

# Témoignage client ADP

## Yankee Candle



### Entretien avec **Rachael Merrett,** contrôleur financier, Yankee Candle

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

Notre taux de croissance actuel est de 30 % par an. Nous employons 343 personnes réparties sur cinq pays : 263 au Royaume-Uni, 74 en Allemagne, 2 en France, 2 en Italie et 2 en Irlande.

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

Sans hésitation, le nombre de nouveaux collaborateurs à intégrer. Nous avons emménagé dans de nouveaux locaux il y a deux ans mais ils sont déjà trop petits et nous envisageons de déménager à nouveau dans l'année. Notre développement international nous pousse aussi à externaliser nombre de nos processus RH tout en gardant une expertise locale car la fiscalité française n'est pas la même qu'en Italie.

#### **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 ?**

Notre approche est centralisée, ce qui signifie que chaque nouvelle embauche doit être validée par l'entité américaine. Cependant, comme la plus grande partie de la croissance se concentre au Royaume-Uni, c'est là-bas que nous avons décidé d'externaliser la gestion de la paie. Auparavant, le système RH était plutôt déficient. Le système paie ne nous apportait aucune des données de gestion dont nous avons besoin – comme l'enregistrement des jours de congés par exemple -, tout était conservé manuellement. Les informations n'étaient pas reliées les unes aux autres.

#### **Quelles conséquences cela a eu en termes de contrôle et de prévisibilité des coûts ?**

Avant d'externaliser, certaines informations concernant nos collaborateurs manquaient. Une situation qui ne pouvait pas durer, vu la taille de l'entreprise. Notre bureau américain nous demandait de plus en plus de précisions sur nos effectifs et les structures de rémunération (paiement en fonction du nombre d'heures travaillées, fixe mensuel, salaires moyens, répartition hommes-femmes), etc. Nous n'avions aucune visibilité. Aujourd'hui, je suis en mesure de produire des rapports ad hoc. Je peux interroger les données à tout moment. Du point de vue du contrôle des coûts, nous ne distribuons plus de bulletins de paie papier. Ils sont maintenant disponibles en ligne, de même que les formulaires P11D. Les employés posent leurs vacances quand ils le souhaitent et certains utilisent même une application pour visualiser leur bulletin de paie.

#### **Société**

Yankee Candle

#### **Date de création**

1969

#### **Activité**

fabricant et distributeur américain de bougies et de parfums d'intérieur

#### **Effectif**

343 en Europe



« Aujourd'hui, nous ne pourrions plus traiter la paie manuellement. »

### **La standardisation et la gestion de la paie intégrée vous permettent-elles de rester flexibles et réactifs ?**

Complètement. Nous avons travaillé en étroite collaboration avec notre partenaire durant la phase de mise en oeuvre afin de nous assurer que tous les rapports que nous avons extraits s'intégreraient à notre système financier. Cela a porté ses fruits. Aujourd'hui, nous intégrons facilement les données paie dans notre système ERP. Auparavant, il nous aurait fallu au moins une demi-journée pour produire un journal.

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

Nous sommes en train d'étudier la question pour le Royaume-Uni, mais nous pourrions le relier également à d'autres domaines RH comme les temps et activités. Actuellement, nous avons un système de pointage distinct pour le contrôle des horaires à la carte. Notre partenaire propose une solution qui m'intéresse car je passe aujourd'hui énormément de temps à essayer de gérer les systèmes manuels des horaires à la carte.

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

RM : La gestion de la paie internationale est externalisée mais ce sont nos partenaires locaux qui nous informent en temps et en heure des événements à prendre en compte car ils connaissent mieux les réglementations locales. En Allemagne, notre prestataire allemand est régulièrement en contact avec notre directeur pays car la majorité du personnel est rémunérée à l'heure et doit régulièrement remettre des feuilles de temps au service paie. Je n'ai pas à intervenir. Nos KPI sont bien meilleurs maintenant. Il ne faut pas oublier que la gestion de la paie prend énormément de temps. Lorsque tout était fait manuellement, nous devions collecter les données, les saisir dans un fichier Excel, envoyer la feuille

de calcul à un prestataire externe, récupérer la feuille de calcul et l'analyser. Aujourd'hui, nous ne pourrions plus traiter la paie de cette façon. Nous n'avons plus les ressources pour ça, et il serait dangereux de faire marche arrière avec la technologie que nous avons mise en place.



« Auparavant, nous n'avions aucune visibilité. Aujourd'hui, je suis en mesure de produire des rapports ad hoc. Je peux interroger les données à tout moment. »

### **A propos d'ADP (NASDAQ – 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](http://fr.ADP.com)