

Ciel e-Service Paye



Facilitez-vous la paye !

Facilitez-vous la paye !

Facilitez-vous la paye !

L'externalisation :
Mode ou tendance de fond ?

Et tout devient facile

ciel!



DOSSIER

L'externalisation : Mode ou tendance de fond

Aujourd'hui et sans forcément l'exprimer sous ce vocable, de nombreuses entreprises ont de fait recours à l'externalisation.

Découvrez les nuances que recouvre le terme, ses champs d'applications, les enjeux et bénéfices attendus, et enfin une illustration du sujet pour la Paye / RH.

L'externalisation consiste à déléguer un ou plusieurs processus ou domaines d'activités de l'entreprise auprès d'un fournisseur externe.

Deux types d'externalisation se distinguent :

- **L'externalisation partielle** qui consiste à externaliser les processus métier d'une entreprise >> ex : *l'entreprise confie la gestion de son infrastructure informatique pour se centrer sur l'exploitation (hier « Infogérance, Tierce maintenance applicative - TMA », aujourd'hui « Software as a service - SaaS »)*
- **L'externalisation totale** où certaines fonctions sont complètement déléguées >> *Cela est souvent le cas pour le nettoyage, la restauration, la gestion du courrier /le transport / certains domaines de gestion...*

1) Les champs d'applications

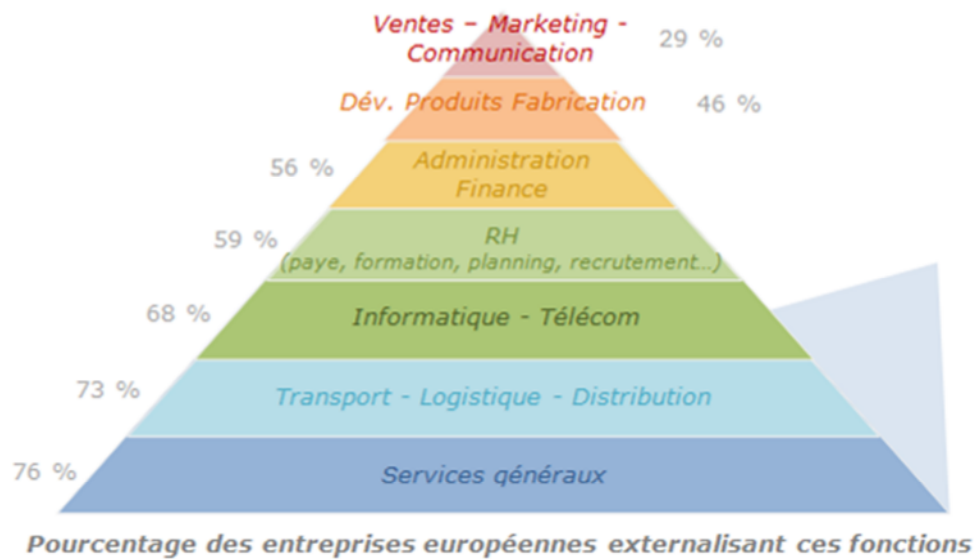
Bien que la totalité des fonctions d'une société puisse être externalisée, certaines le sont plus que d'autres en raison des compétences disponibles au sein de l'entreprise. L'objectif étant, pour l'entité, de se concentrer sur les activités en relation directe avec son cœur de métier et donc son/ses avantage(s) concurrentiel(s). Les fonctions d'une entreprise sont classées en trois catégories :

- 1) **Les fonctions annexes** regroupant l'ensemble des activités n'ayant aucune valeur ajoutée pour l'entreprise (entretien, standard,...). Il s'agit des 1^{ères} fonctions externalisées par les entreprises. L'objectif étant principalement de minimiser les coûts.
- 2) **Les fonctions support**, appelées aussi fonctions transverses, sont des domaines nécessitant des compétences spécifiques mais utilisées de façon ponctuelle. C'est le cas par exemple des fonctions de comptabilité, d'administration du personnel/RH, ...
- 3) **Les fonctions dites « cœur de métier »**, qui comme leur nom l'indique, constituent des fonctions spécifiques à l'entreprise : ce sont elles qui déterminent son avantage concurrentiel sur le marché et qui sont donc le type de fonctions le moins externalisé.

Les domaines d'activités les plus souvent externalisés sont pour :

- Les fonctions annexes, les services généraux à hauteur de 76 %,
- Les fonctions supports, les ressources humaines pour 59 %.

En France, quatre domaines font l'objet d'une forte croissance: il s'agit de l'externalisation de la gestion de la paye, du traitement des chèques, le recours aux centres d'appels et traditionnellement l'établissement de la comptabilité.



II) Les enjeux et bénéfices

L'externalisation procure aux entreprises :

- **Un recentrage sur le cœur de métier** >> les ressources internes sont réallouées aux activités plus stratégiques pour l'entreprise.
- **Une réduction des coûts** >> l'entreprise réalise des économies sur ses coûts de gestion en les transformant en charges variables. Le prestataire, qui mutualise ses tâches, réalise des économies d'échelle et propose à priori des tarifs compétitifs.
- **Une qualité normalisée** >> l'externalisation permet d'homogénéiser et de fiabiliser les pratiques grâce à la consolidation des diverses tâches. Le respect des normes, des réglementations et la mise en place de procédures sont uniformisés et actualisés suivant les évolutions légales.
- **Un accès à des compétences et/ou technologies indisponibles en interne** >> c'est le cas notamment du suivi légal dans certains domaines (comptabilité, RH...) ou des ressources informatiques
- **Une plus grande flexibilité** >> le prestataire fait face aux variations d'activité de l'entreprise en adaptant son effectif aux besoins de cette dernière.

Notons qu'il peut exister des points de vigilance liés à d'éventuels problèmes sociaux (transfert/mutation de personnel), la perte de proximité ou la perte de savoir-faire.



III) Illustration appliquée au domaine Paye/RH

Aujourd'hui, en France, **une entreprise sur deux** choisit de confier à un prestataire externe la prise en charge de tout ou partie de ses processus Ressources Humaines, cela peut concerner l'infrastructure technologique, le socle applicatif, jusqu'aux ressources et compétences associées.
Les tâches liées à la paye comme le contexte réglementaire complexe et mouvant favorisent une externalisation croissante de ce domaine.

Ciel propose une solution d'externalisation partielle de gestion de la paye.
Avec Ciel e-Service Paye vous réalisez simplement vos bulletins **via Internet** tout en bénéficiant de **l'accompagnement d'une équipe de spécialistes**.

Pour en savoir plus : <http://www.ciel.com/ciel-e-service-paye.aspx>

Sources

- Etude Xerfi : (février 2011)
- Business & technologies : 01 informatique (14 juillet 2011)