6] La profession comptable en 2021 - Guide pratique, CSOEC, septembre 2021

Quelles perspectives pour les cabinets d'expertise comptable ?

Une automatisation croissante

Le progrès technologique de ces dernières années a entraîné une automatisation croissante des tâches réalisées par les professionnels du chiffre, et les missions sociales n'échappent pas à la règle. Mais comment mesurer précisément l'impact de cette automatisation ?

Dans son étude « Quels métiers demain ? », le think tank Les Moulins propose un découpage par tâches du métier de gestionnaire de paie et une évaluation de l'impact de l'automatisation dans les années à venir (voir tableau ci-dessous). Sa conclusion ? « Plus de la moitié des temps passés par les cabinets pour la réalisation de cette mission consiste en effet en des opérations courantes d'établissement de bulletins de paie / charges sociales. Des tâches qui commencent à être en grande partie accompagnées, voire automatisées, par [les] logiciels[7] ».

	Temps passé (%)	Degré d'automatisation probable à terme
Entretien avec le client	**4%**	**Faible / improbable**
Conseil et accomagnement sur les opérations courantes non-comprises dans la mission de base facturé séparément	**7%**	**Faible / improbable**
Conseil de proximité inclus dans la mission	**9%**	**Faible / improbable**
Gestion des obligations TNS	**9%**	**Très forte / assez rapide**
Établissement des bulletins de paie et charges sociales - Opérations complexes, secteurs particuliers	**18%**	**Très forte / assez rapide**
Établissement de bulletin de paie et chages sociales - opérations courantes	**53%**	**Totale / très rapide**

7 Quels métiers demain ?, Les Moulins, 2020

Concrètement, quelle forme prend cette automatisation ?

Automatisation de la collecte des données individuelles et intégration automatique dans le logiciel de paie (60% des cabinets récupèrent les éléments de paie sous forme digitale pour au moins 80% de leurs clients[8])

Prise en compte automatique des données sectorielles et des données des organismes sociaux

Automatisation de l'édition et de l'envoi des bulletins de paie (paramétrage automatique, pré-remplissage, dépôt automatique dans le coffre-fort numérique du salarié, etc.)

Télédéclaration et télépaiement

Automatisation de la production des tableaux de charges sociales

Génération automatique de tableaux de bord de suivi simplifiés

Signature électronique des documents

Les cabinets fortement positionnés sur ce segment ont donc tout intérêt à développer de nouvelles missions en matière de social et de gestion des ressources humaines.

[8] Étude sur les mutations des métiers et des compétences dans la branche des experts-comptables et commissaires aux comptes, OMECA, novembre 2021

Des opportunités de nouvelles missions

Justement, quelles sont les nouvelles missions que pourrait proposer un expert-comptable à ses clients en matière sociale ? Selon une étude du CSOEC, la profession jouit d'une image extrêmement favorable des dirigeants d'entreprises, qui sont notamment prêts à recourir à ses services pour des prestations conseil (70%), des prestations annexes de type déclaration préalable à l'embauche ou attestation maladie (70%), et la rédaction des contrats de travail et autres documents juridiques (62%)[9]. Par ailleurs, les projections de chiffre d'affaires sont positives, certaines études prévoyant même une augmentation d'un point de la part du social dans le chiffre d'affaires des cabinets d'ici 5 ans (de 13 à 14%)[10].

Toutefois les clients expriment régulièrement des frustrations, liées en particulier à des besoins non exprimés et non détectés par le cabinet et une certaine solitude dans la gestion des ressources humaines[11]. Tout l'enjeu est donc de passer d'une prestation subie à une prestation choisie :

	Prestation subie	Prestation choisie
Description	**Réponse à une obligation**	**Accompagnement de proximité ou conseil**
Degré d'automatisation	**Fortement automatiséable**	**Faiblement automatiséable**
Sensibilité au prix du client	**Forte**	**Plus faible**
Perception de la valeur ajoutée	**Faible**	**Forte**
Rentabilité	**Faible**	**Moyenne à élevée**
Pression concurrentielle	**Forte**	**Moyenne à faible**

Les prestations d'établissement des bulletins de paie et des déclarations sociales sont extrêmement récurrentes, avec des prix relativement standardisés, source de chiffre d'affaires stable et prévisible pour le cabinet. Il serait donc illusoire de croire que ces missions peuvent être compensées uniquement par du conseil à haute valeur ajoutée, par définition imprévisible et peu récurrent.

[9] Marchés de la profession : les missions sociales confiées aux experts-comptables, SIC Mag n° 400, décembre 2020 - janvier 2021
[10] Quels métiers demain ?, Les Moulins, 2020
[11] De la mission de paie à la mission RH : ne subissez plus le social !, atelier du 72e Congrès de l'Ordre des experts-comptables, septembre 2017

Les cabinets doivent donc investir deux terrains à la fois : celui du conseil à valeur ajoutée bien sûr, mais aussi celui de l'accompagnement de proximité, avec des missions d'une technicité plus faible. Concrètement de quelles missions parle-t-on ?

Des missions de conseil de proximité

- **mise en place d'un tableau de bord social**
- **affichage obligatoire et règlement intérieur**
- **optimisation des aides à l'embauche**
- **suivi du dossier personnel**
- **analyse des charges de personnel**
- **rédaction du contrat de travail**
- **assistance au contrôle URSSAF**
- **suivi de l'indicateur égalité hommes/femmes**

Des missions à plus forte valeur ajoutée

- **accompagnement dans le choix du contrat de travail**
- **conseil sur le système de rémunération de l'entreprise**
- **préparation des fiches de poste et des entretiens d'embauche**
- **évaluation du passif social**
- **accompagnement dans la procédure de rupture, et le calcul des indemnités**
- **analyse et proposition d'un mode d'organisation du temps de travail**
- **accompagnement dans la mise en place d'un accord d'intéressement**
- **audit social**
- **bilan retraite**
- **missions liées au Comité social et économique (CSE)**

Dans tous les cas, la proposition de nouvelles missions doit également passer par la mise en place de nouveaux modèles de facturation, car actuellement les prestations complémentaires en matière de paie sont comprises dans le montant global des honoraires (c'est le cas pour 80% des TPE/PME[12]). Ce n'est qu'à cette condition que la rentabilité des missions sociales pourra continuer à croître.

[12] Marchés de la profession : les missions sociales confiées aux experts-comptables, SIC Mag n° 400, décembre 2020 - janvier 2021

Zoom

Marché du travail des gestionnaires de paie : où en est-on ?

7 cabinets d'expertise comptable sur 10 sont dotés d'un pôle social. La profession emploie 19 500 gestionnaires de paie, qui représentent 80% des effectifs « du social ». Ces effectifs devraient encore croître dans les années à venir malgré l'automatisation de la saisie des éléments de paie, compte tenu d'une augmentation des volumes de bulletins traités par les cabinets : d'ici 5 ans, la profession devrait ainsi compter 21 000 gestionnaires de paie.
Ce métier connaît toutefois un fort turnover (24%) et un indicateur de tension élevé (64%) qui s'expliquent par :

> **une forte pénurie de main d'oeuvre disponible sur le marché ;**
>
> **la spécificité des profils recherchés ;**
>
> **l'inadéquation géographique entre l'offre et la demande[13].**

Les cabinets souffrent par ailleurs d'une attractivité moindre que celle des entreprises. On constate par exemple que la hausse de la satisfaction de la rémunération en entreprise est bien plus importante qu'en cabinet, notamment parce que les augmentations moyennes y ont été plus élevées.
Actuellement, les gestionnaires de paie ont deux perspectives d'évolution :

> **au sein de la branche, en évoluant notamment vers un poste de responsable paie ;**
>
> **à l'extérieur de la branche, en entreprise (gestionnaire de paie, RH) ou dans des cabinets d'avocats (juristes).**

Le métier de gestionnaire de paie souffre de l'absence de cursus véritablement spécifique, les professionnels en poste étant issus de parcours divers, du BTS CG (comptabilité et gestion), au DUT GEA (gestion des entreprises et des administrations), à la licence professionnelle gestion de la paie et administration du personnel, voire dans certains cas de masters

Grille des salaires 2020[15]

Poste	Rémunération en fonction de l'expérience (en milliers d'euros) Prestation choisie							
	0 à 3 ans		3 à 5 ans		5 à 8 ans		Plus de 8 ans	
Responsable de paie	10	45	45	50	50	60	60	65
Gestionnare de paie	28	32	32	38	38	40	40	45
Assistant de paie	24	26	26	28	28	32	NS	

Ces rémunérations ont régulièrement augmenté ces dernières années, les cabinets cherchant à attirer ou retenir ce type de profils.

[13] Étude sur les mutations des métiers et des compétences dans la branche des experts-comptables et commissaires aux comptes, OMECA, novembre 2021
[14] Baromètre 2020 des salaires dans les métiers de la paie en 2019, Legisocial 15 juillet 2020
[15] Etude de rémunération nationale 2020, Hays

Du gestionnaire de paie au gestionnaire de paie augmenté

Comment mettre la machine à son service ?
Exploiter les données socialies du cabinet ?
Acocompagner les clients au plusproche de leurs préoccupation.

Interview

Delphine Buisson,
Generam Manager d'Eurus

Quel regard portez-vous sur le marché de la paie et du social dans les cabinets d'expertise comptable ?

On assiste ces derniers temps à un véritable retour en force du social. Du côté des clients, tout d'abord, car depuis la crise sanitaire, beaucoup ont délaissé les acteurs 100% en ligne pour retrouver un conseil de proximité et une relation humaine. Du côté des experts-comptables aussi. Historiquement, les dirigeants de cabinet avaient peu d'appétence pour cette matière et laissaient en quelque sorte les clés du pôle social à son responsable. La paie était souvent vue comme un passage obligé, avec un risque juridique particulièrement élevé.

Désormais, les experts-comptables ont davantage conscience de l'aspect stratégique de ces missions, et de leur potentiel. Sur le plan économique par ailleurs, l'automatisation de ces dernières années à permis aux missions sociales de retrouver une rentabilité qui commençait à s'éroder. En résumé, la mission social-RH retrouve ses lettres de noblesse.

Comment les besoins des entreprises ont-ils évolué dans ce domaine ?

Les dirigeants d'entreprises ont de plus en plus besoin d'accompagnement dans la gestion de leurs processus et systèmes d'informations paie/RH. En d'autres termes, ils attendent des experts-comptables le même niveau d'accompagnement que celui qu'ils apportent déjà en matière comptable, en participant à l'organisation de l'entreprise : solutions de collecte de pièces, restitution d'information, d'aide au pilotage, etc.

Ce besoin se traduit différemment selon les tailles d'entreprises, et les PME/ETI constituent un marché extrêmement intéressant pour les cabinets : ce segment a en effet un fort besoin d'accompagnement, sans disposer, en interne, des ressources nécessaires. éditeurs.

Bien sûr, tout cela n'aurait pas été possible si je n'avais pas une équipe autour de moi, qui me suit depuis des années, avec des compétences exceptionnelles.

Les cabinets ont-ils les compétences nécessaires pour répondre à cette demande ?

C'est un vrai sujet, car accompagner une PME sur l'organisation de son système RH nécessite davantage que des compétences technico-légales. Or on constate que la profession manque de profils intermédiaires, entre le responsable de pôle et le gestionnaire de paie.

Pour être en mesure de proposer ce type de missions, il faut des profils technico-commerciaux, capables d'analyser un système d'information, de formuler des préconisations, mais aussi de former des équipes, d'organiser… Chez Eurus nous avons ainsi modélisé des parcours de formation ou d'offres DRH externalisé, pour mieux répondre à ce besoin. A noter, si les soft skills sont nécessaires, elles ne font pas tout. Accompagner un client, produire du conseil, nécessitent également des compétences techniques de haut niveau, il ne faut pas l'oublier.

Faut-il également revoir l'organisation des cabinets ?

Je suis convaincu que la concentration que l'on voit actuellement dans le secteur de l'expertise comptable va continuer. YEAP s'adressera donc de plus en plus à des pôles de professionnels aguerris. Je crois aussi que les entreprises vont de plus en plus externaliser leur paie auprès des experts-comptables, à condition que ceux-ci soient en mesure de se placer en véritables partenaires des services RH et du dirigeant, de travailler en collaboration, au travers d'offres modulaires allant de l'externalisation à la mise à disposition de systèmes d'information inter opérants.

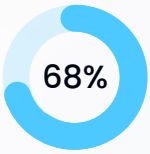
Quelles seront selon vous les grandes tendances des années à venir ?

L'enjeu de la donnée me semble absolument incontournable, ne serait-ce qu'en amont, pour collecter l'information utile auprès de l'entreprise, et détecter ses besoins. Pour moi, à terme, les gestionnaires de paie « augmentés » piloteront des flux de données depuis des consoles d'information, véritables supports de data visualisation permettant de détecter des signaux faibles sur un dossier. Comme des sismologues à l'affût de micro-secousses, ces collaborateurs devront croiser leur expertise avec les données analysées par la machine pour anticiper les problématiques des clients et devenir force de résolution ou force de proposition. Le champ des possibles est immense.

Je crois aussi que l'on va assister à l'émergence de nouveaux métiers, qui pourront être exercés par les gestionnaires de paie d'aujourd'hui s'ils souhaitent compléter leurs compétences : « welcomers » social ou « customer success » présents en amont de toute production, « lanceurs d'alertes » chargés d'analyser les flux de données, ou véritables conseillers RH en mesure d'organiser le système d'information du client, ingénieur recruter,… Je suis convaincue que l'avenir est au croisement des offres et des compétences, pour offrir au client un parcours complet, intelligent et intelligible, de l'audit et la préconisation à la formation et à l'organisation.

Mettre la machine à son service

Environ 68% des gestionnaires de paie estiment ne pas être suffisamment formée à l'utilisation et au paramétrage du logiciel de paie qu'ils utilisent[16]. Un manque de formation entraîne une sous-exploitation des possibilités d'automatisation et donc une perte de temps pour les collaborateurs.



des gestionnaires de paie estiment ne pas être suffisamment formée à l'utilisation et au paramétrage du logiciel de paie qu'ils utilisent.

Or dégager du temps doit être la priorité du gestionnaire de paie qui veut « s'augmenter ». Trois leviers permettent celà : l'utilisation d'un logiciel de paie performant, un paramétrage efficace facilitant l'automatisation, et une remise à plat, en conséquence, de la chaîne de production. Concrètement, comment la machine aide-t-elle le gestionnaire de paie augmenté ?

Utiliser des technologies modernes, sans vision dogmatique

Tout d'abord, pour être fiable, la solution utilisée doit reposer sur des technologies modernes et ayant fait leurs preuves. Ensuite, deux enjeux majeurs doivent être pris en compte :

> **la mobilité, doit permettre le travail à distance et collaboratif entre tous les acteurs ;**
>
> **la scalabilité dynamique, garante de la linéarité de performances quelque soit les sollicitations de la plateforme.**

Enfin, les utilisateurs ne doivent pas être les cobayes de l'expérimentation ou de l'immobilisme de développeurs d'applications.
Chez YEAP, nous avons fait le pari de mettre la technologie au service d'une vision produit, et non l'inverse.

[16] Enquête Club de la paye / Alter Ego Social, novembre 2020, Hays

Zoom

Quelques choix technologiques de YEAP

Agilité totale de la structure (Scrum) :
transparence des roadmaps, exploitation des dernières normes en vigueur

Mise en oeuvre d'une PWA (Progressive Web App) : usage en mobilité sur téléphone et tablettes (mais aussi mac ou pc)

Studio design Ux / Ui pour une proposition ergonomique simplifiée et productive, tout en étant visuellement attractive

Architecture DDD (Domain Driven Design), CQRS, Event sourcing

Back.net core, Front React

Micro services, micro front, full API (code compartimenté, lisible, maintenable et interagissant via des api's donc dont les échanges entre services font l'objet de tests robotisés)

Docker, Kubernetes, CI/CD (déploiement automatique sur le cloud, pas de rupture de service, pas d'intervention humaine)

Tests automatisés à grande échelle (Postmann, Cypres) : non régression fonctionnelle

Automatiser les tâches récurrentes

La mise en place de la Déclaration sociale nominative (DSN) a posé les bases d'une donnée sociale structurée et standardisée. La dématérialisation obligatoire de la déclaration et du paiement des charges sociales, puis la normalisation d'un modèle de bulletin de paie au 1er janvier 2018, qui uniformise le regroupement des charges sociales, sont d'autres étapes qui ont posé les bases de la standardisation, et donc de l'automatisation.

YEAP inclut une carte de services qui facilite la vie du gestionnaire de paie, les dossiers simples pouvant être traités sans aucune action de sa part :

- **l'ensemble des étapes prédictibles définissant le processus de production sont planifiées et affectées ;**
- **les tâches sont réalisées à échéance, automatiquement, en arrière-plan, sans intervention utilisateur ;**
- **des étapes de contrôle ou de validation restent possibles en option.**

Piloter, à tous les niveaux

Déléguer c'est contrôler, alors déléguer des tâches à un système d'information implique la capacité de contrôler rapidement et de manière exhaustive le bon déroulement de ces dernières.

YEAP intègre une console de pilotage à plusieurs niveaux, permettant à chaque acteur de superviser son périmètre, sans risque d'oubli :

- **le gestionnaire supervise son portefeuille ;**
- **le responsable de service supervise son équipe ;**
- **l'expert-comptable supervise ses sites de production ;**
- **le sous-traitant et le donneur d'ordre co-supervisent le déroulement des dossiers partagés ;**
- **le chef d'entreprise supervise le déroulement de son processus social.**

Rester libre

Le gestionnaire de paie ne peut pas être « augmenté » s'il est pieds et poings liés par son outil de production, aussi performant soit-il. Les technologies utilisées doivent être modernes et ouvertes, pour faciliter la vie du collaborateur et l'accompagner dans le temps. Voici quelques points à vérifier :

> **Fonctionnalité d'export des données simple, permettant la récupération à tout moment dans un format courant**
>
> **Intégration automatique des données vers les autres solutions du cabinet (logiciel de production comptable, outils de gestion pour le dirigeant, etc.)**
>
> **Récupération des données d'une ancienne solution**
>
> **Utilisation d'API pour communiquer avec les plateformes d'échange et les autres solutions**
>
> **Réactivité aux pannes, avec un engagement chiffré de résolution**
>
> **Conformité RGPD, avec fourniture d'une attestation**
>
> **Pas d'exploitation des données mises à disposition par le cabinet**
>
> **Localisation des données au sein de l'UE, voire en France chez un hébergeur à capitaux européens.**

YEAP est ainsi disponible sans engagement, propose une réversibilité totale sur simple demande, sans procédure complexe (pas de recommandé) et garantit son hébergement dans un cloud souverain.

Zoom

Les missions sociales et la déontologie

La fiche de paramétrage Organismes complémentaires (Fpoc) contient les éléments nécessaires pour le paramétrage du logiciel de paie. Dans son format XML, ces informations peuvent être utilisés par le logiciel de paie pour :

> **créer les organismes et les adhésions collectives;**
>
> **affilier les salariés de l'entreprise aux contrats santé, prévoyance ou retraite supplémentaire ;**
>
> **automatiser et donc fiabiliser le calcul et la déclaration des cotisations ;**
>
> **faciliter le traitement des DSN par les organismes complémentaires.**

YEAP intègre les Fpoc dès la création du dossier et au fil de l'eau via les APIs Net Entreprises. L'arrivée d'une Fpoc notifie le gestionnaire afin qu'il enregistre les informations complémentaires manquantes. Dès lors, les affiliations aux organismes sont réalisées silencieusement, les rubriques de paie sont modélisées dynamiquement et intégrées dans le bulletin sans autre intervention.

L'arrivée d'une nouvelle Fpoc notifie le gestionnaire, pour information, sans pour autant qu'il doive intervenir. Les paies étant modélisées depuis les Fpoc, il n'est pas nécessaire de procéder à des contrôles en début d'année, action chronophage si il en est.

L'intégration automatique des Fpoc dans le logiciel de paie permet de réaliser des gains de productivité importants, puisqu'elle évite la saisie manuelle des données de paramétrage. Le risque d'erreur est réduit et le gain de temps immédiat.

Exploiter les données sociales du cabinet

L'intérêt que présente l'exploitation des données sociales ne fait pas vraiment débat : 74% des entreprises reconnaissent en effet l'importance des outils d'analyse des données des ressources humaines. C'est plutôt la réalité de cette exploitation qui pose problème : seules 26% des entreprises « manifestent l'impression d'utiliser efficacement ces technologies et l'analyse afin d'améliorer la productivité et l'efficacité de leurs équipes », et 8% seulement sont convaincues de disposer de données utilisables[17].

Le gestionnaire de paie, en tant qu'agrégateur de données sociales, dispose des informations qui semblent faire défaut aux entreprises. Il est ainsi idéalement placé pour répondre au besoin d'analyse qu'elles expriment. En pratique, dans YEAP, les dossiers sont regroupés dans la console, lieu de travail quotidien du gestionnaire de paie. L'exploitation fine des données permet de calculer et d'afficher l'indice de criticité de la santé du dossier (voir ci-dessous), faisant remonter en tête de liste les dossiers nécessitant une attention du gestionnaire, alerté par les notifications. Il est alors possible de lancer des actions sans même ouvrir le dossier.

L'agrégation de données anonymes, qui restent la propriété du cabinet, doit aussi permettre au gestionnaire de paie d'apporter un conseil supplémentaire à son client. Les cas d'usages sont nombreux, mais le plus évident d'entre eux est sans doute celui du benchmarking, c'est-à-dire d'une comparaison de la situation du client avec des entreprises de la même taille, du même secteur, voire de la même zone géographique. L'analyse de la donnée permettra par exemple de conseiller un dirigeant sur les conditions d'embauche d'un salarié, ou sur la négociation d'une prime, en fonction de la réalité du marché de l'emploi.

Zoom

L'indice de criticité de la santé des dossiers

Eléments clé du déroulement de la carte de service, il s'agit d'un algorithme calculant la santé du dossier sur une échelle de 1 à 100. Chaque action entravant le déroulé de la carte de service, ou chaque événement non prédictible, déclenche notification et dégradation de l'indice. Le dossier remonte naturellement dans la console de gestionnaire pour action.

[17] Analytics RH : comment exploiter vos datas ?, MyRHline, mars 2020

Données externes (API)

L'EDI machine to machine a permis d'automatiser une grande partie des flux déclaratifs, notamment après la mise en place de la DSN. L'utilisation de l'API par les déclarants n'a en effet pas cessé d'augmenter depuis 2017, et tout particulièrement après la mise en place du prélèvement à la source en janvier 2019.

L'approche écosystémique de YEAP matérialise cette volonté d'ouverture notamment par :

> **une interopérabilité avec les SIRH, permettant de positionner YEAP en « esclave » du SIRH pour les créations ou modifications de salariés ;**
>
> **l'ajout progressif de briques techniques pour apporter de nouveaux services au gestionnaire de paie, à son client et aux salariés : coffre-fort numérique, reporting business intelligence, etc ;**
>
> **un service « SOS paies » entre les clients de la solution, qui permet à un cabinet de sous-traiter des dossiers en toute sécurité : la contractualisation se fait directement dans la solution et la supervision peut être assurée à la fois par le sous-traitant et le donneur d'ordre. C'est une solution qui permet de répondre à un surcroît ponctuel d'activité, mais aussi à la stratégie d'un cabinet en création par exemple.**

Etre interopérable, ce n'est pas acquérir des entreprises pour les faire entrer dans un écosystème fermé et proposer un choix « contraint » à l'utilisateur. La philosophie de YEAP est à l'opposé : multiplier les passerelles avec les solutions du marché pour vous laisser le choix d'utiliser la solution qui vous convient selon le contexte de chaque client.

Exploiter les données, c'est aussi en maîtriser leur utilisation. YEAP protège les données de vos dossiers dans un cloud souverain, français, et donc hors american patriot act, auprès de Scaleway (Free) et d'OVH en backup. Il s'agit donc de deux datacenters, à jour en temps réel, avec une haute disponibilité. Dotés de fonctionnalités de scalabilité dynamique, notre cloud se dimensionne automatiquement selon la demande, une sauvegarde ayant lieu toutes les 6 heures. YEAP est par ailleurs développée en suivant scrupuleusement le principe du « Privacy by design », conformément au RGPD.

Accompagner les clients au plus proche de leurs préoccupations

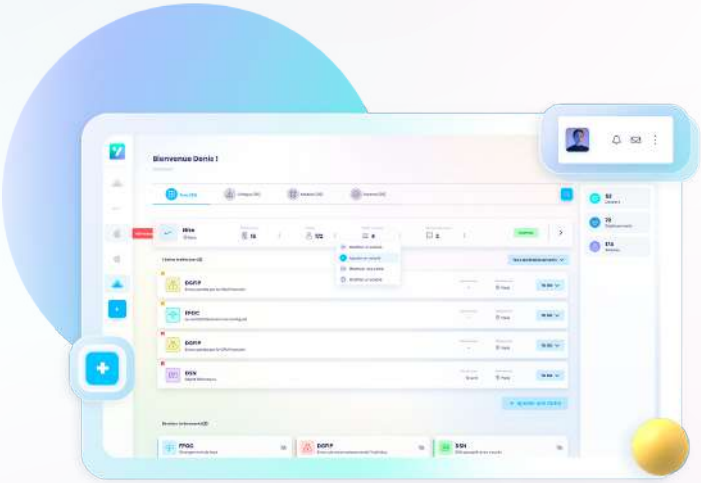
Établir une nouvelle relation

Les missions sociales proposées actuellement par les cabinets sont majoritairement tournées vers le respect d'obligation ou la mise en conformité : on peut alors parler de prestations « subies ». Dans ce type de missions, le client perçoit mal la valeur ajoutée du gestionnaire de paie, considérant parfois qu'il ne fait « qu'appuyer sur un bouton »… Selon certaines analyses, le client fonderait ainsi son opinion sur seulement 10% du travail du cabinet (contrat de travail, bulletin de salaire, documents de sortie, etc.), les 90% restants (application de la convention collective, paramétrage du logiciel, DSN, organismes complémentaires, etc.) lui étant totalement invisibles.

Cette situation génère une frustration chez les gestionnaires de paie eux-mêmes, pour qui 95% des chefs d'entreprises sont insuffisamment sensibilisés à l'importance de leur fonction[19]. En se positionnant sur des missions d'accompagnement ou de conseil, le gestionnaire de paie augmenté ne répond plus pour lui à une obligation, il lui apporte une vraie valeur ajoutée. La relation avec le client est transformée, l'accent étant mis sur la restitution d'information (tableaux de bord, analyses, etc.) que sur la collecte d'éléments de paie.

Le changement sur le métier du gestionnaire de paie suit donc trois logiques :

> **une diminution du temps passé à la saisie manuelle des données de paie, et la recherche constante d'une plus grande intégration des flux, dématérialisation, et automatisation des tâches ;**
>
> **une augmentation du temps passé à contrôler la fiabilité et l'intégrité des données produites automatiquement ;**
>
> **la proposition de nouvelles missions d'accompagnement de proximité.**



[18] De la mission de paie à la mission RH : ne subissez plus le social !, atelier du 72e Congrès de l'Ordre des experts-comptables, septembre 2017
[19] Enquête Club de la paye / Alter Ego Social, novembre 2020

Développer de nouvelles compétences

Le coeur de métier du gestionnaire de paie « augmenté », sa matière première, reste le bulletin de paie et les déclarations sociales. Mais en automatisant les tâches les plus chronophages, il dégage du temps pour réaliser de nouvelles missions, et notamment un accompagnement de proximité auprès de son client.

Ce changement implique forcément le développement de nouvelles compétences, car accompagner et conseiller un chef d'entreprise ne s'improvise pas.

C'est un changement profond qui doit s'amorcer, quand on sait qu'à l'heure actuelle, seules 1% des formations sont liées à des actions de formations sur la posture de conseil et la relation client[20]. Est-ce pour autant la fin de l'expertise sociale ? Loin de là ! Car certaines missions, et notamment celles de conseil à haute valeur ajoutée, nécessitent des compétences techniques élevées. Les dirigeants du cabinet devront donc sans doute mener une véritable réflexion fondée sur les besoins des clients, pour spécialiser une partie collaborateurs.

Compétences	Type	Description
Réglementation spécifique au domaine de spécialité	**Technique paie**	**Spécialisation par domaine spécifique du droit (ex : négociation collective, rupture du contrat de travail, CSE, etc.) et/ou par secteur d'activité**
Utilisation du logiciel métier	**Technique paie**	**Maîtrise des fonctionnalités permettant de dégager du temps sur les tâches les plus chronophages (dématérialisation des flux et automatisation)**
Gestion et exploitation d'une base de données	**Technique hors paie**	**Réalisation de simulations, d'analyses comparatives, et prévisionnelles, croisement de données comptables et fiscales pour constituer des indicateurs pertinents**
Posture de conseil	**Transverse**	**Détection des besoins, réalisation de diagnostics, adaptation au client et participation à la prise de décision**
Sens commercial	**Transverse**	**Capacité à présenter une offre commerciale, à développer une argumentation et à répondre aux objections**
Capacité à travailler en équipe	**Transverse**	**Accroître la collaboration au sein du pôle social (avec le responsable de pôle, les juristes et les autres gestionnaires de paie), mais aussi avec les autres pôles du cabinet (notamment comptable) pour enrichir la donnée produite et le conseil au client.**

Synthèse

Les cabinets d'expertise comptable sont les interlocuteurs privilégiés du dirigeant de TPE/PME, et la part d'entreprises ayant recours à un expert-comptable pour ce type de mission ne cesse d'augmenter. La profession recrute donc massivement des gestionnaires de paie, qu'elle positionne sur des postes très techniques, dédiés à la production de bulletins et de déclarations sociales. Pourtant, les évolutions réglementaires récentes et les progrès technologiques de ces dernières années permettent à la fois une automatisation croissante des tâches récurrentes et la proposition de nouvelles missions d'accompagnement ou de conseil. Comment saisir cette opportunité ?

En s'appuyant sur des solutions de paie efficaces pour dégager du temps. YEAP permet ainsi d'automatiser les tâches prédictibles et d'attirer l'attention du gestionnaire de paie sur les seuls points qui nécessitent vraiment son attention. C'est tout l'objectif des innovations que nous développons, comme la console et l'indice de criticité de la santé du dossier. Être un gestionnaire de paie augmenté, c'est aussi proposer de nouveaux services, notamment à l'aide d'une solution de paie ouverte et interopérable. C'est la philosophie de YEAP, qui ne prétend pas tout faire mieux que tout le monde, mais a pour vocation de se connecter avec de nombreuses briques technologiques et applications tierces.

L'avenir du gestionnaire de paie augmenté est radieux, dans la mesure où les cabinets mobiliseront leurs ressources les plus essentielles : les compétences dont ils disposent et les technologies les plus récentes. Plus que jamais, YEAP est à vos côtés pour accompagner ce changement !

Yeap

04 81 06 06 10

ecrire@yeap.ai

yeap.ai