

Transformer la paie : un enjeu toujours plus stratégique pour les entreprises en sortie de crise

Grands enseignements

- 41 % des entreprises déclarent que la fiabilité de leur système de paie internalisé a été un défi spécifique auquel elles ont été confrontées durant la pandémie
- 47 % des organisations ont été incapables de répondre aux questions qui leur étaient posées en rapport avec la paie pour accompagner les décisions stratégiques
- 68 % des entreprises opérant dans 11 pays ou plus utilisent jusqu'à 10 systèmes de paie
- 87 % des entreprises considèrent que la paie est un élément fondamental de leurs stratégies de croissance et commerciales

Nanterre, 22 février 2022 – Pour la majorité des entreprises (82 %), la pandémie a constitué un double défi, à la fois en matière de fiabilité et d'accessibilité des systèmes de paie. 41 % déclarent ainsi que la fiabilité du système de paie a été un défi spécifique auquel elles ont dû faire face. C'est ce que révèle [l'étude sur le potentiel de la paie](#) d'ADP (Automatic Data Processing), pionnier et leader mondial des solutions de gestion du capital humain, qui a interrogé dans 10 pays dont la France, 1 100 cadres supérieurs fortement impliqués dans la gestion de la paie au sein de leur entreprise.

Un système de paie unifié pour permettre agilité et flexibilité

La crise a révélé des difficultés dans les entreprises qui comptaient plusieurs systèmes de paie. 74 % des organisations interrogées affirment ainsi utiliser encore plusieurs systèmes de paie dans différentes zones géographiques. Dans celles opérant dans 1 à 5 pays, 68 % utilisent entre 2 et 5 systèmes, dans celles présentes dans 11 pays ou plus, 68 % également ont recours jusqu'à 10 systèmes. A cette absence d'un système de paie mondial unifié se sont ajoutés les nombreux défis liés à la crise sanitaire comme l'exactitude des salaires versés (39 %), les demandes trop nombreuses des collaborateurs (61 %), ou encore le respect de la conformité réglementaire, notamment la mise en place à grande échelle de l'activité partielle. 47 % des interrogés admettent, en outre, avoir été incapables de répondre aux questions qui leur étaient posées en rapport avec la paie pour accompagner les décisions stratégiques.

Du côté des entreprises qui utilisent une stratégie de paie internationale entièrement intégrée à leurs systèmes RH et financiers (14 %), elles témoignent d'une complexité moindre et de coûts considérablement optimisés. Disposant de l'agilité nécessaire pour analyser rapidement les données et faire évoluer leur organisation pour assurer sa croissance, elles étaient également plus susceptibles à hauteur de 20 % de répondre aux questions dans les délais requis durant la crise sanitaire que celles ayant recours à plusieurs systèmes. La multiplicité des systèmes de paie peut, en effet, représenter un obstacle à l'orientation stratégique de l'entreprise. Près de 3 d'entre elles sur 4 (73 %) déclarent manquer de visibilité sur les données de paie pour communiquer en temps réel les informations pertinentes aux instances stratégiques.

Transformer la paie au service de l'expérience collaborateur

Les métiers de la paie connaissent aujourd'hui une évolution considérable, renforcée d'autant plus par la crise. Les interrogés reconnaissent les avantages d'un système de paie international unifié, permettant d'orienter les services paie et RH vers des rôles stratégiques comme l'analyse de données, qui peuvent s'avérer utiles au développement des stratégies futures. La paie n'appartient, par ailleurs, pas à une seule fonction. Parmi le personnel de paie interrogé, 43 % étaient rattachés à la Finance et 24 % aux RH. De ce fait, plusieurs groupes de parties prenantes sont responsables de la direction stratégique du service, chacun avec une opinion différente de ce qui doit changer. L'unification de ces fonctions à travers la centralisation du système de paie offre, en effet, aux entreprises un accès à des fonctionnalités simplifiées, une limitation du risque de non-conformité et des coûts réduits.

La transformation du système de paie vers un système globalisé permet à la fois de créer une véritable stratégie pour la croissance de l'entreprise, mais aussi de développer des stratégies complémentaires, comme la mise en place d'une politique de rémunération et d'avantages, au service d'une expérience collaborateur améliorée. La paie a donc un véritable rôle stratégique au sein des organisations. Ainsi, 97 % des personnes interrogées voient les données de paie comme un élément majeur des stratégies de gestion des coûts et 87 % comme un élément fondamental des politiques de croissance et commerciales, permettant d'apporter de la valeur à l'entreprise.

*« La crise sanitaire a révélé la nécessité pour les entreprises de transformer durablement leurs systèmes de paie en passant notamment par la centralisation des données. Elle a par ailleurs mis en évidence l'enjeu et le rôle stratégique de la paie. La croissance des organisations en dépend, il est donc primordial qu'elles amorcent cette transformation avec un système de paie unifié qui permettra à la fois d'apporter des données fiables à la direction stratégique de l'entreprise et d'assurer une expérience collaborateur de haut niveau pour l'ensemble du corps salarial », commente **Carlos Fontelas de Carvalho, Président d'ADP en France et en Suisse.** « Externaliser tout ou partie de la paie, comme l'envisagent 75 % des entreprises de l'étude, est très encourageant. C'est l'assurance d'avoir des paies justes, en temps et en heure, avec une conformité réglementaire assurée. ADP s'appuie par exemple sur des équipes de juristes au sein d'un pôle de veille légale, qui travaillent main dans la main avec les équipes R&D pour maintenir des systèmes toujours à jour. Ce modèle offre des garanties incomparables, réduit les coûts tout en améliorant considérablement l'expérience des collaborateurs et permet aux équipes RH de se consacrer à des tâches à plus forte valeur ajoutées pour les salariés. »*

Méthodologie

L'étude « [Le potentiel de la paie : enquête mondiale sur la gestion de la paie en 2021](#) » a été menée par l'organisme de recherche indépendant Vanson Bourne qui a interrogé, dans 10 pays, 1 100 cadres supérieurs qui étaient soit fortement impliqués dans la gestion de la paie au sein de leur entreprise, ou qui bénéficiaient d'une connaissance approfondie de ce sujet.

Retrouvez l'intégralité de l'étude [ici](#).

A propos d'ADP

Concevoir de meilleurs modes de travail grâce à des solutions à la pointe de la technologie, des services haut de gamme et des expériences uniques qui permettent aux collaborateurs d'atteindre pleinement leur potentiel. Ressources Humaines, gestion des talents, des temps et de la paie, basées sur les données et conçues pour vos collaborateurs.

Pour en savoir plus, rendez-vous sur fr.ADP.com

Service de presse ADP

Rumeur Publique

Marie Goislard - Tél : 06 21 23 37 75

Clara Troestler - Tél : 06 76 49 99 11

Coline Bonnet – Tél : 01 55 74 52 00

adp@rumeurpublique.fr