

Votre fonction paie parvient-elle à suivre le rythme ?

Les trois bouleversements majeurs auxquels les entreprises doivent se préparer

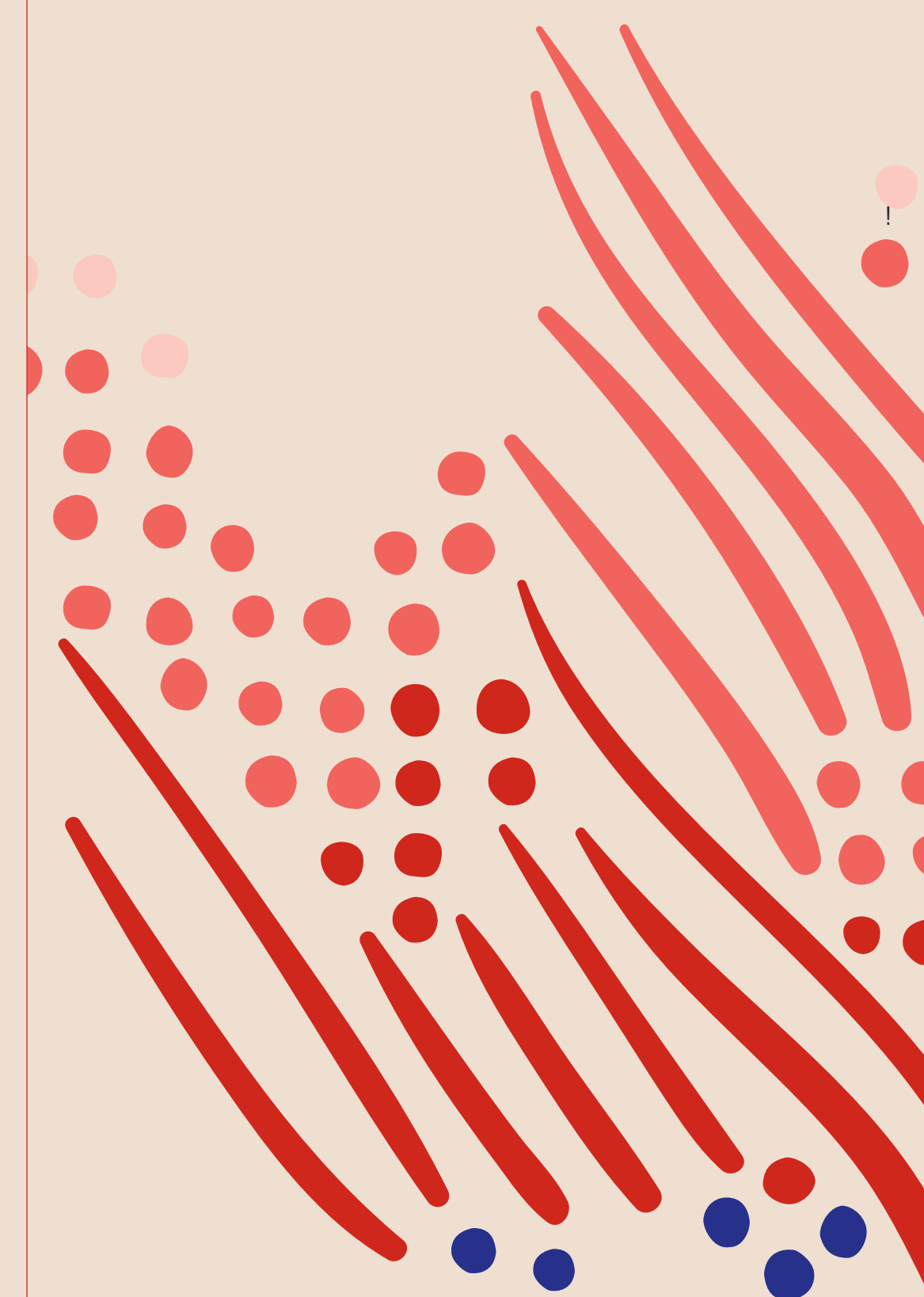


Always Designing
for People®

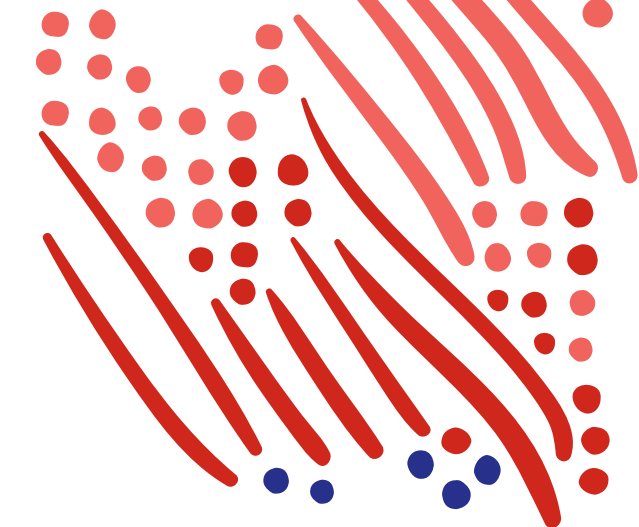


Sommaire

Introduction	3
1 - Les évolutions et transformations internes majeures	4
2 - L'expansion à l'international	5
3 - Une législation en constante évolution	6
Planifier une transformation stratégique de la gestion des RH et de la paie	7
Résoudre les problèmes d'aujourd'hui, tout en se préparant aux défis de demain	8
Quand les bonnes compétences rencontrent les bonnes solutions, le meilleur est à venir	9
Préparer l'avenir avec une paie évolutive	12



La vie et le travail ont bien changé depuis la pandémie



L'une des conséquences directes de toutes ces transformations est que les entreprises, quelle que soit leur taille, y compris les établissements comme le vôtre, ont du mal à faire évoluer leurs fonctions paie et RH aussi vite que la situation l'exige. Une chose est désormais claire : les anciennes méthodes ne fonctionnent plus aussi bien qu'autrefois.

Vos services RH et finance travaillent certainement sans relâche pour accompagner vos salariés à travers ces bouleversements, qu'il s'agisse des difficultés induites par le télétravail, l'inflation, ou encore des multiples répercussions de la COVID.

Dans le même temps, vous devez faire face à une législation en constante évolution, à des difficultés dans la chaîne d'approvisionnement, à une demande accrue de flexibilité et de formation, ainsi qu'à une pénurie de talents très préoccupante.

Cela touche les entreprises de toutes tailles.

Être responsable de la paie de centaines de salariés sans disposer des budgets, des équipes ou des outils adéquats peut parfois s'apparenter à un chemin de croix. Le fait que la paie soit souvent négligée dans ce type de situation est compréhensible (bien que ce soit ce qui compte le plus pour les collaborateurs).

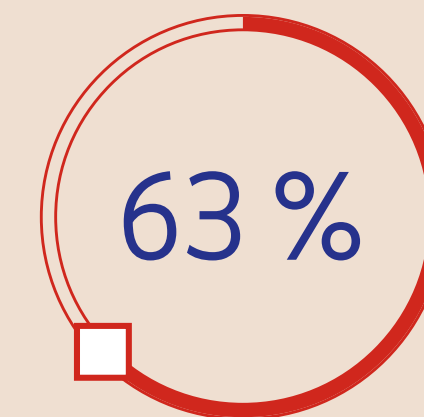
Pour toutes ces raisons, on peut aisément comprendre pourquoi la gestion de la paie est aujourd'hui plus compliquée qu'auparavant, et les conséquences de cette situation sont ressenties à la fois par les employeurs et les salariés. Selon *People at Work 2022 : l'étude Workforce View*¹, les erreurs de paiement ont tendance à s'aggraver. Un quart des salariés (**24 %**) déclarent être systématiquement ou régulièrement sous-payés, c'est-à-dire moins que leur salaire prévu. Pour **23 %**, le salaire est toujours ou souvent versé en retard. Plus inquiétant pour les employeurs, **20 %** affirment recevoir de manière systématique ou régulière plus que leur salaire convenu.

La réussite tient en trois points :

- La manière dont votre entreprise choisit de relever ces nouveaux défis
- Le choix de votre partenaire pour externaliser la gestion de la paie
- La nature des relations que vous établissez avec votre fournisseur

Les risques et le coût potentiel en cas d'erreur sont trop élevés pour être ignorés.

Dans ce guide, nous parlerons des trois grandes évolutions auxquelles vos équipes RH et paie doivent se préparer. Nous verrons également quelles sont les questions que vous devez vous poser en tant que décideur.



des salariés considèrent que le salaire est le facteur le plus important dans le travail¹.

1 Les évolutions et transformations internes majeures

Les entreprises se développent et s'adaptent. Les sociétés familiales se transforment pour devenir des PME ou des ETI (Entreprises de Taille Intermédiaire). Certaines ouvrent leur capital. D'autres investissent de nouveaux secteurs ou marchés géographiques. Beaucoup fusionnent ou sont rachetées. Ces changements ont des répercussions sur les salariés, notamment sur le service chargé de la gestion de la paie. C'est inévitable.

Ce service doit être assez agile pour parer rapidement aux imprévus.

Comment savoir avec certitude si vos systèmes sont prêts ? Commencez par vous poser les questions suivantes :



Avez-vous une visibilité instantanée sur les métiers et les salaires de vos collaborateurs ?



Avez-vous la capacité d'obtenir des rapports rapidement ?



Pouvez-vous intégrer votre système de gestion de la paie à vos autres systèmes ?



Si, à l'une de ces questions, vous répondez « non », vous devriez sérieusement penser à adopter une approche plus robuste, qui garantit la pérennité de votre paie.

2 L'expansion à l'international

Le monde rétrécit. Il devient essentiel de s'implanter dans de nouveaux pays pour trouver de nouveaux clients et talents.

Que votre entreprise soit déjà présente dans plusieurs pays ou envisage de se lancer à l'international, il est important que votre service de gestion de la paie soit prêt, car les opérations internationales sont complexes. Un partenaire de paie déjà présent sur place est essentiel. Dans l'idéal, celui-ci sera implanté dans tous les marchés que vous souhaitez pénétrer.

C'est le moment ou jamais de franchir le pas. Notre récente étude, *Le potentiel de la paie : enquête mondiale sur la gestion de la paie en 2022²*, a révélé les principaux défis auxquels doivent faire face les entreprises internationales :

- L'expérience positive proposée à tous les salariés **(25 %)**
- La complexité fiscale **(25 %)**
- Le paiement des collaborateurs transférés dans un nouveau pays **(22 %)**
- La gestion des différences culturelles **(22 %)**



Ces problèmes peuvent être surmontés en payant vos salariés en temps voulu et sans erreurs, quel que soit le pays dans lequel ils travaillent, la législation locale en vigueur et les éventuels aléas qui peuvent survenir.

Êtes-vous prêt ? Posez-vous les questions suivantes :



La société à qui vous confiez la gestion de la paie a-t-elle beaucoup d'expérience sur le ou les marchés sur lesquels vous voulez vous implanter ?



Parle-t-elle la ou les langues et connaît-elle la ou les cultures locales ?



Est-elle capable de fournir une visibilité et un reporting complets sur plusieurs régions ?



Connaît-elle suffisamment la législation locale ?

Encore une fois, si vous répondez « non » à l'une de ces questions, il est recommandé de consolider votre gestion de la paie avant de partir à la conquête de nouveaux marchés.

3 Une législation en constante évolution

S'il y a bien une chose à laquelle vous pouvez vous attendre, c'est à une évolution des règles législatives. Bien sûr, partout dans le monde, et notamment en France, les entreprises doivent se conformer à une législation complexe. C'est notamment le cas en matière de déclaratif ; ces obligations concernent également la gestion de la paie. Les règles changent souvent, et toute transgression en la matière se paie au prix fort.

Votre entreprise est-elle capable de répondre à cette problématique ?



Vos processus de paie sont-ils conformes ?



Êtes-vous capable d'obtenir des rapports et des données d'analyse sophistiqués ?



Si vous externalisez la paie, votre partenaire vous informe-t-il des évolutions légales en préparation ?

- Vous donne-t-il les informations dont vous avez besoin ?
- Êtes-vous certain de pouvoir compter sur lui ?

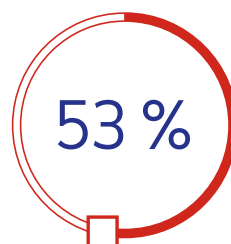


Si vous répondez « non » à l'une de ces questions, alors chaque opération de paie sera soumise à un certain degré de risque.

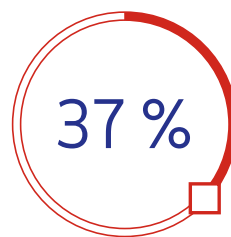
Planifier une transformation stratégique de la gestion des RH et de la paie

Trouver le temps pour réfléchir à ces différentes évolutions, sans parler de s'y préparer, constitue un défi de taille pour tout responsable de la paie au sein de votre entreprise. Que vous la gérez en interne ou par le biais d'un ou de plusieurs prestataires, le personnel chargé de la gestion de la paie est, selon toute vraisemblance, déjà dans ses derniers retranchements.

L'étude sur le potentiel de la paie² a également mis en évidence ces différents facteurs de stress. Au cours de ces deux dernières années :



des équipes de paie ont connu une pénurie de personnel et ont dû gérer des charges de travail plus lourdes et plus complexes en effectif réduit. Cet état de fait favorise les erreurs de paiement et les pénalités pour non-respect des règles en vigueur².



des services de paie ont vu plus de 10 % de leurs effectifs partir².

Êtes-vous certain que votre fournisseur de solutions de gestion des RH et de la paie pourra répondre à vos besoins futurs ? Il peut parfaitement avoir un large éventail de compétences, tout en faisant face, comme beaucoup d'entreprises, à une forte pénurie de talents.

Dans le cas où la gestion des RH et de la paie est effectuée en interne, il peut s'avérer impossible de trouver le responsable paie à même de répondre à l'ensemble de vos besoins. Le domaine de la paie est actuellement impacté par une forte attrition, et de nombreux spécialistes sont sur le point de prendre leur retraite. Or, n'avoir qu'une ou deux personnes qui maîtrisent le sujet de la paie représente un risque important. Que feriez-vous si elles sont en congé maladie ou démissionnent ?

Vous pourriez vous appuyer sur un cabinet comptable, ou sur votre prestataire actuel, mais il n'existe aucune garantie qu'il soit en mesure de prendre en charge un volume d'activité plus important. Quelle que soit la personne responsable de la fonction paie dans votre entreprise, elle devra faire preuve d'expérience, de compétence et de réactivité pour structurer votre gestion de la paie, afin de pouvoir s'adapter à la croissance de votre entreprise.



Résoudre les problèmes d'aujourd'hui, tout en se préparant aux défis de demain



Le meilleur moyen de préparer votre paie consiste à travailler en partenariat avec une société capable de vous accompagner tout au long de votre parcours.

Si vous cherchez à simplifier vos processus de paie et de reporting, et à les faire évoluer, vous aurez besoin d'un partenaire qui :

- Maîtrise parfaitement le sujet (pour plusieurs pays)
- Est en mesure de vous donner une visibilité exhaustive sur vos données ainsi qu'un accès total
- Effectue une veille législative
- Est capable de vous aider à automatiser et à standardiser vos processus

Si vous êtes prêt à vous développer à l'international, vous aurez besoin d'un partenaire qui :

- S'est implanté auparavant sur les marchés que vous souhaitez pénétrer, et se sert de son expérience pour aider ses clients à éviter les pièges et maximiser leurs chances de réussite.
- Travaille avec des spécialistes de la paie locale et est prêt à tout gérer sur place.
- Est en mesure de vous donner une visibilité exhaustive sur les données de paie.
- Peut garantir que tous les marchés suivent un même processus standardisé.



Quand les bonnes compétences rencontrent les bonnes solutions, le meilleur est à venir

ADP est le leader mondial des solutions de gestion du capital humain.

Nous possédons la technologie, l'expertise, les innovations et la force d'engagement qui font de nous un partenaire sur qui vous pouvez compter en ces temps incertains.

Nous proposons des solutions de paie personnalisées, pour vous soutenir dans la poursuite de vos objectifs. Par ailleurs, une équipe dédiée de spécialistes vous aidera à tirer le meilleur parti de vos outils et services de paie.

Mais surtout, avec ADP, votre système sera évolutif, c'est à dire qu'il s'adaptera à l'évolution de votre entreprise. Vous n'aurez pas besoin de recourir aux services d'un nouveau prestataire en cas d'événements inattendus ou de nouvelles versions de logiciel. La paie ADP croît avec vous.



Une expertise sur mesure

Résoudre les plus importants problèmes de paie avec l'aide de professionnels qui souhaitent se dépasser pour leurs clients. Profitez d'une expertise locale et mondiale pour négocier au mieux les différences culturelles et législatives au moment de vous implanter sur de nouveaux marchés.



Des services fiables qui reposent sur l'intégrité

Gagnez en confiance grâce à un service rapide et fiable sur toute une gamme de sujets relatifs à la paie et à la conformité. Optimisez vos opérations de paie grâce à une assistance proactive, des processus standardisés et une sécurité intégrée.



Préparez l'avenir de votre entreprise grâce à des services flexibles

Gérez la transformation et les temps de transition en toute simplicité. Les niveaux de service flexible d'ADP ont été pensés pour évoluer en parallèle de votre développement. Transformez vos données de paie en stratégie organisationnelle exploitable et en politiques RH qui feront la différence pour vos collaborateurs.

Transformer la fonction paie d'une entreprise n'est pas facile, chacun en est conscient. Nos spécialistes veilleront à ce que la transition se fasse autant que possible en douceur, et que vous profitiez des avantages de notre éthique de service exceptionnelle dès le premier jour. La paie est LA priorité de nos équipes. Elles seront toujours attentives à vos besoins et vous apporteront leurs conseils de manière continue.

Avec ADP, vous aurez accès à :

- Des chargés de compte dédiés qui vous connaissent, ainsi que votre entreprise.
- Une assistance assurée par des spécialistes.
- Des experts en évolutions légales pour vous aider à garder une longueur d'avance en matière de conformité.
- Une présence mondiale et une grande expérience pour intégrer de nouveaux marchés.



Témoignages

Les moyennes entreprises de premier plan, comme la vôtre, font confiance à ADP. Voici quelques témoignages reçus de la part de nos clients.



ADP nous permet de gagner du temps en nous aidant à gérer plus efficacement nos fonctions de paie et RH. Notre partenariat nous a donné toute la confiance et la garantie d'un leader du marché. Enfin, ADP nous offre des outils innovants pour nous aider à gérer nos processus de paie et de RH.

Bernadette Martin, responsable des ressources humaines chez ATC France (un leader mondial de l'hébergement télécom établi en France)



L'assistance reçue de la part de l'équipe d'ADP a été exceptionnelle. Son équipe multiculturelle est à la fois compétente dans plusieurs disciplines, dévouée, expérimentée et déterminée à vous faire réussir. Elle se concentre particulièrement sur la qualité de ses prestations de service.

Begoña de Torres, membre du département des ressources humaines chez ISTOBAL (une entreprise manufacturière familiale et de taille moyenne établie en Espagne)



Nous avons noué de véritables liens avec l'équipe d'ADP. Elle s'est réellement investie pour notre entreprise et a rendu possible l'impossible.

Adris Mohammed, gestionnaire de comptes régional chez First Recruitment Ltd (une agence de recrutement à l'international de taille moyenne établie au Royaume-Uni)



Préparer l'avenir avec une paie évolutive

Toute décision de transformation de la paie nécessite une préparation au cours de laquelle des mesures pratiques sont prises, d'une part pour éliminer le risque, et d'autre part pour rendre la fonction plus rapide, plus agile, plus robuste et plus stratégique. Poser de bonnes bases pour une fonction paie parée pour l'avenir n'est que le début de votre long et fructueux partenariat avec ADP.

Nous vous aiderons à collecter de précieuses données que vous pourrez utiliser pour améliorer la productivité, la santé et le bien-être de vos salariés, tout en assurant une sécurité et une protection de premier plan.

Notre équipe de mise en place garantit la continuité des services paie et RH, et réduit leurs interruptions au minimum pour éviter tout désagrément.

Nous ferons évoluer votre service dans la direction que vous souhaitez. Mais surtout, ADP vous donnera les moyens de délivrer l'expérience de paie la plus efficace, rentable, fiable et performante au plus grand bénéfice de vos collaborateurs.



Construisez votre service paie et RH de demain.

Pour en savoir plus sur les services de gestion
de la paie et des RH d'ADP, contactez nos
experts au :

0806 230 103

ou rendez-vous sur
fr.adp.com



Always Designing
for People®

ADP et le logo ADP sont des marques déposées d'ADP, Inc. Toutes
les autres marques appartiennent à leurs propriétaires respectifs.
Copyright © 2022 ADP, Inc.

Références :

¹ The ADP Research Institute, People at Work 2022: l'étude Workforce View

² ADP, Le potentiel de la paie : enquête mondiale sur la gestion de la paie en 2022