

FORRESTER®

Total Economic Impact™ d'ADP Global Payroll

Économies et avantages stratégiques
grâce à ADP Global Payroll

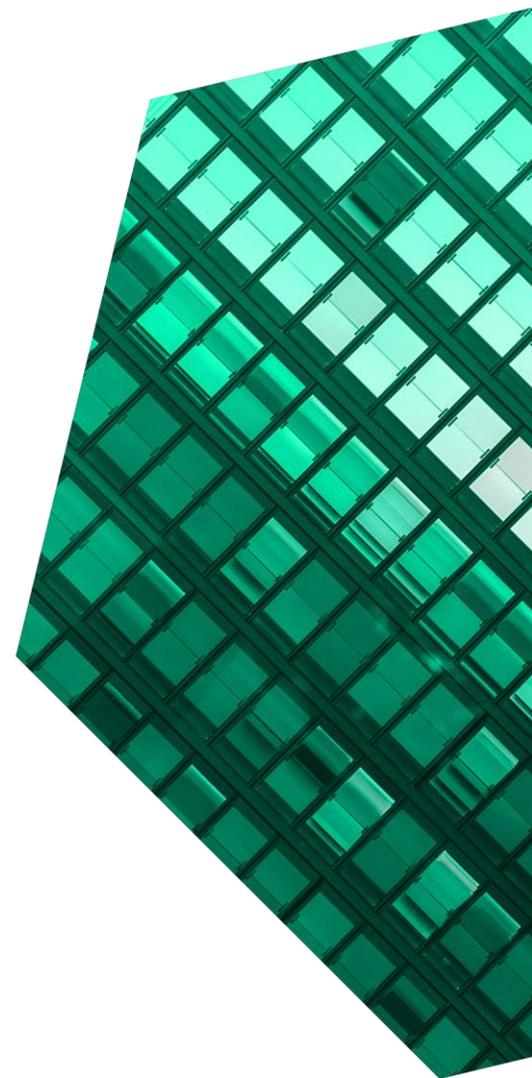
AOÛT 2023

Table des matières

Résumé.....	1
Le parcours client avec ADP Global Payroll.....	6
Principaux défis.....	6
Critères attendus de la solution.....	7
Entreprise de référence.....	7
Analyse des bénéfices.....	9
Coûts de non-conformité évités.....	9
Gain d'efficacité dans le processus de gestion de la paie (pays où l'entreprise a un petit effectif avec service géré).....	11
Gain d'efficacité dans le processus de gestion de la paie (pays où l'entreprise a un grand effectif avec service géré).....	14
Coûts directs évités.....	15
Bénéfices non quantifiés.....	16
Flexibilité.....	16
Analyse des coûts.....	17
Coûts de mise en œuvre pour les pays où l'entreprise a un grand effectif avec service géré.....	17
Coûts de mise en œuvre pour les pays où l'entreprise a un petit effectif avec service géré.....	19
Coûts récurrents des licences.....	21
Bilan financier.....	22
Annexe A : Total Economic Impact.....	23
Annexe B : Notes de fin.....	24

Équipe de
consultants :

Ashleigh Cohen
Salma Hamdani



À PROPOS DE FORRESTER CONSULTING

Forrester Consulting propose des services de conseil indépendants et objectifs, basés sur un travail de recherche, pour aider les dirigeants à obtenir des résultats clés en matière de transformation. Les consultants de Forrester collaborent avec ces dirigeants pour qu'ils concrétisent leurs priorités, au travers d'un modèle de travail qui s'adapte aux différents besoins et assure un impact durable. Pour en savoir plus, rendez-vous sur forrester.com/consulting.

© Forrester Research, Inc. Tous droits réservés. Toute reproduction non autorisée est strictement interdite. Les informations fournies reposent sur les meilleures ressources disponibles. Les opinions exprimées reflètent notre avis à la date de publication et sont susceptibles d'évoluer. Forrester®, Technographics®, Forrester Wave et Total Economic Impact sont des marques commerciales de Forrester Research, Inc. Toutes les autres marques commerciales sont la propriété de leurs détenteurs respectifs. Pour plus d'informations, rendez-vous sur forrester.com.

Résumé

La gestion de la paie est une fonction clé dans toutes les entreprises — et il est crucial de la réaliser correctement. Pour de nombreuses entreprises qui ont une présence mondiale, la gestion de la paie à l'échelle internationale est un processus complexe, rendu sans cesse plus compliqué par les exigences réglementaires en constante évolution et la législation locale qui peut être difficile à suivre. ADP Global Payroll est une solution évolutive de gestion de la paie multinationale, cohérente et de qualité, qui permet aux entreprises de rester en conformité, quel que soit le pays où elles sont implantées.

ADP Global Payroll est une plateforme unifiée et évolutive qui rationalise les processus de gestion de la paie dans toute l'entreprise. La solution permet aux entreprises d'améliorer leur conformité, de réduire leurs coûts et d'augmenter l'efficacité de leurs activités, ainsi que de rassembler toutes les données en une seule vue consolidée.

ADP a chargé Forrester Consulting de conduire une étude de l'impact économique global (Total Economic Impact™, TEI) afin d'examiner le retour sur investissement (ROI) potentiel que les entreprises peuvent dégager en déployant ADP Global Payroll¹. Cette étude a pour but de fournir aux lecteurs un cadre de référence qui leur permet d'évaluer l'impact financier potentiel de l'utilisation d'ADP Global Payroll dans leur entreprise. Cette étude est une mise à jour d'une étude TEI commandée par ADP en 2020².

Pour mieux comprendre les bénéfices, les coûts et les risques associés à cet investissement, Forrester s'est entretenu avec cinq représentants de quatre entreprises qui utilisent ADP Global Payroll. Pour les besoins de cette étude, Forrester a regroupé les

Dans les pays où l'entreprise a un petit effectif, ADP Global Payroll augmente l'efficacité de la gestion de la paie jusqu'à

75 %



CHIFFRES CLÉS



Retour sur investissement (ROI)

131 %



Valeur actuelle nette (VAN)

6,80 M\$

expériences des personnes interrogées et combiné les résultats en une entreprise de référence unique. Il s'agit d'une entreprise mondiale d'une valeur de plusieurs milliards de dollars qui compte environ 24 000 employés et est présente sur le marché mondial dans 20 pays en Amérique du Nord, EMEA, Asie-Pacifique (APAC) et Amérique latine (LATAM).

Selon les personnes interrogées, avant d'utiliser ADP Global Payroll, leurs entreprises possédaient plusieurs solutions de gestion de la paie non intégrées qui provenaient de différents fournisseurs locaux et d'anciens systèmes internes. Cependant, cela fonctionnait mal, les laissant avec des coûts élevés, des données peu fiables et des processus de gestion de la paie inefficaces, exposés à de gros risques dans certains endroits.

Selon les personnes interrogées, l'investissement dans ADP Global Payroll leur a permis de consolider la gestion de la paie à l'échelle internationale en faisant appel à un fournisseur unique. Les principaux

résultats de l'investissement comprennent les coûts de non-conformité évités et les gains d'efficacité du processus de paie.

PRINCIPALES CONCLUSIONS

Bénéfices quantifiés. Les bénéfices quantifiés en valeur actuelle (VA) ajustée en fonction des risques, sur trois ans, pour l'entreprise de référence comprennent notamment :

- **Coûts de non-conformité évités de 6,64 millions \$.** ADP Global Payroll a permis à l'entreprise de référence de réduire son exposition au risque, en particulier sur les petits marchés où l'expertise locale est coûteuse et difficile à acquérir. ADP permet à l'entreprise de référence de garantir sa conformité en matière de paie, ce qui lui évite d'avoir à payer des amendes.
- **Économies de 2,31 millions \$ grâce aux gains d'efficacité du processus de gestion de la paie dans les pays où l'entreprise compte moins de 1 000 employés.** Avant qu'ADP ne soit adopté comme solution globale à l'échelle de l'entreprise, la gestion de la paie de l'entreprise de référence était un processus complexe, géré à la fois par des employés internes et par des tiers. Cette gestion était coûteuse et difficile à mener en raison des multiples fournisseurs impliqués et de l'effort nécessaire pour récupérer les données provenant de sources disparates, données qui devenaient alors peu fiables. La consolidation des fournisseurs via ADP Global Payroll permet à l'entreprise de référence de rationaliser les processus et de réaliser des gains d'efficacité qui peuvent atteindre 75 %.
- **Gains de 916 000 \$ dans les pays où l'entreprise a un grand effectif (plus de 1 000 employés).** De la même manière, ADP Global Payroll permet des gains d'efficacité dans les pays où l'entreprise de référence emploie plus de 1 000 employés ; cependant, comme les processus et les systèmes de gestion de la paie sont mieux établis dans les pays où

l'entreprise a les effectifs les plus grands, les gains d'efficacité sont moindres que dans les pays où ses effectifs sont réduits, bien qu'ils restent significatifs.

- **Coûts directs évités de 2,14 millions \$ grâce à la suppression des anciens systèmes.** L'adoption d'ADP Global Payroll permet l'harmonisation du système sur les marchés internationaux de l'entreprise de référence et, ce faisant, entraîne la suppression de tous les anciens systèmes de gestion de la paie et l'élimination du recours aux fournisseurs tiers qui gèrent la paie localement pour des sites individuels.

Bénéfices non quantifiés. Selon les personnes interrogées, les bénéfices qui apportent de la valeur, mais qui ne sont pas quantifiés dans cette étude comprennent :

- **Capacité d'ADP à répondre aux exigences de haut niveau en matière de cybersécurité.** Selon les personnes interrogées, ADP a été à la hauteur des exigences contraignantes en matière de cybersécurité à la fois pendant la mise en œuvre et pendant le service continu. Cela était particulièrement important pour les personnes interrogées qui travaillent dans les secteurs des services financiers et des biens de consommation.
- **Amélioration de l'exactitude et de la fiabilité.** La technologie Global Payroll d'ADP, ainsi que son intégration et sa compatibilité avec les systèmes de gestion du capital humain (HCM) ont assuré aux entreprises interrogées l'exactitude et la fiabilité des données qui concernent la paie. Cela a renforcé la confiance des personnes interrogées dans leur capacité à fournir aux employés une rémunération correcte, et aux autorités compétentes des données précises.

- **Amélioration de l'expérience des employés.**
Le directeur exécutif de la stratégie des services commerciaux aux entreprises de l'industrie aérospatiale et de la défense a déclaré qu'ADP Global Payroll offrait une expérience employé cohérente, qui a été très appréciée.
- **Transparence accrue et perspectives commerciales.** Selon les personnes interrogées, ADP Global Payroll leur a fourni un niveau de données qui a permis à leurs entreprises de glaner de bonnes informations commerciales pour prendre des décisions éclairées et fondées sur des données.

Coûts. Les coûts sur trois ans, en valeur actuelle (VA) ajustée en fonction des risques pour l'entreprise de référence incluent :

- **Coûts et frais de mise en œuvre.** Il s'agit des frais fixes initiaux, calculés en fonction de l'empreinte locale (par nombre d'employés), ainsi que des ressources internes requises, généralement les équipes de gestion de la paie, informatique et de gestion de projet.
- **Coûts récurrents.** Les frais récurrents payables à ADP rendent compte des frais de licence mensuels en fonction du nombre d'employés.

Les entretiens et l'analyse financière ont montré que l'entreprise de référence réalisait un gain de 12,01 millions \$ sur trois ans pour des coûts de 5,20 millions \$, soit une valeur actuelle nette (VAN) de 6,80 millions \$ et un ROI de 131 %.



ROI
131 %



BÉNÉFICES EN VA
12,01 M\$



VAN
6,80 M\$



DÉLAI DE
RÉCUPÉRATION
14 mois

Bénéfices (sur trois ans)

Coûts de non-conformité évités

6,6 M\$

Gain d'efficacité dans le processus de gestion de la paie (pays où l'entreprise a un petit effectif avec service géré)

2,3 M\$

Gain d'efficacité dans le processus de gestion de la paie (pays où l'entreprise a un grand effectif avec service géré)

915,7 k\$

Coûts directs évités

2,1 M\$

« Depuis que nous utilisons ADP, c'est de notre DRH [directeur des ressources humaines] que nous recevons le plus d'éloges, ce qui est d'autant plus parlant que la gestion de la paie a toujours été sous la responsabilité des finances et non des RH. En fait, nous avons eu droit à une ovation de la part des DRH de l'entreprise, et nous avons reçu des commentaires positifs significatifs de la part de la direction. »

— *Directeur exécutif, stratégie des services commerciaux aux entreprises, aérospatiale et défense*

CADRE ET MÉTHODOLOGIE DE L'ÉTUDE TEI

À partir des informations collectées lors de ses enquêtes, Forrester a créé un cadre de référence Total Economic Impact™ pour ces entreprises qui envisagent un investissement dans ADP Global Payroll.

L'objectif de ce cadre de référence est d'identifier les différents facteurs (coûts, bénéfices, flexibilité et risques) qui influencent la décision d'investissement. Forrester a utilisé une approche en plusieurs étapes pour évaluer l'impact qu'ADP Global Payroll peut avoir sur une entreprise.

AVERTISSEMENTS

Remarques à l'intention des lecteurs :

L'étude est commandée par ADP et réalisée par Forrester Consulting. Elle n'est pas destinée à être utilisée en tant qu'analyse concurrentielle.

Forrester ne formule aucune hypothèse quant au ROI potentiel que d'autres entreprises pourraient obtenir. Forrester recommande vivement aux lecteurs d'utiliser leurs propres estimations dans les limites du cadre de référence fourni dans l'étude pour déterminer le caractère approprié ou non d'un investissement dans ADP Global Payroll.

ADP a relu l'étude et fourni des commentaires à Forrester, mais Forrester garde le contrôle éditorial de l'étude et de ses conclusions et n'accepte pas de modifications de l'étude qui contrediraient les conclusions de Forrester ou occulteraient le propos de l'étude.

ADP a fourni les noms des clients pour les entretiens, mais n'y a pas pris part.



AUDIT PRÉALABLE

Nous nous sommes entretenus avec les parties prenantes d'ADP et les analystes de Forrester pour recueillir des données relatives à ADP Global Payroll.



ENTRETIENS

Nous avons interrogé cinq représentants issus d'entreprises qui utilisent ADP Global Payroll afin d'obtenir des données sur les coûts, les bénéfices et les risques.



ENTREPRISE DE RÉFÉRENCE

Nous avons défini l'entreprise de référence sur la base des caractéristiques des entreprises interrogées.



CADRE DU MODÈLE FINANCIER

Nous avons créé un modèle financier représentatif des entretiens à l'aide de la méthodologie TEI, puis nous avons ajusté ce modèle financier en fonction des risques en nous appuyant sur les questions et préoccupations des personnes interrogées.



ÉTUDE DE CAS

Quatre éléments fondamentaux du TEI ont été pris en compte pour modéliser l'impact de l'investissement : bénéfices, coûts, flexibilité et risques. Alors que les analyses de ROI sont de plus en plus sophistiquées pour les investissements informatiques, la méthodologie TEI de Forrester offre un panorama complet de l'impact économique total des décisions d'achat. Veuillez vous reporter à l'Annexe A pour en savoir plus sur la méthodologie TEI.

Le parcours client avec ADP Global Payroll

Facteurs qui mènent à un investissement dans ADP Global Payroll

Entretiens			
Rôle	Secteur d'activité	Région ; couverture ADP	Taille
<ul style="list-style-type: none">• Directeur principal, technologie RH et expérience des employés• Directeur principal, opérations des partenaires mondiaux	Biens de consommation	Monde ; 20 pays	80 000 à 85 000 employés
Directeur exécutif, stratégie des services commerciaux aux entreprises	Aérospatiale et défense	Monde ; 55 pays	180 000 employés
VP principal, responsable du contrôle commercial, gestion des fournisseurs (gouvernance tierce)	Services financiers	Monde ; 35 pays	210 000 employés
Responsable des opérations de services partagés RH	Dispositifs pharmaceutiques et médicaux	Monde ; 50 pays	24 000 employés

PRINCIPAUX DÉFIS

Les entreprises interrogées étaient confrontées à des défis communs, notamment :

- **Un paysage complexe de solutions et de fournisseurs de gestion de la paie.** Toutes les entreprises interrogées disposaient de plusieurs solutions de gestion de la paie sur l'ensemble de leurs territoires, qui étaient gérées à la fois par des fournisseurs locaux et par d'anciens systèmes internes. Leur objectif était de réduire le nombre de leurs fournisseurs et de consolider leurs processus de paie via une solution standardisée intégrée à leurs systèmes de gestion du capital humain (HCM).
- **Des systèmes décousus et un manque d'unification des données.** Selon les personnes interrogées, la multitude des systèmes de gestion de la paie ne leur permettait pas d'avoir une vue globale cohérente, ce qui entravait leur capacité à exploiter des données mondiales précises, tout en gérant la complexité de la gestion des processus. Les entreprises des personnes interrogées avaient besoin de la cohérence et de la fiabilité qu'offre une solution unique pour avoir une vision holistique des rapports et des tableaux

« Il était assez difficile d'avoir des données exactes et cohérentes pour la paie chaque mois. Quand nous cherchions à identifier les variations au fil des mois, il était difficile d'accéder aux données, de les collecter et de les surveiller. Avec ADP, nous nous attendons à ce que les tableaux de bord fassent tout ça. »

Directeur principal des opérations des partenaires mondiaux, biens de consommation

de bord de paie mondiaux, permettant de simplifier la prise de décisions stratégiques.

- **Un manque de cohérence en matière de conformité et d'atténuation des risques.** La mauvaise connaissance des réglementations et des lois locales présentait un défi qui, bien qu'important, passait inaperçu pour les entreprises interrogées, en particulier dans les

petits marchés émergents dont les réglementations évoluent. Selon les personnes interrogées, leurs entreprises avaient besoin d'un partenaire de confiance qui disposait d'une connaissance/expertise actualisée et nuancée des réglementations locales afin de réduire les risques en matière de conformité.

CRITÈRES ATTENDUS DE LA SOLUTION

Les entreprises des personnes interrogées cherchaient une solution dotée des capacités suivantes :

- Fournir une couverture globale et harmonisée pour différents pays qui ont des besoins et des réglementations différents.
- Fournir l'assurance que les réglementations et la conformité locales en matière de paie sont respectées.
- Répondre aux exigences de sécurité des informations pour les données critiques de l'entreprise ainsi que pour les données personnelles.

ENTREPRISE DE RÉFÉRENCE

Sur la base des entretiens, Forrester a défini un cadre de référence TEI, une entreprise de référence ainsi qu'une analyse du ROI illustrant les impacts financiers sur l'activité. L'entreprise de référence est représentative des cinq entreprises interrogées. Elle est utilisée pour présenter l'analyse financière sous forme agrégée dans la section suivante. L'entreprise de référence présente les caractéristiques suivantes :

Description de l'entreprise de référence. Pour cette étude, l'entreprise de référence est plus grande et plus complexe que celle modélisée dans une précédente étude TEI commandée par ADP en 2020³. L'entreprise de référence est une entreprise mondiale d'une valeur de plusieurs milliards de dollars qui compte environ 24 000 employés et est présente sur le marché mondial dans 20 pays, comme indiqué dans le tableau de la page suivante. Avant d'adopter

ADP Global Payroll, l'entreprise disposait de plusieurs systèmes de gestion de la paie non intégrés, gérés soit en interne soit par des fournisseurs tiers, sur l'ensemble de son empreinte mondiale. L'entreprise dispose d'un système HCM utilisé par tous ses sites.

Caractéristiques du déploiement. L'entreprise est présente dans le monde entier comme le montre le tableau à la page suivante, qui détaille également le calendrier de mise en œuvre de la solution et le nombre d'employés par pays. À l'échelle mondiale, l'entreprise de référence utilise une plateforme de HCM qui dispose de pré-intégrations avec la solution Global Payroll d'ADP.

Année de mise en œuvre	Bureau	Région	Nombre d'employés
A0	Siège aux États-Unis	Amérique du Nord	12 000
A0	Royaume-Uni	EMEA	6 000
A0	Allemagne	EMEA	2 000
Y0	France	EMEA	2 000
A0	Espagne	EMEA	410
A0	Suède	EMEA	210
A1	Belgique	EMEA	100
A1	Irlande	EMEA	110
A1	Portugal	EMEA	40
A1	Hongrie	EMEA	55
A1	Pays-Bas	EMEA	120
A2	EAU	EMEA	75
A2	Égypte	EMEA	35
A2	Nigeria	EMEA	35
A2	Mexique	Amérique latine	200
A2	Venezuela	Amérique latine	50
A2	Argentine	Amérique latine	23
A2	Chine	Asie-Pacifique	500
A2	Corée du Sud	Asie-Pacifique	40
A2	Japon	Asie-Pacifique	125

Analyse des bénéfices

■ Données sur les bénéfices quantifiés applicables à l'entreprise de référence

Total des bénéfices						
Réf.	Bénéfice	Année 1	Année 2	Année 3	Total	Valeur actuelle
Atr	Coûts de non-conformité évités	1 012 500 \$	2 418 750 \$	4 950 000 \$	8 381 250 \$	6 638 430 \$
Btr	Gain d'efficacité dans le processus de gestion de la paie (pays où l'entreprise a un petit effectif avec service géré)	257 799 \$	929 364 \$	1 743 557 \$	2 930 720 \$	2 312 392 \$
Ctr	Gain d'efficacité dans le processus de gestion de la paie (pays où l'entreprise a un grand effectif avec service géré)	358 054 \$	368 795 \$	379 859 \$	1 106 708 \$	915 687 \$
Dtr	Coûts directs évités	799 083 \$	842 688 \$	953 804 \$	2 595 575 \$	2 139 482 \$
	Total des bénéfices (valeurs ajustées en fonction des risques)	2 427 435 \$	4 559 598 \$	8 027 220 \$	15 014 253 \$	12 005 991 \$

COÛTS DE NON-CONFORMITÉ ÉVITÉS

Preuves et données. Selon les personnes interrogées, la complexité croissante de la gestion de la paie, en raison des évolutions fréquentes des réglementations, était un facteur clé pour que leurs entreprises investissent dans une solution qui leur donnerait l'assurance de rester conformes à ces exigences réglementaires changeantes. Étant donné que chaque pays avait ses propres obligations, processus et procédures fiscaux et financiers, garder à jour les registres et s'assurer de la conformité des systèmes avec la législation locale étaient une tâche colossale, qui nécessitait des efforts importants et une vigilance constante, en particulier sur les marchés plus petits et plus diversifiés. Selon les personnes interrogées, ADP Global Payroll minimisait l'exposition aux risques de leur entreprise, en particulier sur leurs petits marchés, ce qui permettait d'accroître la conformité de leur gestion de la paie.

- Selon les personnes interrogées, la couverture mondiale et l'expertise d'ADP leur ont donné confiance dans leur capacité à se conformer aux réglementations locales en matière de paie, ce

« Lorsque nous avons consolidé ces solutions locales pays par pays, ADP a trouvé et résolu de nombreux problèmes de conformité – c'était de loin notre plus grande victoire, car l'entreprise était vulnérable dans de nombreux endroits que nous ignorions. »

Directeur exécutif, stratégie des services commerciaux aux entreprises, aérospatiale et défense

qui a permis à leurs entreprises d'économiser des millions en évitant les expositions à des risques méconnus.

- Selon les personnes interrogées, comme ADP se tient au courant des nouvelles législations pour chaque pays, la solution leur permet de respecter

systématiquement leurs obligations réglementaires et ainsi d'éviter que se reproduisent des situations de non-conformité et d'exposition aux risques.

- La maîtrise des exigences réglementaires a permis aux entreprises interrogées de traiter des données précises à la fois pour les salaires des employés et pour les autorités concernées.

Modélisation et hypothèses. Pour l'entreprise de référence, Forrester émet les hypothèses suivantes :

- Le principal avantage de l'utilisation d'ADP Global Payroll pour l'entreprise de référence consiste à éviter les coûts de non-conformité.
- Une faible exposition au risque dans les pays où l'entreprise a un grand effectif (plus de 1 000 employés) se traduit par un taux de conformité dans les délais de 90 % avant ADP.
- L'exposition au risque élevé dans les pays où l'entreprise a un petit effectif (moins de

1 000 employés) se traduit par un taux de conformité dans les délais de 50 % avant ADP.

- Une pénalité moyenne pour les entreprises en cas de non-conformité s'élève à 15 millions \$ par an.

Risques. La mesure dans laquelle les entreprises bénéficieront des coûts de non-conformité évités dépend de l'importance de leur effectif dans le pays. Être en conformité dans les pays où l'entreprise a un grand effectif est beaucoup plus faisable que dans les pays où elle a un petit effectif. Dans les pays où l'entreprise a un petit effectif, la gestion de la paie était exposée à de gros risques.

Résultats. Pour tenir compte de ces risques, Forrester a ajusté ce bénéfice par une baisse de 10 % et a ainsi obtenu une valeur actuelle (VA) ajustée en fonction des risques (taux d'actualisation de 10 %) de 6,64 millions \$ sur trois ans.

Coûts de non-conformité évités					
Réf.	Indicateur	Source	Année 1	Année 2	Année 3
A1	Nombre de sites où la solution est implémentée (pays où l'entreprise a un grand effectif)	Entreprise de référence	4	4	4
A2	Taux de conformité dans les délais avant ADP (pays où l'entreprise a un grand effectif)	Entreprise de référence	90 %	90 %	90 %
A3	Taux de conformité dans les délais avec ADP (pays où l'entreprise a un grand effectif)	Entretiens	100 %	100 %	100 %
A4	Amélioration du taux de conformité dans les délais avec ADP (pays où l'entreprise a un grand effectif)	A3-A2	10 %	10 %	10 %
A5	Montant moyen des pénalités pour non-conformité (pays où l'entreprise a un grand effectif)	Hypothèse	1 250 000 \$	1 250 000 \$	1 250 000 \$
A6	Sous-total : Coûts de non-conformité évités (pays où l'entreprise a un grand effectif)	A1*A4*A5	500 000 \$	500 000 \$	500 000 \$
A7	Nombre de sites où la solution est implémentée (pays où l'entreprise a un petit effectif)	Entreprise de référence	2	7	16
A8	Taux de conformité dans les délais avant ADP (pays où l'entreprise a un petit effectif)	Entreprise de référence	50 %	50 %	50 %
A9	Taux de conformité dans les délais avec ADP (pays où l'entreprise a un petit effectif)	Entretiens	100 %	100 %	100 %
A10	Amélioration du taux de conformité dans les délais avec ADP (pays où l'entreprise a un petit effectif)	A9-A8	50 %	50 %	50 %
A11	Montant moyen des pénalités pour non-conformité (pays où l'entreprise a un petit effectif)	Hypothèse	625 000 \$	625 000 \$	625 000 \$
A12	Sous-total : Coûts de non-conformité évités (pays où l'entreprise a un petit effectif)	A7*A10*A11	625 000 \$	2 187 500 \$	5 000 000 \$
At	Coûts de non-conformité évités	A6+A12	1 125 000 \$	2 687 500 \$	5 500 000 \$
	Ajustement en fonction des risques	↓10 %			
Atr	Coûts de non-conformité évités (valeurs ajustées en fonction des risques)		1 012 500 \$	2 418 750 \$	4 950 000 \$
Total sur trois ans : 8 381 250 \$			Valeur actuelle sur trois ans : 6 638 430 \$		

GAIN D'EFFICACITÉ DANS LE PROCESSUS DE GESTION DE LA PAIE (PAYS OÙ L'ENTREPRISE A UN PETIT EFFECTIF AVEC SERVICE GÉRÉ)

Preuves et données. Pour de nombreux décideurs interrogés, la gestion de la paie nécessitait des efforts manuels importants, en particulier dans les pays où l'entreprise comptait un petit nombre d'employés. L'adoption d'ADP Global Payroll a permis aux entreprises interrogées de rationaliser leurs processus de gestion de la paie et d'alléger considérablement la charge de travail des équipes chargées de la paie.

- Selon les personnes interrogées, leur investissement dans ADP Global Payroll avec service géré leur a permis de déplacer le fardeau administratif de la gestion de la paie vers ADP. Les tâches complexes et à forte intensité de main-d'œuvre, telles que la vérification de l'exactitude des données sur le temps de travail et la présence des employés, les promotions, les mouvements latéraux et les augmentations de salaire, étaient désormais externalisées et automatisées.
- Les personnes interrogées ont été nombreuses à indiquer que l'ancien environnement de leur entreprise comprenait un mélange de gestion de la paie en interne et par des tiers. Les personnes interrogées ont conscience que ce modèle était difficile à maîtriser et extrêmement coûteux, car les spécialistes compétents pouvaient être difficiles à trouver, en particulier sur les petits marchés émergents. L'utilisation d'ADP Global Payroll a permis la consolidation des fournisseurs sur tous les marchés et la suppression d'un point de défaillance unique au niveau national.

Modélisation et hypothèses. Pour l'entreprise de référence, Forrester émet les hypothèses suivantes :

- Une équipe de trois ETP gérait la paie sur l'ancienne plateforme.

« En utilisant la plateforme d'ADP, nous constatons généralement un gain d'efficacité de 50 à 75 %. »

Directeur exécutif, stratégie des services commerciaux aux entreprises, aérospatiale et défense

- Après la mise en place d'ADP, l'effort diminue de 75 % en moyenne.

Risques. La mesure dans laquelle les entreprises bénéficieront des gains d'efficacité du processus de paie pour les petits pays dépend des variables suivantes :

- Les montants des salaires locaux pour la paie par région. Forrester a utilisé des informations sur les salaires locaux basées sur les normes TEI avec une augmentation de 3 % d'une année sur l'autre par rapport à l'étude TEI d'ADP de 2020⁴.
- Le nombre de pratiques manuelles pour la gestion de la paie que nécessitait l'ancien environnement.

Résultats. Pour tenir compte de ces risques, Forrester a ajusté ce bénéfice par une baisse de 10 % et a ainsi obtenu une VA totale ajustée en fonction des risques sur trois ans de 2,31 millions \$.

Gain d'efficacité dans le processus de gestion de la paie (pays où l'entreprise a un petit effectif avec service géré)

Réf.	Indicateur	Source	Année 1	Année 2	Année 3
B1	Nombre de mises en œuvre dans les pays de la zone EMEA où l'entreprise a un petit effectif	Entreprise de référence	2	7	10
B2	Nombre de mises en œuvre dans les pays de la zone APAC où l'entreprise a un petit effectif	Entreprise de référence	0	0	3
B3	Nombre de mises en œuvre dans les pays de la zone LATAM où l'entreprise a un petit effectif	Entreprise de référence	0	0	3
B4	Salaire moyen dans la zone EMEA	Norme TEI	63 654 \$	65 564 \$	67 531 \$
B5	Salaire moyen dans la zone APAC	Norme TEI	37 132 \$	38 246 \$	39 393 \$
B6	Salaire moyen dans la zone LATAM	Norme TEI	21 218 \$	21 855 \$	22 510 \$
B7	Nombre moyen d'employés salariés par pays avant ADP (pays où l'entreprise a un petit effectif)	Entreprise de référence	3	3	3
B8	Réduction des ressources	Entretiens	75 %	75 %	75 %
Bt	Gain d'efficacité dans le processus de gestion de la paie (pays où l'entreprise a un petit effectif avec service géré)	$((B1*B4)+(B2*B5)+(B3*B6))*B7*B8$	286 443 \$	1 032 627 \$	1 937 286 \$
	Ajustement en fonction des risques	↓10 %			
Btr	Gain d'efficacité dans le processus de gestion de la paie - pays où l'entreprise a un petit effectif avec service géré (valeurs ajustées en fonction des risques)		257 799 \$	929 364 \$	1 743 557 \$
Total sur trois ans : 2 930 720 \$			Valeur actuelle sur trois ans : 2 312 392 \$		

GAIN D'EFFICACITÉ DANS LE PROCESSUS DE GESTION DE LA PAIE (PAYS OÙ L'ENTREPRISE A UN GRAND EFFECTIF AVEC SERVICE GÉRÉ)

Preuves et données. Selon les personnes interrogées, les gains d'efficacité de l'entreprise dans les pays où elle a un grand effectif (plus de 1 000 employés) étaient moins importants que ceux réalisés dans les pays où elle a un petit effectif, car les processus de gestion de la paie dans l'ancien environnement y étaient généralement plus avancés et bien établis. Elles ont cependant noté que l'adoption d'ADP Global Payroll s'est toujours traduite par une réduction des efforts et des gains de temps, ce qui a permis au personnel chargé de la paie de se tourner vers une activité plus stratégique.

- Le directeur exécutif de la stratégie des services commerciaux aux entreprises du secteur de l'aérospatiale et de la défense a insisté sur le fait que le passage à ADP Global Payroll avait permis la standardisation et l'harmonisation des systèmes sur les marchés internationaux. Le fait d'avoir ADP comme solution d'entreprise et partenaire stratégique a été essentiel pour garantir la mise en place de processus efficaces afin de soutenir les activités de paie à grande

échelle, telles que les intégrations, les fusions et les cessions, qui ont eu lieu dans des pays avec de grands effectifs.

- Comme pour le bénéfice précédent et selon les décideurs interrogés, l'adoption d'ADP Global Payroll avec service géré signifiait qu'ADP endossait la charge administrative de la paie, ce qui leur permettait de réaliser des gains d'efficacité et donc de réduire le besoin en ressources d'environ 30 % en moyenne.

Modélisation et hypothèses. Forrester suppose qu'avant d'adopter ADP Global Payroll, les pays où l'entreprise a un grand effectif disposaient en moyenne de cinq ETP pour la gestion de la paie.

Risques. La mesure dans laquelle les entreprises bénéficieront des gains d'efficacité du processus de paie pour les grands pays dépend des différences entre les diverses solutions précédemment utilisées.

Résultats. Pour tenir compte de ces risques, Forrester a ajusté ce bénéfice par une baisse de 10 % et a ainsi obtenu une valeur actuelle (VA) ajustée en fonction des risques de 916 000 \$ sur trois ans.

Gain d'efficacité dans le processus de gestion de la paie (pays où l'entreprise a un grand effectif avec service géré)

Réf.	Indicateur	Source	Année 1	Année 2	Année 3
C1	Nombre de mises en œuvre dans les pays d'Amérique du Nord où l'entreprise a un grand effectif	Entreprise de référence	1	1	1
C2	Nombre de mises en œuvre dans les pays de la zone EMEA où l'entreprise a un grand effectif	Entreprise de référence	3	3	3
C3	Salaire moyen en Amérique du Nord	Norme TEI	74 263 \$	76 491 \$	78 786 \$
C4	Salaire moyen dans la zone EMEA	Norme TEI	63 654 \$	65 564 \$	67 531 \$
C5	Nombre moyen d'employés salariés avant ADP (par pays où l'entreprise a un grand effectif)	Entreprise de référence	5	5	5
C6	Réduction des ressources	Entretiens	30 %	30 %	30 %
Ct	Gain d'efficacité dans le processus de gestion de la paie (pays où l'entreprise a un grand effectif avec service géré)	$((C1 \cdot C3) + (C2 \cdot C4)) \cdot C5 \cdot C6$	397 838 \$	409 773 \$	422 066 \$
	Ajustement en fonction des risques	↓10 %			
Ctr	Gain d'efficacité dans le processus de gestion de la paie (pays où l'entreprise a un grand effectif avec service géré) (valeurs ajustées en fonction des risques)		358 054 \$	368 795 \$	379 859 \$
Total sur trois ans : 1 106 708 \$			Valeur actuelle sur trois ans : 915 687 \$		

COÛTS DIRECTS ÉVITÉS

Preuves et données. Selon les personnes interrogées, l'adoption d'ADP Global Payroll dans les opérations internationales a entraîné immédiatement la suppression des anciens systèmes de gestion de la paie en place dans chaque pays.

- Les personnes interrogées des secteurs de l'aérospatiale et de la défense, des biens de consommation et des services financiers ont souligné les économies substantielles réalisées grâce au retrait des anciens systèmes de gestion de la paie en place.
- Selon l'une des personnes interrogées, choisir de consolider les solutions et de disposer d'une solution de gestion globale de la paie pour l'entreprise grâce à ADP, solution qui s'intégrait à sa nouvelle solution HCM à l'échelle de l'entreprise, lui avait permis de supprimer 99 systèmes de gestion de la paie et sept systèmes RH.

Modélisation et hypothèses. Forrester estime les frais de licence moyens des anciens systèmes de gestion de la paie sur la base des informations fournies lors d'entretiens antérieurs pour le TEI d'ADP Global Payroll de 2020⁵.

« Nous avons 66 façons différentes de gérer notre paie et ce n'était pas la bonne approche pour nous. Nous avons décidé d'opter pour une consolidation régionale dans un modèle de services gérés. »

Directeur principal, technologie RH et expérience des employés, biens de consommation

Risques. Bien que l'adoption d'ADP Global Payroll entraîne la suppression des systèmes de gestion de la paie redondants, le montant des économies réalisées dépend des frais des anciennes licences.

Résultats. Pour tenir compte de ces risques, Forrester a ajusté ce bénéfice par une baisse de 10 % et a ainsi obtenu une VA totale ajustée en fonction des risques sur trois ans de 2,14 millions \$.

Coûts directs évités					
Réf.	Indicateur	Source	Année 1	Année 2	Année 3
D1	Frais pour les anciennes licences par employé par mois (pays où l'entreprise a un grand effectif)	Hypothèse	2,93 \$	2,93 \$	2,93 \$
D2	Nombre total d'employés concernés (pays où l'entreprise a un grand effectif)	Entreprise de référence	22 000	22 000	22 000
D3	Sous-total : Coûts directs évités (pays où l'entreprise a un grand effectif)	D1*12*D2	773 520 \$	773 520 \$	773 520 \$
D4	Frais pour les anciennes licences par employé par mois (pays où l'entreprise a un petit effectif)	Hypothèse	9 \$	9 \$	9 \$
D5	Nombre total d'employés concernés (pays où l'entreprise a un petit effectif)	Entreprise de référence	620	1 045	2 128
D6	Sous-total : Coûts directs évités (pays où l'entreprise a un petit effectif)	(D4*12)*D5	66 960 \$	112 860 \$	229 824 \$
Dt	Coûts directs évités	D3+D6	840 480 \$	886 380 \$	1 003 344 \$
	Ajustement en fonction des risques	↓5 %			
Dtr	Coûts directs évités (valeurs ajustées en fonction des risques)		798 456 \$	842 061 \$	953 177 \$
Total sur trois ans : 2 593 694 \$			Valeur actuelle sur trois ans : 2 137 923 \$		

BÉNÉFICES NON QUANTIFIÉS

Selon les personnes interrogées, leur entreprise a tiré les bénéfices supplémentaires suivants, qu'elles n'ont pas été en mesure de quantifier :

- **Capacité à répondre aux exigences de haut niveau en matière de cybersécurité.** Les personnes interrogées dans les secteurs des services financiers et des biens de consommation ont salué les capacités d'ADP en matière de cybersécurité. Selon l'une des personnes interrogées dans le secteur des services financiers, ADP répondait à ses exigences en matière de chiffrement, de transmission et de protection des données et de sécurité du réseau. Ces capacités ont ainsi fait d'ADP un partenaire stratégique dans ce domaine. En outre, la personne interrogée dans le domaine des biens de consommation a souligné que les pare-feux améliorés, le plan de reprise après sinistre et le plan de continuité des activités d'ADP donnaient confiance dans les compétences d'ADP en matière de cybersécurité.
- **Amélioration de la précision et de la fiabilité.** Les décideurs interrogés ont tous souligné la qualité et la fiabilité des données gérées par ADP, qui leur ont permis de s'assurer qu'ils rémunéraient correctement et dans les délais leurs employés et respectaient leurs obligations vis-à-vis des différentes instances dirigeantes.
- **Amélioration de l'expérience des employés.** Selon la personne interrogée du secteur de l'aérospatiale et de la défense, « l'expérience globale cohérente et optimisée des employés » était un avantage tiré de l'adoption d'ADP Global Payroll, laquelle a fait l'objet de nombreux retours positifs dans toute l'entreprise.
- **Transparence accrue et perspectives commerciales.** Selon les personnes interrogées, ADP Global Payroll permettait d'accéder à une profondeur de données d'une manière compréhensible. Par exemple, la personne

interrogée dans le secteur des biens de consommation a affirmé que le tableau de bord d'ADP Global Payroll l'avait aidée à identifier les tendances et les variations des données au fil du temps. Cette visibilité l'a également aidée à déterminer les défis et les opportunités au sein des pays et entre les régions.

FLEXIBILITÉ

La valeur de la flexibilité est propre à chaque client. Il existe de nombreux scénarios de mise en œuvre d'ADP Global Payroll, dans lesquels le client peut identifier d'autres possibilités d'utilisation et d'autres opportunités commerciales, notamment :

L'innovation et la flexibilité d'ADP pour soutenir la stratégie et les objectifs commerciaux des clients.

Les décideurs ont souvent qualifié ADP de partenaire stratégique, qui apportait des solutions innovantes aux défis posés dans la poursuite de leurs objectifs commerciaux. Par exemple, le directeur exécutif de la stratégie des services commerciaux aux entreprises du secteur de l'aérospatiale et de la défense a mentionné l'innovation d'ADP en expliquant : « Il n'y a aucun moyen que [notre équipe] soit en mesure de soutenir les intégrations, les fusions et acquisitions, les remboursements d'impôt ainsi que les cessions sans disposer d'une solution d'entreprise standard et d'un partenaire prêt à s'adapter à nos besoins ».

La flexibilité peut également être quantifiée lorsqu'elle est évaluée dans le cadre d'un projet spécifique (description détaillée à l'[Annexe A](#)).

« Avec ADP, nous avons plus de transparence, plus de contrôle et plus de visibilité. »

Responsable des opérations de services partagés RH, dispositifs pharmaceutiques et médicaux

Analyse des coûts

■ Données chiffrées sur les coûts, appliquées à l'entreprise de référence

Total des coûts							
Réf.	Coût	Initiale	Année 1	Année 2	Année 3	Total	Valeur actuelle
Etr	Coûts de mise en œuvre pour les pays où l'entreprise a un grand effectif avec service géré	1 556 553 \$	0 \$	0 \$	0 \$	1 556 553 \$	1 556 553 \$
Ftr	Coûts de mise en œuvre pour les pays où l'entreprise a un petit effectif avec service géré	47 110 \$	118 915 \$	158 157 \$	0 \$	324 181 \$	285 922 \$
Gtr	Coûts récurrents des licences	0 \$	1 181 448 \$	1 307 418 \$	1 603 997 \$	4 092 863 \$	3 359 661 \$
	Total des coûts (valeurs ajustées en fonction des risques)	1 603 663 \$	1 300 363 \$	1 465 575 \$	1 603 997 \$	5 973 597 \$	5 202 136 \$

COÛTS DE MISE EN ŒUVRE POUR LES PAYS OÙ L'ENTREPRISE A UN GRAND EFFECTIF AVEC SERVICE GÉRÉ

Preuves et données. ADP Global Payroll a servi les entreprises interrogées avec des effectifs importants de 1 000 employés ou plus dans chaque pays. Selon les personnes interrogées, les coûts de mise en œuvre sur ces grands marchés comportaient deux éléments principaux :

- D'une part, des frais de mise en œuvre fixes — un coût initial payable à ADP au moment de la mise en œuvre. Le montant de ces frais dépendait de la taille et de la complexité de la présence de l'entreprise dans chaque pays.
- D'autre part, des besoins en ressources internes pour la mise en œuvre de la plateforme. Sur la base des informations recueillies auprès des personnes interrogées, la mise en œuvre d'ADP Global Payroll a pris en moyenne 12 mois, avec la possibilité de le faire plus rapidement si nécessaire. La mise en œuvre nécessitait généralement des ressources en gestion de projet, en gestion de la paie et technologiques.

Modélisation et hypothèses. Pour l'entreprise de référence, Forrester émet les hypothèses suivantes :

- L'entreprise de référence est présente sur quatre grands marchés : les États-Unis (12 000 employés), le Royaume-Uni (6 000 employés), la France (2 000 employés) et l'Allemagne (2 000 employés). Dans tous les pays, l'entreprise de référence achève la mise en œuvre avant la fin de l'Année 1, au début de laquelle la solution devient opérationnelle.
- Les frais de mise en œuvre fixes pour l'entreprise de référence s'élèvent en moyenne à 284 000 \$ par pays.
- Les calculs incluent les salaires toutes charges comprises du personnel en charge de la mise en œuvre sur la base des normes TEI.
- La mise en œuvre nécessite quatre ETP qui sont présents à différentes étapes de la période de mise en œuvre.

Risques. Les personnes interrogées ont généralement eu des périodes de mise en œuvre très similaires ; cependant, certaines entreprises ont des environnements particuliers qui peuvent avoir un impact sur le niveau d'effort interne requis pour la

mise en œuvre. Les facteurs suivants pourraient avoir une incidence sur le temps consacré et les coûts associés à la planification et à la mise en œuvre :

- L'optimisation de la technologie d'une entreprise.
- L'agilité avec laquelle les entreprises évoluent lors de la mise en œuvre d'un nouvel outil et le rythme auquel elles le font.

- Le taux horaire moyen des membres des équipes de base et de support de l'entreprise.

Résultats. Pour tenir compte de ces risques, Forrester a ajusté ce coût par une hausse de 5 % et a ainsi obtenu une valeur actuelle (VA) ajustée en fonction des risques (taux d'actualisation de 10 %) de 1,56 million \$ sur trois ans.

Coûts de mise en œuvre pour les pays où l'entreprise a un grand effectif avec service géré

Réf.	Indicateur	Source	Initiale	Année 1	Année 2	Année 3
E1	Nombre de pays, Amérique du Nord	Entreprise de référence	1			
E2	Nombre de pays, EMEA	Entreprise de référence	3			
E3	Salaire moyen toutes charges comprises d'un chef de projet	Norme TEI	135 000 \$			
E4	Nombre moyen de ressources en gestion de projet (ETP)	Entretiens	1,4			
E5	Effort moyen de gestion de projet requis pour la durée de mise en œuvre	Entretiens	100 %			
E6	Sous-total : Coût des ressources de gestion de projet	$(E3 \times E4 \times E5)$	189 000 \$			
E7	Salaire toutes charges comprises du gestionnaire de paie, Amérique du Nord	Norme TEI	74 263 \$			
E8	Salaire toutes charges comprises du gestionnaire de paie, EMEA	Norme TEI	63 654 \$			
E9	Nombre moyen de ressources pour la gestion de la paie (ETP par pays)	Entretiens	1			
E10	Effort moyen de gestion de la paie requis pour la durée de mise en œuvre	Entretiens	25 %			
E11	Sous-total : Coût des ressources de gestion de la paie	$((E1 \times E7) + (E2 \times E8)) \times E9 \times E10$	66 306 \$			
E12	Salaire du responsable technique toutes charges comprises	Norme TEI	182 250 \$			
E13	Nombre moyen de ressources techniques (ETP)	Entretiens	1			
E14	Assistance technique moyenne nécessaire pour la durée de mise en œuvre	Entretiens	50 %			
E15	Sous-total : Coût des ressources pour le responsable technique	$E12 \times E13 \times E14$	91 125 \$			
E16	Frais de mise en œuvre fixes moyens par pays où l'entreprise a un grand effectif	ADP	284 000 \$			
Et	Coûts de mise en œuvre pour les pays où l'entreprise a un grand effectif avec service géré	$(E6 + E11 + E15) + (E16 \times (E1 + E2))$	1 482 431 \$	0 \$	0 \$	0 \$
	Ajustement en fonction des risques	↑5 %				
Etr	Coûts de mise en œuvre pour les pays où l'entreprise a un grand effectif avec service géré (valeurs ajustées en fonction des risques)		1 556 553 \$	0 \$	0 \$	0 \$
Total sur trois ans : 1 556 553 \$			Valeur actuelle sur trois ans : 1 556 553 \$			

COÛTS DE MISE EN ŒUVRE POUR LES PAYS OÙ L'ENTREPRISE A UN PETIT EFFECTIF AVEC SERVICE GÉRÉ

Preuves et données. ADP Global Payroll a servi les entreprises interrogées qui ont de petits effectifs de 1 000 employés ou moins par pays.

Semblables aux coûts de mise en œuvre pour les pays où l'entreprise a un grand effectif, les coûts décrits par les personnes interrogées comprenaient deux éléments principaux :

- Des frais de mise en œuvre fixes, qui variaient en fonction du nombre d'employés, de la région et de l'ancien environnement.
- Les besoins en ressources internes pour mettre en œuvre la plateforme, qui comprenaient généralement la gestion de projet, la gestion de la paie et les ressources informatiques nécessaires sur une période moyenne de trois mois.

Modélisation et hypothèses. Pour l'entreprise de référence, Forrester émet les hypothèses suivantes :

- L'entreprise de référence possède des sites dans 16 pays, dans lesquels la solution est déployée selon une approche progressive tout au long de la mise en œuvre initiale et des Années 1 et 2.
- Les calculs incluent les salaires toutes charges comprises du personnel en charge de la mise en œuvre sur la base des normes TEI.
- La mise en œuvre nécessite trois ETP qui sont présents à différentes étapes de la période de mise en œuvre.

Risques. Comme pour les mises en œuvre à grande échelle, les mises en œuvre à plus petite échelle se produisent également dans des environnements particuliers qui peuvent avoir un impact sur le niveau d'effort interne requis pour la mise en œuvre. Les facteurs suivants pourraient avoir une incidence sur le temps consacré et les coûts associés à la planification et à la mise en œuvre :

- L'impact des anciennes plateformes, structures et configurations.
- L'agilité avec laquelle les entreprises évoluent lors de la mise en œuvre d'un nouvel outil et le rythme auquel elles le font.
- Le taux horaire moyen des membres des équipes de base et de support de l'entreprise.

Résultats. Pour tenir compte de ces risques, Forrester a ajusté ce coût par une hausse de 5 % et a ainsi obtenu une VA totale ajustée en fonction des risques de 286 000 \$ sur trois ans.

Coûts de mise en œuvre pour les pays à petit effectif avec service géré

Réf.	Indicateur	Source	Initiale	Année 1	Année 2	Année 3
F1	Nombre de pays, EMEA	Entreprise de référence	2	5	3	
F2	Nombre de pays, APAC	Entreprise de référence	0	0	3	
F3	Nombre de pays, LATAM	Entreprise de référence	0	0	3	
F4	Frais de mise en œuvre fixes, EMEA	ADP	30 400 \$	76 000 \$	45 600 \$	
F5	Frais de mise en œuvre fixes, APAC	ADP	0 \$	0 \$	42 900 \$	
F6	Frais de mise en œuvre fixes, LATAM	ADP	0 \$	0 \$	18 000 \$	
F7	Ressources de gestion de projet (heures par pays)	Entretiens	50	50	50	
F8	Assistance du service de la gestion de la paie (heures par pays)	Entretiens	50	50	50	
F9	Assistance du service informatique (heures par pays)	Entretiens	100	100	100	
F10	Salaire moyen, EMEA (taux horaire)	Norme TEI	36,17 \$	37,25 \$	38,37 \$	
F11	Salaire moyen, APAC (taux horaire)	Norme TEI	21,10 \$	21,73 \$	22,38 \$	
F12	Salaire moyen, LATAM (taux horaire)	Norme TEI	12,06 \$	12,42 \$	12,79 \$	
Ft	Coûts de mise en œuvre pour les pays où l'entreprise a un petit effectif avec service géré	$(F1*(F7+F8+F9)*F10)+$ $(F2*((F7+F8+F9)*F11))+$ $(F3*((F7+F8+F9)*F12))+$ $(F4+F5+F6)$	44 867 \$	113 252 \$	150 625 \$	0 \$
	Ajustement en fonction des risques	↑5 %				
Ftr	Coûts de mise en œuvre pour les pays où l'entreprise a un petit effectif avec service géré (valeurs ajustées en fonction des risques)		47 110 \$	118 915 \$	158 157 \$	0 \$
Total sur trois ans : 324 181 \$			Valeur actuelle sur trois ans : 285 922 \$			

COÛTS RÉCURRENTS DES LICENCES

Preuves et données. Les personnes interrogées paient mensuellement à ADP Global Payroll des frais de licence. La tarification est basée sur le territoire de l'entreprise et le nombre d'employés concernés par la gestion de la paie.

Les pays où l'entreprise a un grand effectif comme ceux où elle a un petit effectif ont un coût fixe par mois pour les licences.

Modélisation et hypothèses. Les calculs sont basés sur la tarification régionale d'ADP et reflètent les caractéristiques de l'entreprise de référence. L'entreprise de référence a des frais de licence mensuels de 3,91 \$ par employé dans les pays où elle a un grand effectif, et des frais de licence de 18,30 \$ par employé et par mois dans ceux où elle a un petit effectif. Veuillez noter que les prix peuvent varier. Veuillez contacter ADP pour plus d'informations.

Risques. L'empreinte géographique des entreprises diffère d'une entreprise à l'autre, de sorte que le prix final peut varier.

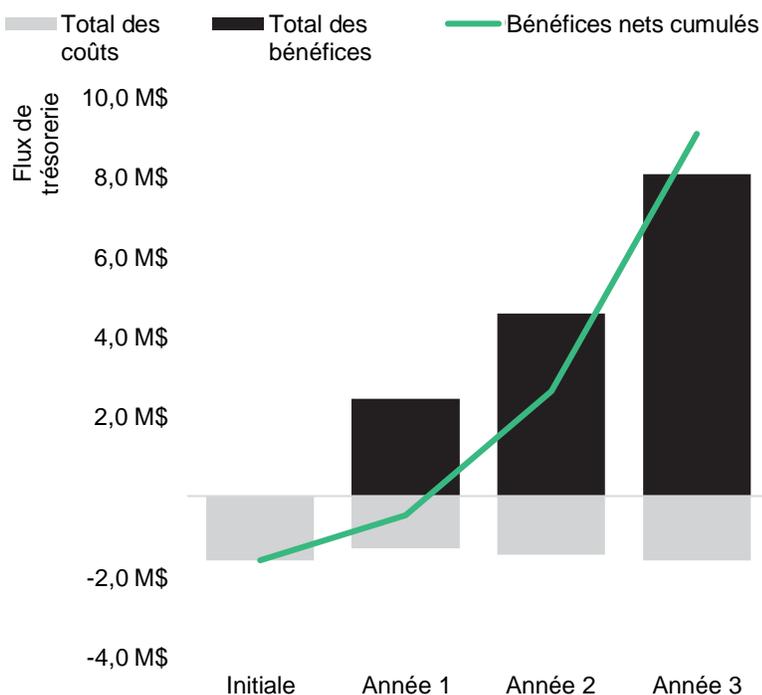
Résultats. Forrester a ajusté ce coût par une hausse de 0 %, car il s'agit de la répartition exacte des coûts pour l'entreprise de référence et a ainsi obtenu une VA totale ajustée en fonction des risques sur trois ans de 3,36 millions \$.

Coûts récurrents des licences						
Réf.	Indicateur	Source	Initiale	Année 1	Année 2	Année 3
G1	Nombre d'employés rémunérés (pays où l'entreprise a un grand effectif), Amérique du Nord	Entreprise de référence		12 000	12 000	12 000
G2	Nombre d'employés rémunérés (pays où l'entreprise a un grand effectif), EMEA	Entreprise de référence		10 000	10 000	10 000
G3	Frais de licence par employé par mois (pays où l'entreprise a un grand effectif)	ADP		3,91 \$	3,91 \$	3,91 \$
G4	Nombre d'employés rémunérés (pays où l'entreprise a un petit effectif), EMEA	Entreprise de référence		620	1 045	1 190
G5	Nombre d'employés rémunérés (pays où l'entreprise a un petit effectif), APAC	Entreprise de référence		0	0	665
G6	Nombre d'employés rémunérés (pays où l'entreprise a un petit effectif), LATAM	Entreprise de référence		0	0	273
G7	Frais de licence par employé par mois (pays où l'entreprise a un petit effectif)	ADP		18,30 \$	18,30 \$	18,30 \$
G8	Frais de licence fixes par mois (pays où l'entreprise a un petit effectif)	ADP		1 088 \$	3 808 \$	8 704 \$
Gt	Coûts récurrents des licences	$((G1+G2)*(G3*12))+((G4+G5+G6)*(G7*12))+ (G8*12)$	0 \$	1 181 448 \$	1 307 418 \$	1 603 997 \$
	Ajustement en fonction des risques	0 %				
Gtr	Coûts récurrents des licences (valeurs ajustées en fonction des risques)		0 \$	1 181 448 \$	1 307 418 \$	1 603 997 \$
Total sur trois ans : 4 092 863 \$			Valeur actuelle sur trois ans : 3 359 661 \$			

Bilan financier

PARAMÈTRES CONSOLIDÉS SUR TROIS ANS ET AJUSTÉS EN FONCTION DES RISQUES

**Graphique des flux de trésorerie
(valeurs ajustées en fonction des risques)**



Les résultats financiers calculés dans les sections Bénéfices et Coûts peuvent être utilisés pour déterminer le ROI, la VAN et la période de remboursement pour l'entreprise de référence. Forrester se base sur un taux d'actualisation annuel de 10 % pour cette analyse.

Ces valeurs de ROI, de VAN et de période de remboursement ajustées en fonction des risques sont déterminées en appliquant des facteurs d'ajustement des risques aux résultats bruts de chaque section Bénéfices et Coûts.

Analyse des flux de trésorerie (estimations ajustées en fonction des risques)

	Initiale	Année 1	Année 2	Année 3	Total	Valeur actuelle
Total des coûts	(1 603 663 \$)	(1 300 363 \$)	(1 465 575 \$)	(1 603 997 \$)	(5 973 597 \$)	(5 202 136 \$)
Total des bénéfices	0 \$	2 427 435 \$	4 559 598 \$	8 027 220 \$	15 014 253 \$	12 005 991 \$
Bénéfices nets	(1 603 663 \$)	1 127 073 \$	3 094 023 \$	6 423 223 \$	9 040 656 \$	6 803 855 \$
ROI						131 %
Délai de récupération						14 mois

Annexe A : Total Economic Impact

La méthodologie Total Economic Impact (TEI) a été développée par Forrester Research pour améliorer les processus décisionnels des entreprises en matière de technologie, et aider les fournisseurs à communiquer la valeur de leurs produits et services à leurs clients. La méthodologie TEI aide les entreprises à démontrer, à justifier et à réaliser la valeur tangible des solutions informatiques auprès de la direction et des autres parties prenantes clés.

L'APPROCHE TOTAL ECONOMIC IMPACT

Les bénéfices représentent la valeur apportée par le produit à l'entreprise. La méthodologie pondère les bénéfices et les coûts de la même manière, ce qui permet d'examiner pleinement l'impact de la technologie sur l'ensemble de l'entreprise.

Les coûts tiennent compte de toutes les dépenses nécessaires pour obtenir la valeur ou les bénéfices attendus du produit. La catégorie coût du TEI correspond aux coûts incrémentaux par rapport à l'environnement précédent pour les coûts continus liés à la solution.

La flexibilité la valeur stratégique qui peut être obtenue pour un futur investissement en complément de l'investissement initial. La capacité à tirer parti de cette flexibilité présente une VA qui peut être estimée.

Les risques mesurent l'incertitude des estimations de bénéfices et de coûts en considérant : 1) la probabilité que les estimations correspondent aux projections initiales et 2) la probabilité que les estimations soient mesurées dans le temps. Les facteurs de risque de la méthode TEI reposent sur une « distribution triangulaire ».

La colonne indiquant l'investissement initial présente les coûts engagés à « l'instant 0 » ou au début de l'Année 1, et non actualisés. Tous les autres flux de trésorerie se voient appliquer le taux d'actualisation en fin d'année. Les calculs de la VA sont effectués pour chaque estimation des coûts et des bénéfices totaux. Les calculs de la VAN qui figurent dans les tableaux de synthèse correspondent à la somme de l'investissement initial et des flux de trésorerie actualisés chaque année. Il est possible que les chiffres de la somme et de la valeur actuelle des tableaux Total des bénéfices, Total des coûts et Flux de trésorerie ne soient pas totalement exacts, certains nombres étant arrondis.



VALEUR ACTUELLE (VA)

Valeur actuelle ou courante des estimations de coûts (actualisés) et de bénéfices à un taux d'intérêt donné (taux d'actualisation). La VA des coûts et des bénéfices entre dans la valeur actuelle nette totale des flux de trésorerie.



VALEUR ACTUELLE NETTE (VAN)

Valeur actuelle ou courante des futurs flux de trésorerie nets (actualisés) à un taux d'intérêt donné (taux d'actualisation). Une VAN positive pour un projet indique normalement que l'investissement est justifié, à moins que d'autres projets présentent des VAN supérieures.



RETOUR SUR INVESTISSEMENT (ROI)

Rentabilité attendue d'un projet, exprimée en pourcentage. Le ROI se calcule en divisant les bénéfices nets (déduction faite des coûts) par les coûts.



TAUX D'ACTUALISATION

Taux d'intérêt utilisé dans l'analyse des flux de trésorerie pour prendre en compte la valeur temps de l'argent. Les entreprises utilisent généralement des taux d'actualisation compris entre 8 et 16 %.



PÉRIODE DE REMBOURSEMENT

Seuil de rentabilité d'un investissement. Il s'agit du moment où les bénéfices nets (bénéfices moins coûts) sont égaux à l'investissement ou au coût initial.

Annexe B : Notes de fin

¹ La méthodologie Total Economic Impact (TEI) a été développée par Forrester Research pour améliorer les processus de décision des entreprises en matière de technologie et aider les fournisseurs à communiquer à leurs clients la valeur de leurs produits et services. La méthodologie TEI aide les entreprises à démontrer, à justifier et à réaliser la valeur tangible des solutions informatiques auprès de la direction et des autres parties prenantes clés.

² Source : « Total Economic Impact™ d'ADP Global Payroll », une étude menée par Forrester Consulting pour le compte d'ADP en octobre 2020.

³ Ibid.

⁴ Source : « Total Economic Impact™ d'ADP Global Payroll », une étude menée par Forrester Consulting pour le compte d'ADP en octobre 2020.

⁵ Ibid.

FORRESTER®