



"UN TRAVAIL DAVANTAGE ORIENTÉ VERS L'ANALYSE DE DONNÉES"



#LUXEMBOURG

Rencontre avec Aurélie Bouilly, Chief Operations Officer, IF Payroll & HR, pour fonction de payroll consultant, la formation, mais également son évolution gr digital.

Comment la fonction de payroll consultant a-t-elle évolué au Grand-Duché c dernières années ?

La fonction de payroll consultant peut prendre plusieurs formes et de ce fait peut perspectives de métiers relativement différentes. En effet même s'il existe un mêt compétences techniques, la mission sera toute autre si elle est exercée en intern compte de son entreprise) ou en externe (chez un prestataire de services).

Nous nous attacherons aujourd'hui à décrire l'évolution de ce métier au sein des s en externalisation des salaires, souvent communément appelés « fiduciaires ».

La réalité du quotidien est ainsi loin de l'image parfois peu valorisante qui consiste que la mission du « payroll consultant » est d'encoder des données dans un logic Une réelle mutation s'est opérée au cours de ces dix dernières années pour franc et passer d'un travail plutôt de saisie à un travail davantage orienté vers l'analyse données. Avec l'intégration automatique des éléments de rémunération, le métier maintenant principalement à valider la cohérence des instructions transmises par données déjà connues et ceci en lien avec tous les éléments de la législation app (sociale, fiscale, convention collective, droit du travail...).

Le métier est d'autant plus diversifié et intéressant qu'il se déroule dans un conte; clients » et international. Le « payroll consultant » est ainsi amené à gérer un port clients diversifié avec des besoins et des attentes différents, dans un environnem perpétuel mutation.

Cet état des lieux nous a confortés dans notre décision d'adapter le titre de la fon « payroll consultant ».

Qu'en est-il de la formation de payroll officer au Grand-Duché ?

Même s'il existe quelques formations théoriques (principalement sous forme de s l'offre n'est pas à la hauteur des besoins. Il manque notamment l'intégration d'un r global et spécifique dans des formations post baccalauréat. Bien qu'étant un préa nécessaire, l'apprentissage de la fonction se résume trop souvent à la technique c Pourtant, d'autres compétences opérationnelles (maîtrise des nouvelles technol



tableaux d'analyse de données, de la législation, des langues étrangères ...) et gère (organisation, rigueur, précision, capacité d'analyse...) sont essentielles pour réussir son métier.

Le vrai défi consiste à former des professionnels capables d'aborder la fonction RH avec globalité.

Les RH ont-elles toujours une vue sur le payroll ou doivent-elles se préoccuper d'aspects plus stratégiques ?

Le travail des deux parties est sans aucun doute complémentaire à ce niveau. En externalisant les salaires, le département RH doit être déchargé de l'aspect opérationnel aux calculs, aux virements, aux relations avec les différentes tierces parties. Grâce à cela, les RH ont la possibilité de prendre de la hauteur et du recul.

Dans le même temps, il est essentiel que les RH et le prestataire externe soient de véritables partenaires. Les salaires restent un des aspects stratégiques des RH, et dans ce cas, le prestataire peut être un support essentiel pour le bon déploiement ou la bonne mise en œuvre de la stratégie. Il peut également faire profiter son client de son expérience en participant à des réflexions, des analyses.

Comment le digital fait-il évoluer cette fonction ?

Le digital est heureusement déjà une réalité. Ses applications sont nombreuses et prennent différentes formes avec des objectifs différents : services aux professionnels (comme une plateforme d'échange et de connexion aux données pour les professionnels), services aux salariés (comme une plateforme pour la mise à disposition des fichiers électroniques et/ou autres documents RH), optimisation de l'automatisation.

Les possibilités de développement restent énormes et permettront à tous les acteurs du secteur de profiter des avancées technologiques pour apporter de la plus-value à leurs clients internes ou externes.

Dans cet environnement, le challenge principal reste d'attirer les talents pour la relève actuelle et future de notre métier : une porte ouverte sur un travail évolutif, dynamique et valorisant.

VOUS AIMEREZ AUSSI



(/ACTUALITES/UN-TRAVAIL-DAVANTAGE-ORIENTE-VERS-L'ANALYSE-DE-DONNEES)

"UN TRAVAIL DAVANTAGE ORIENTÉ VERS L'ANALYSE DE DONNÉES" (/ACTUALITES/UN-TRAVAIL-DAVANTAGE-ORIENTE-VERS-L'ANALYSE-DE-DONNEES)



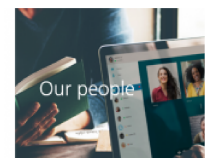
(/ACTUALITES/SWISS-LIFE-RENFORCE-SES-ACTIVITES-INTERNATIONALES)

SWISS LIFE RENFORCE SES ACTIVITÉS INTERNATIONALES (/ACTUALITES/SWISS-LIFE-RENFORCE-SES-ACTIVITES-INTERNATIONALES)



(/ACTUALITES/LE-CHOMAGE-EN-BAISSE-DE-4,1-AU-GRAND-DUCHE)

LE CHÔMAGE EN BAISSE DE 4,1% AU GRAND-DUCHÉ (/ACTUALITES/LE-CHOMAGE-EN-BAISSE-DE-4,1-AU-GRAND-DUCHE)



(/ACTUALITES/33-NEW-TALENTS-DIMENSION-SEPTEMBER)

33 NEW TALENTS AT DATA SINCE SEPTEMBER (/ACTUALITES/33-NEW-TALENTS-DIMENSION-SEPTEMBER)

EN BREF

LA FORMATION DU MOMENT

SITE

12

DÉC

BETA

VMWARE VSPHERE 6 :FAST

L'ÉVÈNEMENT DU MOMENT

08

DÉC

PETIT-DÉJEUNER HR ONE

L'INTERVIEW DU MOMENT



THIERRY VERDOODY
Managing Partner
Neurolead

LA PUBLICATION DU MOMENT

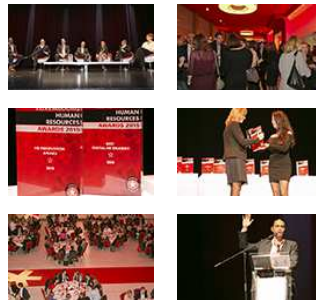


MORPHEUS CUP
MORPHEUS CUP

Tags

[Actualités \(/actualites\)](#)
[Evenements \(/evenements\)](#)
[Formations \(/formations\)](#)
[Emplois \(/emplois\)](#)
[Annuaire \(/annuaire\)](#)
[Contact \(/contact\)](#)

Photos



Editeur

Farvest Group
10A, rue des mérovingiens
L-8070 Bertrange
T: +352 26 27 69 1
T: +352 26 27 69 32

Contact

Nous joindre (<mailto:team@farvest.lu>)
L'équipe rédaction
(<mailto:alexandre.keilmann@farvest.lu>)
Publicité & créativité
(<mailto:elodie.fedick@farvest.lu>)
Partenariats (<mailto:alice.alv@farvest.lu>)
Evénements et formations
(<mailto:elodie.fedick@farvest.lu>)
Diffuser une offre d'emploi
(<mailto:elodie.fedick@farvest.lu>)

Découvrir toutes nos communautés:

(<http://www.automotion.lu>)

(<http://www.greenworks.lu>)

(<http://www.hrone.lu>)

(<http://www.marketers.lu>)

(<http://www.marketers.lu>)

(<http://www.warren.lu>)

© Copyright Farvest 2016

