

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 ?



Always Designing for People®

La paie est un incontournable.



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.

Il est temps de porter un nouveau regard sur la paie.

Régalez les problèmes en souffrance, 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.



C'est vrai, il faudra faire preuve de volonté et d'engagement, mais lorsque

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

18 mois

[Afficher l'étude de cas](#)



a accompli d'énormes progrès stratégiques en un peu plus de

4 mois

[Afficher l'étude de cas](#)

Impact de la transformation de la paie



PHASE UNE

Optimisation

Rationaliser la paie, la rendre prévisible et réaliser d'importants gains d'efficacité.



PHASE DEUX

Visibilité

Adopter des bonnes pratiques pour la Finance et la gestion du capital humain (HCM) pour livrer de nouvelles informations majeures.



PHASE TROIS

Agilité

Déployer des systèmes agiles pour assurer la paie sans accroc et s'adapter à l'entreprise et aux réglementations.



Améliorer la rentabilité



Livrer de nouvelles informations majeures



S'adapter à l'entreprise et aux réglementations

Avantages de la transformation pour la Finance



- Suppression de la complexité à long terme
- Processus simplifiés et modernisés
- Augmentation de la productivité des équipes

- Visibilité totale sur les dépenses
- Gestion stratégique de la trésorerie
- Modélisation, prévisions et rapports précis

- Flexibilité de l'activité principale
- Conformité locale facile et réduction du risque global
- Continuité de la paie pour l'ensemble du personnel

Avantages de la transformation pour les RH



- Processus d'équipe rationalisés
- Satisfaction accrue des salariés et baisse du nombre de requêtes liées aux RH
- Conformité réglementaire facile

- Données de paie internationale intégrées aux systèmes RH
- Évaluations et rapports RH avancés
- Planification précise de la rémunération globale et égalité des chances

- Différentes structures de paie par rôle et par région
- Stratégies innovantes de recrutement et de rétention des talents
- Intégration et départ simplifiés des salariés



37 %

Seuls des coûts liés à la paie sont visibles.



78 %

des employeurs pensent que les entreprises vont devoir personnaliser les options de paiement pour rester compétitives dans la guerre des talents².



Le COVID-19 a **MULTIPLIÉ PAR 4** les nouvelles réglementations ayant une incidence sur la paie dans le monde en seulement **30 jours***.

*Volume des nouvelles réglementations - avril 2020 vs avril 2019.



75 %

C'est donc sans surprise que les 3/4 des personnes interrogées dans le cadre d'une enquête menée par The Economist Intelligence Unit déclarent que les aspects réglementaires liés à l'embauche, la rémunération et la gestion des salariés à l'échelle internationale sont de plus en plus complexes³.

Réticence ou reconnaissance ?

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 coût⁴.

Nous comprenons qu'au vu de l'incertitude régnant dans le monde professionnel, vous vouliez avoir la certitude de faire le bon choix.



810 000

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

Nous sommes à vos côtés à chaque étape, avec un support dédié dans plus de



140 pays

et les capacités de service les plus avancées, au niveau local et mondial.



45 centres d'assistance



Avec plus de

3 000

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.

Portez un nouveau regard sur la paie.

Téléchargez notre livre électronique RH et Finance →



Téléchargez notre livre électronique Gestion de la paie →



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

Références :

1 2017 <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/us/Documents/human-capital/us-cons-workforce-costs-are-hiding-with-laborwise.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 »

4 Rapport « EY Global Payroll Survey » (2019)



Always Designing for People®

