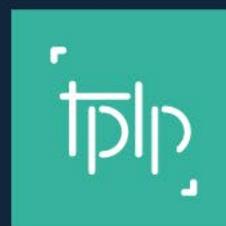


# EXTERNALISATION PAIE

**3 erreurs critiques à éviter  
+ 1 un calendrier idéal**  
... pour réussir assurément  
sa migration paie !



**TOUCHE PAS  
À LA PAYE** EXTERNALISATION  
DE LA PAYE /  
SOLUTIONS RH

Qu'il s'agisse d'une première externalisation ou bien d'un changement de prestataire paie, l'enjeu est toujours le même : sécuriser le processus de paie et en assurer sa parfaite continuité.

Particulièrement anxiogène compte tenu des enjeux, un tel changement gagne à être parfaitement anticipé. En la matière, plus le temps vous est donné et plus vous avez l'opportunité de repenser complètement la mission pour gagner en efficacité.

A condition de bien calibrer les temps de travail et de savoir garder le rythme (Supercalifragilisticexpialidocious\* ) !

Chez **Touche Pas à la Paye**, nous en sommes persuadés, malgré la complexité du sujet, un processus de travail bien suivi et rigoureux peut véritablement simplifier les choses.

Pour vous aider à anticiper les difficultés d'un tel projet, **nous vous proposons un focus sur les 3 erreurs les plus fréquentes lors d'une migration paie**. Mais pointer des erreurs sans mettre en place de solutions, très peu pour nous ! Alors, vous trouverez aussi dans cette fiche pratique :

- ✓ [Interview conseil : le calendrier idéal d'une migration réussie](#)
- ✓ [Le coût de l'externalisation, quelques ordres de grandeur](#)

## Besoin d'aide pour vos payes ?

[Parlons-en !](#)

*\* Vous en souvenez-vous ?*

*La chanson raconte que ce mot a le pouvoir de sortir les gens  
d'une situation difficile et même de changer leur vie !  
Alors, prêt à migrer ?*

## 3 erreurs qui ne pardonnent pas lors de la migration paie

### **Erreur 1 : ne pas se laisser assez de temps pour gérer la migration**

La reprise d'un dossier paie suppose un formalisme important afin d'assurer parfaitement la continuité de la mission. D'un mois à l'autre, ses bulletins de paie doivent être identiques.

Un tel objectif suppose un audit légal et conventionnel précis, une analyse des usages et des pratiques, mais aussi de l'infrastructure de votre entreprise. Cela signifie aussi se donner assez de temps pour réaliser un bon échantillonnage et des paies tests.

🕒 Entre l'expression des besoins et l'envoi des bulletins aux salariés, **comptez entre 6 et 8 mois de travail** (pas forcément acharné mais efficace, bien entendu) !

### **Erreur 2 : chercher à tout prix, le tarif le plus bas par fiche de paie**

Sur un marché concurrentiel, évidemment, on trouve toujours tous les tarifs. Tout dépend du degré d'externalisation de la paie négocié. Pour permettre à des sociétés disposant déjà d'un service RH, voire d'un collaborateur paie, les prestataires adaptent leur offre de service et peuvent proposer différentes degrés de délégation.

Là où il faut être vigilant c'est sur ce que vous payez véritablement. Quelle est la part de conseil, d'analyse de vos besoins et de vos spécificités ? Quels sont les services et

données mis à votre disposition (management des accès clients /collaborateurs, hotline technique, TDB RH...).

🔍 En comparant les offres disponibles sur Internet, vous pourrez trouver **un coût par fiche de paie allant de 4 à, 25, voire 30 €** (voir le détail des coûts en fin de document).

#### **Le saviez-vous ?**

La réduction des coûts liés à la mise en place et à la gestion des paies généralement constatée est comprise entre 10 et 40 %.

### **Erreur 3 : externaliser la paie pour ne plus s'en préoccuper (du tout !)**

En paie, les erreurs sont souvent le fait de mauvaises transmissions d'informations. La bonne récupération des données est donc une clé déterminante pour réussir une migration paie.

Cela suppose un prestataire en capacité d'adapter ses outils et compétences techniques à celle de votre entreprise, y compris votre infrastructure logicielle et informatique (traitement des données issues de la GTA notamment). Mais aussi un interlocuteur interne référent, chef de projet et interlocuteur-pivot entre la direction, les services internes et les équipes prestataires.

💡 Plusieurs modes de collaboration sont possibles en paie. Dans tous les cas, **évaluez la capacité de votre prestataire à s'adapter à vous**. Le feeling compte en la matière !

## Interview : le calendrier idéal pour sécuriser sa migration paie



Karine Rousseau, Responsable solutions clients chez Touche Pas à La Paye  
Vous partage ses meilleures pratiques pour guider votre migration !

### *Karine, combien de temps faut-il pour bien gérer un changement de prestataire en paie ?*

Souvent lorsque l'on pense à la mise en place d'une gestion paie, on se focalise sur l'édition des bulletins. Mais on oublie que la paie est à la croisée d'un ensemble de paramètres très divers, à la fois légaux et conventionnels, d'usages d'entreprise (accords, primes, etc.) et de contraintes techniques liées à l'environnement informatique ou comptable (entreprise multisites, existence ou non d'une badgeuse, d'un outil de suivi de des temps) mais aussi des besoins du management en matière de données analytiques (tableau de bord RH par exemple). Lorsque l'on intervient pour mettre en place la paie, il faut s'adapter à l'existant et donc le questionner afin de s'assurer de la conformité des usages et des pratiques. Cela prend évidemment du temps et cela suppose la mise en place d'outils et de méthodes qui vont aider le client dans la communication de ses données.

Évidemment, rien n'empêche d'intervenir en urgence, notamment en cas d'un arrêt maladie du collaborateur paie interne. Dans ce cas, nous adaptons nos process. Mais en temps normal, selon la taille de l'entreprise, le travail de préparation de la migration paie peut aller jusqu'à 3 mois d'audit et de tests.

Cela peut sembler long, mais l'expérience démontre qu'au sein de structures conséquentes, **c'est le timing indispensable pour une bonne sécurisation du process paie**. Un prestataire paie qui vous dit « Mais oui, en un mois, tout est possible... », méfiez-vous !



### *Peux-tu nous préciser le « timing idéal » pour bien anticiper l'externalisation de la paie ?*

Oui, mais il faut rappeler qu'en paie, **le changement doit tenir compte des obligations légales**. Le compte des cotisations sociales est remis à zéro par l'administration fiscale au 1er janvier de chaque année. Cela signifie que si vous changez de prestataire paie en milieu d'année, il va falloir revenir sur l'ensemble des bulletins produits depuis le 1er janvier.

**Logiquement, il vaut donc mieux changer en janvier. Mais tout s'analyse au cas par cas bien sûr.** Et compte tenu du processus de migration, il peut être intéressant d'analyser rapidement avec votre prestataire paye la période idéale pour s'en préoccuper et entamer les démarches d'audit.

*En clair, changer de prestataire paie en cours d'année c'est possible, mais ça coûte cher ?*

C'est tout à fait ça. Pour une entreprise de 10 salariés qui change courant juin, il faut facturer les 50 bulletins supplémentaires, mais si vous avez 100 salariés, c'est 500 de plus... évidemment nous ne facturons pas ce type de bulletins rétroactifs au coût du bulletin habituel, mais malgré tout, c'est un coût supplémentaire pour budgéter le changement de prestataire paie.

*Pour le cadrage de la mission paie, quels sont les outils qui peuvent aider les entreprises à bien vivre la migration ?*

Il y a en a plusieurs. De notre côté, nous misons sur la simplicité.

Nous avons mis en place un outil et un seul qui sert de fil rouge sur toute la durée de l'audit paie RH. Il est calibré en fonction de la taille de l'entreprise cliente et balaye toutes les dimensions légales, conventionnelles, techniques et spécifiques à l'entreprise.

L'outil est simple et facilite vraiment la tâche du client dans sa remontée de données. On gagne en réactivité aussi, c'est précieux et cela touche à une 3e dimension clé dans la migration paie : la réussite de l'externalisation paie repose en grande partie sur la bonne communication des données paie et là encore le prestataire a un rôle à jouer pour guider son client.

A titre d'exemple, chez Touche Pas à la Paye, nous vous proposons « le calendrier de paie ». Pendant le cadrage de la mission, nous paramétrons les dates de versement de manière rétroactive en concertation avec le client qui peut choisir, mois par mois les dates auxquelles ses salariés seront payés. Et nous pouvons nous engager sur ce rendu car ces dates seront systématiquement respectées.



**Retour d'expérience :** « J'ai découvert l'existence de Touche Pas à La Paye d'après les conseils de DRH, lors d'une réunion dans les Pyrénées Orientales. Pour comparer, j'avais quand même au préalable fait des appels d'offres dans plusieurs cabinets. Les retours rapides de Touche Pas à la Paye et les prix proposés m'ont convaincue. La mise en place du dossier a été très bien gérée avec un audit des paies et de nos bases de données.»

**Catherine Beudaert**, responsable RH chez KSM Production depuis 14 ans.

## Quel coût pour l'externalisation de la paie ?

Il en a été question au fil de l'eau dans cette fiche. Voici quelques indicateurs un peu plus précis pour guider votre analyse du sujet !

- **Mise à disposition d'un outil de gestion des paies en mode SaaS** : généralement entre 4 et 10 € le bulletin (on parle aussi d'externalisation partielle ou accompagnée : celle-ci comprend par exemple une via une hotline technique et paie).



- **Externalisation complète** : en moyenne 25 € le bulletin. Ce tarif correspond au coût de production d'un bulletin. Dès que votre entreprise compte plusieurs salariés, le tarif par bulletin de paie décroît à proportion du nombre de collaborateurs.

A titre d'exemple, chez TPLP, le tarif est ajusté à 13 € le bulletin à partir de 200 salariés.

Vous cherchez des solutions la gestion de vos paies ?

Vous vous interrogez sur votre accompagnement actuel ?

[Discutons-en !](#)

02 52 59 74 74



**Gestion de la paie**  
Bulletins de paie  
Déclarations sociales  
Simulations



**Mise à disposition de logiciels**  
Logiciel de paie  
Logiciel SIRH  
Accès SaaS



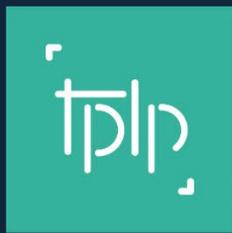
**Accompagnement RH**  
Entrée/sortie salariés Contrats  
Assistance droit du travail  
Accords d'entreprises

## Avec Touche Pas à la Paye, faites la paye, pas la guerre !

Des équipes expérimentées en **gestion de paie, ressources humaines et droit du travail** soulagent PME et ETI sur tout le territoire français avec des offres ajustables oscillant entre externalisation complète et fonctionnement en autonomie autour d'un logiciel de paie proposé en mode SaaS.

Touche Pas à la Paye gère chaque mois la production de plus de **8 000 bulletins de paie** et les déclarations sociales associées, assure le suivi de 99 conventions collectives et **accompagne plus de 400 entreprises clientes dans le quotidien de leurs problématiques RH** (embauches, départs, prévoyance, accords d'entreprises...).

**Créée en 2017** pour regrouper l'activité d'externalisation de la paie d'Amarris Groupe, Touche Pas à la Paie (TLP) réunit aujourd'hui 45 gestionnaires de paie, 1 juriste en droit social et 1 responsable paie. L'équipe travaille sur 99 conventions collectives et gère chaque mois plus de 14 000 bulletins de paie classiques ou complexes (expatriés, détachés...) pour des PME et des ETI basées partout en France.



**TOUCHE PAS  
À LA PAYE**

EXTERNALISATION  
D'ELA PAYE /  
SOLUTIONS RH