

**Arnaud Bansard
et Hervé Baduel,**
associés au sein
du Cabinet Human Sight



Human Sight : une offre à 360° pour sécuriser et maîtriser la paie et ses enjeux

Digitalisation, productivité, performance RH, externalisation et maîtrise des coûts... sont autant d'enjeux et de problématiques stratégiques autour desquels Human Sight accompagne les DRH. Grâce à une véritable expertise en matière de paie, Human Sight se positionne comme un acteur de référence et un partenaire de confiance afin de relever l'ensemble de ces défis. Le point avec Arnaud Bansard et Hervé Baduel, associés au sein du Cabinet Human Sight.

Au cœur de votre positionnement, on retrouve la volonté d'accompagner les DRH dans leur digitalisation et l'adaptation de leur SIRH. Dites-nous en plus sur votre positionnement en la matière.

Human Sight intervient sur l'ensemble des modules des systèmes d'information RH (SIRH), de la réalisation du schéma directeur, qui couvre notamment l'évolution des systèmes et des processus autour des fonctions RH, jusqu'à la mise en production des outils, en passant par toutes les étapes intermédiaires, comme la réalisation de cahier des charges, l'assistance à maîtrise d'ouvrage (les études, les recettes...), le pilotage des projets et la conduite du changement.

Human Sight a développé une spécialisation sur le volet paie et gestion des temps, mais nous accompagnons également nos clients sur toutes les autres dimensions RH telles que la

gestion des talents, la formation, la dématérialisation, la performance RH...

Aujourd'hui, notre Cabinet de conseil emploie une vingtaine de personnes réparties sur deux sites, Paris et Lyon. Nos équipes sont composées de profils experts et résolument orientés vers la satisfaction de nos clients, qui sont essentiellement des ETI et des grands comptes.

Dans le cadre de vos interventions, quelles sont les problématiques actuelles des DRH ?

Les enjeux de la fonction RH sont nombreux. Dans un contexte de « pénurie » de compétences où la quête de sens a entraîné un changement de paradigme dans le rapport employeur/employé, les DRH doivent gagner en efficacité afin de consacrer du temps à l'expérience collaborateur. L'accélération de la transformation digitale s'impose donc comme un levier d'améliora-

tion de l'organisation du service des ressources humaines et de fiabilisation de l'ensemble des processus RH (paie, recrutement, formation...).

La digitalisation permet en outre de libérer la fonction RH de tâches répétitives et chronophages afin de se concentrer pleinement sur des tâches à plus forte valeur ajoutée : la rétention et la fidélisation des talents, la montée en compétences des collaborateurs... C'est aussi un vecteur de productivité, à l'heure où la DRH doit contribuer à la performance globale de l'entreprise !

Comment votre accompagnement se matérialise-t-il et en quoi est-il différenciant ?

Nous accompagnons nos clients dans la digitalisation d'un grand nombre de processus inhérents à la fonction RH, tels que la gestion de la paie, la gestion des congés et absences, la gestion du personnel

et des entretiens... Nos consultants qui ont une double expertise fonctionnelle et technique, gage selon nous de la bonne compréhension et de la réussite d'un projet SIRH, développent une approche empirique qui vise à guider nos clients à chaque étape de leur projet (audit SIRH, aide au choix & cahier des charges, AMOA, change...).

En parallèle, nous avons aussi la capacité de les accompagner sur des enjeux plus opérationnels, dans un contexte où la plupart des secteurs sont confrontés à une pénurie de compétences. Le secteur RH n'échappe pas à cet état de fait, et nous y répondons concrètement au travers de notre offre de management/expertise de transition où nous déléguons nos ressources pour palier à une absence, piloter un projet ou prendre en main la gestion d'une activité ou d'un service.

Notre positionnement nous amène aussi à intervenir en amont au niveau de l'organisation et des processus dans les domaines de la paie, de la gestion des temps et DSN. Ces audits permettent une « hauteur de vue » sur le contexte propre à chaque organisation et une mise en regard avec les meilleures pratiques du marché.

Comment allez-vous plus loin avec vos clients pour répondre à leurs enjeux ?

Outre la dimension digitale pour améliorer la productivité et le management de transition pour palier à la rupture de compétences, nous adressons d'autres catalyseurs de performance RH chez nos clients afin de les aider à mieux maîtriser leurs coûts.

Nous pouvons, par exemple, prendre en charge la gestion d'un processus tel que le rapprochement

et le traitement des IJSS subrogées afin de dégager du temps aux équipes RH et mettre sous contrôle les flux financiers associés, en assurant notamment une gestion en continue et non interruptive. De la même façon nous pouvons intervenir dans la gestion et le pilotage des aides à l'embauche des alternants, dans une logique de fiabilisation et de sécurisation.

Pour aller plus loin, notre proposition de valeur s'étend à l'analyse de l'ensemble des coûts sociaux au regard de la réglementation applicable et des nombreuses jurisprudences afférentes, qui viennent rajouter de la complexité et de l'opacité dans le quotidien des équipes RH et paie. L'objectif est alors d'identifier les leviers de performance RH pérenne au sein des charges sociales, qui n'ont cessé d'augmenter ces dernières années, et de veiller à la bonne transposition en paie des différentes évolutions réglementaires.

Toujours dans cette logique d'accompagnement de la digitalisation des DRH, vous lancez PAYSIGHT, un outil dédié à la digitalisation du contrôle de la paie. Pouvez-vous nous le présenter et nous en dire plus sur ses principales fonctionnalités ?

Human Sight accompagne les entreprises et la fonction RH sur toutes les dimensions de la paie : humaine, organisationnelle, outils et réglementaire. PAYSIGHT est le fruit de l'expertise et de l'expérience cumulées de nos équipes en matière de paie et des enjeux associés.

La vocation de PAYSIGHT est de couvrir deux enjeux majeurs et récurrents sur le métier de la paie. Sur le 1^{er} volet relatif au « livre blanc » de paie, nous relevons régulièrement

des manquements et des lacunes. Les règles relatives à la paie ne sont pas toujours retranscrites ou le sont de manière incomplète. De même les données sociales et les accords d'entreprises ne sont pas aisément accessibles. Les dites règles ne sont pas mises à jour régulièrement ce qui complexifie considérablement le travail des gestionnaires, mais aussi l'appropriation par un nouvel entrant. Avec PAYSIGHT, nous digitalisons et centralisons l'accès à ces informations, et nous garantissons également la maintenance et la mise à jour régulière de l'outil en fonction des évolutions légales et conventionnelles !

Sur le 2^{ème} volet qui concerne le contrôle de la paie, il n'est pas rare que les gestionnaires se cantonnent à des pratiques de contrôles manuels ou via une utilisation « excessive » de fichiers Excel. Avec PAYSIGHT, nous visons à digitaliser le contrôle de paie afin de fiabiliser et fluidifier cette étape de gestion. Cela permettra aux gestionnaires d'isoler automatiquement les anomalies de paie en lien avec le réglementaire et ainsi de dégager du temps pour se concentrer sur des cas plus complexes.

Alors que la paie en France ne cesse d'évoluer au gré des nouvelles réglementations, notre ambition avec PAYSIGHT est de mettre à la disposition de nos clients un outil performant et unique sur le marché afin de sécuriser de manière globale leur paie !

Contact :

- 147 avenue Charles de Gaulle
92 200 Neuilly sur Seine
- 06 85 98 56 88
- hbaduel@humansight.fr
- www.humansight.fr