



IN THE BUSINESS OF YOUR SUCCESS<sup>SM</sup>

Entretien avec  
Pepita Morales Saldana,  
directrice paie internationale,  
TomTom



- Société : TomTom
- Date de création : 1991
- Activité : fabricant néerlandais de systèmes de navigation mobiles
- Effectif : 3 500

**ADP : Combien d'employés compte la société et comment sont-ils répartis sur vos différents sites ?**

**PMS :** TomTom emploie plus de 3 500 personnes dans le monde, dont près de 1 000 aux Pays-Bas. Le reste de notre effectif est réparti dans différents pays européens, dans la région APAC et sur le continent américain. Notre siège est à Amsterdam et nous avons des bureaux dans 40 pays.

**ADP : Pouvez-vous nous parler du développement de la société ces dernières années ?**

**PMS :** L'année 2006 a été charnière pour notre service paie car nous avons décidé d'étendre la paie à d'autres pays. Nous sommes passés de 200 collaborateurs en début d'année à 800 en fin d'année. Et en 2008, TomTom a racheté Tele Atlas, fournisseur de cartes numériques.

**ADP : Quels ont été les principaux enjeux RH opérationnels liés à ce développement ?**

**PMS :** La société se développait rapidement mais les processus RH ne suivaient pas. C'est en 2010 seulement que nous avons enfin mis en place un SIRH au niveau international. Jusque-là, nous utilisions un système néerlandais local qui n'avait pas été conçu pour une gestion mondiale.

**ADP : Êtes-vous passés à une approche plus standardisée des RH et des processus internationaux intégrés de gestion de la paie ? Et a-t-elle amélioré votre efficacité organisationnelle ?**

**PMS :** Nous travaillons avec le même prestataire paie depuis 2006 qui a, dès le début de notre collaboration, parfaitement rationalisé nos processus. Très rapidement, nous avons pu traiter la paie dans plusieurs pays via un système unique. C'est ce contrat multinational qui nous permet de travailler plus efficacement.

« Grâce au contrat multi-pays, la gestion de la paie est plus efficace. »

**ADP : Quels ont été les impacts en termes de contrôle et prévisions des coûts ?**

**PMS :** Aujourd'hui, nous pouvons ajouter des pays à notre contrat de gestion de la paie – ce que nous faisons quand nous nous implantons dans de nouveaux pays – très facilement. Nous savons exactement combien cela nous coûte car le nombre d'employés gérés dans chaque pays détermine les coûts de gestion de la paie et le contrat nous donne la possibilité de les augmenter ou de les diminuer en fonction des changements. Grâce à un modèle de services gérés, nous profitons de l'expertise de notre prestataire, qui devient, dans les faits, notre spécialiste local. Nous avons deux gestionnaires de paie en interne mais c'est lui qui possède la majorité des connaissances nécessaires.

**ADP : Un système de paie standardisé et intégré vous permet-il de rester flexibles et réactifs ?**

**PMS :** Dès que la législation change, notre prestataire de paie applique les modifications en temps opportun et nous prévient immédiatement afin que nous puissions communiquer l'information à nos collaborateurs. Dans les pays où nous n'avons pas un contrat Managed Services, ce service n'est pas inclus et ce sont nos gestionnaires de paie internes qui appliquent ces changements.

**ADP : Que se passerait-il si vous décidiez d'élargir votre présence géographique ? Le système actuel est-il prévu pour cela ?**

**PMS :** Nous devons nous pencher sur notre méthode de gestion actuelle et voir si elle est rentable. Quand

nous avons une solution en interne, c'est souvent parce que nous avons un très bon spécialiste de la paie en poste. Mais nous avons besoin d'élargir nos connaissances pour les pays où le nombre d'employés est peu élevé et où il n'est donc pas avantageux d'avoir un spécialiste paie sur place. Avec un système unique et international, il est plus facile d'ajouter des pays.

C'est en plus une bonne solution de back-up au cas où l'un des spécialistes paie n'est pas en mesure de travailler ou quitte la société.

**ADP : Comment veillez-vous à ce que vos indicateurs clés de performance (KPI) restent les mêmes dans toute l'organisation ?**

**PMS :** C'est notre prochain grand défi. Recueillir les mêmes KPI devrait être simple, mais nous utilisons encore un réseau de prestataires et nous n'avons donc pas encore de solution cohérente. Les résultats sont différents d'un pays à un autre. Mais quand nous nous implanterons dans un nouveau pays, ce sera facile à faire, notamment avec une équipe centralisée et des équipes paie décentralisées.

« Nous profitons de l'expertise de notre prestataire, qui devient, dans les faits, notre spécialiste local. »

« Dès que la législation change, notre prestataire de paie applique les modifications en temps opportun. »

## ADP OPTIMISE LA GESTION DE VOTRE CAPITAL HUMAIN

Avec plus de 12 milliards de dollars de chiffre d'affaires et plus de 65 ans d'expérience, ADP® (NASDAQ : ADP – Automatic Data Processing) compte environ 637 000 clients dans plus de 125 pays. Figurant parmi les principaux acteurs mondiaux sur le secteur des services d'externalisation et de gestion du capital humain, ADP offre une large gamme de solutions intégrées en matière de ressources humaines, gestion de la paie, gestion des talents, gestion des temps. Le groupe permet également à ses clients de se conformer aux évolutions réglementaires et législatives. Faciles d'utilisation, les solutions d'ADP offrent aux entreprises de toutes tailles un réel atout dans leur développement. ADP est également le principal fournisseur de solutions informatiques intégrées pour les concessionnaires de véhicules de loisirs, de véhicules utilitaires et d'équipements lourds. En France, le groupe compte 2 400 collaborateurs répartis sur 9 sites régionaux pour servir 12 140 clients représentant 2,5 millions de salariés.

Le logo ADP et ADP sont des marques déposées d'ADP, LLC. Toutes les autres marques sont la propriété de leurs propriétaires respectifs. Copyright © 2014 ADP, LLC.

Pour en savoir plus sur ADP, rendez-vous sur notre site [www.fr.adp.com](http://www.fr.adp.com)

