

Webinaire

# Comment tirer bénéfice de votre organisation paie à travers une réflexion stratégique ?

Le jeudi 25 mars 2021 - 13h à 14h





## **Karine LANAUTE**

Directrice des Ressources  
Humaines  
Association AURORE



## **Philippe LE GAL**

Directeur Adjoint Direction  
Expertise RH & Paie  
Externalisée des Filiales  
ORANGE



## **Didier DUCOS**

Directeur Solutions Data et  
Services RH au Quotidien  
ORANGE



## **Hervé BADUEL**

Directeur des ventes  
spécialisées RH  
AYMING



## **Arnaud BANSARD**

Directeur Performance Paie  
(Conseil Paie, SIRH &  
Optimisations des charges  
sociales)  
AYMING



# Sommaire

## du webinar

- Pourquoi réaliser l'audit organisationnel d'un service paie ?
- Audit organisationnel d'un service paie : quelle méthodologie ?
- Quels bénéfices et optimisations attendre d'un tel audit ?
- Conclusion
- Questions / réponses



ayming

Pourquoi réaliser l'audit  
organisationnel d'un  
service paie ?



# Les enjeux de l'audit organisationnel

## Diagnostic de l'organisation Paie

Analyse du fonctionnement actuel

Scénarii d'amélioration (organisation, process, outils...)

CSP versus décentralisation

## Sécurisation

Harmonisation des pratiques

Visibilité de la gestion

Usage des outils

Evaluation des risques

## Digitalisation

Homogénéisation des process

Interconnexion des outils et des services

Digitalisation des process

## Evaluation du SIRH

Audit des outils à disposition

Etat des paramétrages de ces outils et des flux



# Le retour d'expérience d'Aurore



## Dans quel contexte, avez-vous lancé un audit ?

Un fonctionnement du service paie perfectible : efficacité et coûts associés...

Des méthodes et des pratiques disparates

Une récolte et une gestion des informations/documents à améliorer : peu de dématérialisation...

Une organisation paie éloignée de l'organisation opérationnelle



# Le retour d'expérience d'Orange



## Dans quel contexte, avez-vous lancé un audit ?

Dans le contexte des objectifs du plan *Essentials2020*:

L'efficacité des services et actions ainsi qu'une plus forte lisibilité vis à vis de des clients RH internes

Le positionnement par rapport aux centres de services RH

Une amélioration de la qualité de service perçue par les clients bénéficiaires

Une amélioration de la fidélisation des collaborateurs afin de capitaliser sur l'expertise et l'expérience et ainsi contribuer à l'efficacité.

Une simplification des processus

Une plus forte utilisation du digital qui permettra de réduire distances et délais vis à vis des clients bénéficiaires mais également de les rendre plus efficaces eux-mêmes.



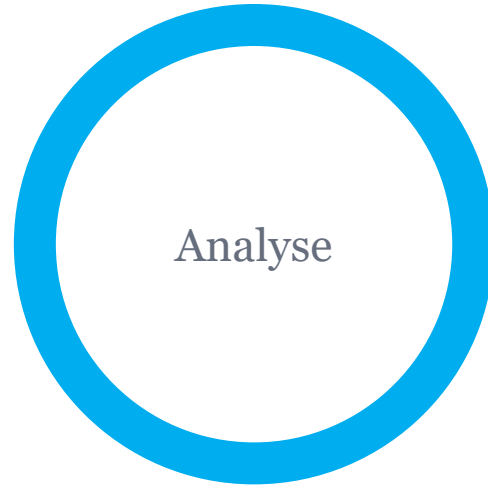
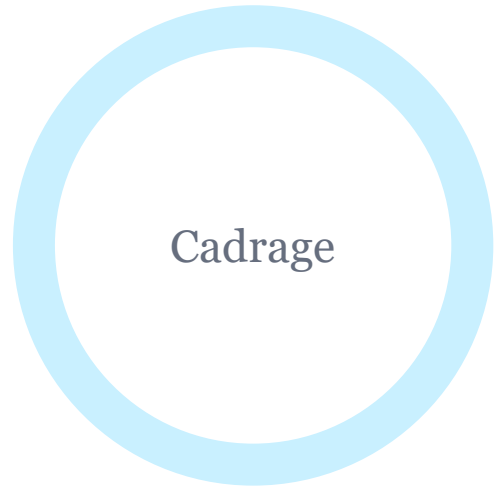


ayming

# Audit organisationnel d'un service paie : quelle méthodologie ?



# Les grandes phases de l'audit organisationnel



- Comprendre le contexte précisément
- Prendre en compte les objectifs, les priorités, les contraintes et les attentes
- Identifier les interlocuteurs à interviewer
- Présenter et valider le planning et la démarche
- Valider la communication projet

- Comprendre l'organisation en place et les rôles de chacun (entretiens individuels, collecte de documents...)
- Etablir le diagnostic SWOT sur l'ensemble des composantes de l'organisation (collaborateurs, organisation, outils, pratiques, processus, interactions avec les autres clients internes...)

- Partager un rapport d'analyse à 360°
- Diagnostiquer la performance de l'organisation Paie
- Présenter des recommandations concrètes et des priorités
- Consolider les bonnes pratiques vs les meilleurs benchmarks
- Proposer des scénarii d'organisation



## Les types de livrables :

SWOT  
Benchmark productivité & coûts  
Fiches de poste  
RACI et poids des activités par domaine

Analyses des actions avec impacts & gains (financier, qualité, QVT...)  
Schémas d'organisations  
Plannings opérationnels  
Exécutive summary, etc.



# Le retour d'expérience d'Orange et d'Aurore



Comment avez-vous vécu  
le format de l'étude ?

Et vos collaborateurs ?



Quels bénéfices  
et optimisations  
attendre d'un tel  
audit ?





# Les principaux bénéfices

Les avantages d'un audit sont fonction du contexte propre à chaque société.

Néanmoins, on observe de grands avantages récurrents :

1

## Vision fine des axes d'amélioration

- Productivité et coûts
- Process
- Risques majeurs et compliance
- Organisation et tâches
- Outils...

2

## Organisation plus efficiente

- Scénarii d'améliorations prioritaires
- Transformation des process
- Optimisation des coûts
- Dimensionnement des outils RH

3

## Amélioration et sécurisation des pratiques

- Formalisation des pratiques et knowledge management
- Benckmark des *best uses*
- Meilleure productivité

« Nous voulons auditer notre service paie afin de pouvoir assurer la pérennité du service en supprimant les risques de turn over, assurer les back up, avoir une définition claire des process, et pouvoir mettre en place les meilleurs pratiques métiers.

Nous souhaitons également obtenir une meilleur qualité de service de notre prestataire ADP tout en améliorant les coûts. »

**DRH France**  
**Secteur Automobile**

# Le retour d'expérience d'Aurore



Quels ont été les résultats constatés ?

Une évaluation fine des coûts (cachés) et de la productivité

Une réorganisation des portefeuilles par gestion et par territoire

Un accompagnement de l'équipe de paie vers un mode de fonctionnement réellement « CSP »  
(démarche permanente d'harmonisation, d'amélioration, de sécurisation, de rationalisation...)

L'anticipation et la régulation des ressources GP & ARH (productivité et croissance)

La mise en place de processus de contrôle homogènes

Maîtrise de  
la croissance  
des effectifs

Harmonisation  
des  
pratiques

Changement  
de SIRH



# Le retour d'expérience d'Orange



## Quels ont été les résultats constatés ?

Une refonte des modules de formations proposés par la DERH et de la veille réglementaire

Une vision précise de la criticité de certains postes (transfert de compétences, team building...)

Un plan d'actions global avec priorisations

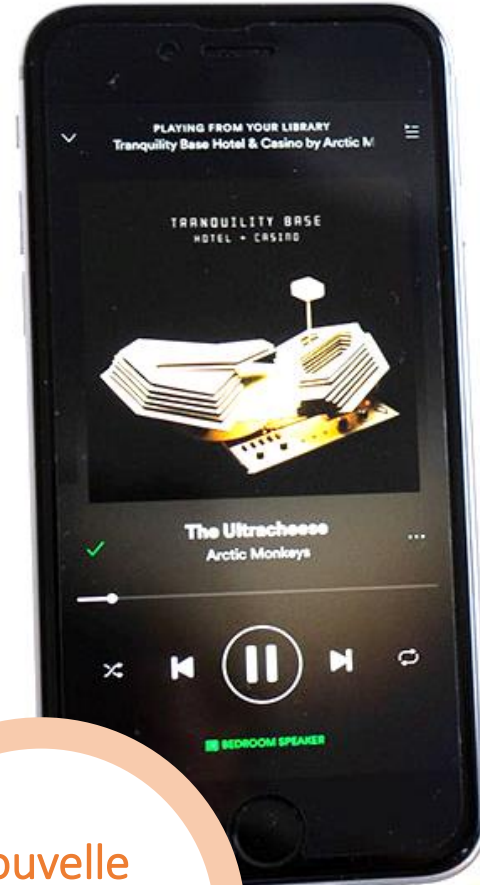
Des recommandations liées au SIRH (recettes, requêtes, besoins et évolutions, avec une vision globale PAIE + GA + OUTILS)

Des préconisations sur la paie des filiales (coûts complets, périmètre services, expertises, ROI...)

Evaluation du  
SIRH /  
changement du  
système de  
paie

Amélioration  
des  
pratiques

Nouvelle  
manière de  
former







ayming

Conclusion  
Merci pour vos  
questions