# Attentisme ou proactivité?

# Portez un nouveau regard sur la paie.

En ces temps incertains, aucune entreprise ne peut se permettre de passer à côté d'un avantage concurrentiel.

Vous avez identifié et concrétisé les initiatives essentielles de transformation numérique, mais temporairement suspendu, à contrecœur, les projets qui semblaient accessoires pour des raisons de coûts et de calendrier.



Que faire de plus?



# incontournable.

La paie est un



50 à 60 % En moyenne, la paie représente 50 à 60 % des

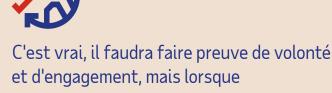
dépenses des entreprises du Fortune 5001. C'est récemment devenu le point faible de

nombreuses entreprises, et seuls les efforts redoublés des équipes de paie au niveau local et international ont permis de sauver la situation.

## nouveau regard sur la paie. Réglez les problèmes en souffrance,

Il est temps de porter un

exploitez pleinement le potentiel de la paie et agissez pour optimiser les coûts, améliorer la visibilité et accroître l'agilité. L'optimisation de la paie aura un impact positif sur vos opérations RH et financières – et sur votre résultat net.



63 %

des coûts de gestion de la paie sont des coûts cachés, le potentiel d'optimisation

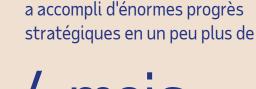
est énorme.

### a transformé la paie internationale en seulement

FedEx

18 mois

Afficher l'étude de cas



PayPal

4 mois

Afficher l'étude de cas

### Impact de la transformation de la paie

#### Rationaliser la paie, la rendre prévisible et réaliser

**PHASE UNE** 

d'importants gains d'efficacité.

Optimisation



Suppression de la

• Processus simplifiés et

• Augmentation de la

• Processus d'équipe

• Satisfaction accrue des

modernisés

complexité à long terme

productivité des équipes

#### pour la Finance et la gestion du capital humain (HCM) pour livrer de nouvelles informations

majeures.

**PHASE DEUX** 

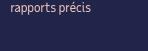
Visibilité

Adopter des bonnes pratiques

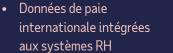
Livrer de nouvelles

informations majeures Visibilité totale sur les dépenses

trésorerie







• Évaluations et rapports RH avancés

Avantages de la

transformation

pour la Finance



pour les RH

salariés et baisse du nombre de requêtes liées aux RH

rationalisés

• Conformité réglementaire facile

37%

des coûts liés à la

• Planification précise de la rémunération globale et égalité des chances

78%

guerre des talents<sup>2</sup>. ÷ 75%

**PHASE TROIS** 

**Agilité** 

#### et s'adapter à l'entreprise et aux réglementations.

S'adapter à l'entreprise et aux réglementations

Déployer des systèmes agiles

pour assurer la paie sans accroc







Seuls

des employeurs pensent que les entreprises vont devoir personnaliser les options de paiement pour rester compétitives dans la



Réticence ou reconnaissance?

en plus complexes<sup>3</sup>.

Selon l'enquête « EY Global Payroll Survey 2019 », seules 26 % des entreprises considèrent la performance de leur prestataire de paie actuel comme bonne ou très bonne en termes de coût<sup>4</sup>. Nous comprenons qu'au vu de l'incertitude régnant dans le monde professionnel, vous vouliez avoir la certitude de faire le bon choix.

réglementaires liés à l'embauche, la rémunération et la gestion des salariés à l'échelle internationale sont de plus



810000

Les clients d'ADP font confiance à notre expertise en matière de paie pour fournir et maintenir des processus de paie modernisés.

> centres d'assistance

personnes qui gèrent la conformité et les exigences légales locales et internationales,

pour que nos clients sachent qu'ils sont

entre de bonnes mains, et ce depuis 70 ans.



Nous sommes à vos côtés

Avec plus de

Always Designing

Portez un nouveau regard sur la paie. Téléchargez notre livre électronique RH et Finance



Rendez-vous sur fr.adp.com ou appelez le 0825 825 436

## Références:

- 4 Rapport « EY Global Payroll Survey » (2019)
- 1 2017 https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/us/Documents/human-capital/us-cons-workforce-costs-are-hiding-with-laborwise.pdf.pdf Analyse Deloitte 2 Livre blanc d'ADP 2019 « Future of Pay : découvrez l'avenir de la paie et de la gestion des talents » 3 Étude de The Economist Intelligence Unit (2020) réalisée auprès de plus de 1000 cadres RH du monde entier et détaillée lors du webinar ADP « Comment les RH peuvent accompagner une croissance internationale »

ADP et le logo ADP sont des marques déposées de ADP, Inc. Toutes les autres marques appartiennent à leurs propriétaires respectifs. Copyright © 2020 ADP, Inc.

