

LA CONFORMITÉ, UN LEVIER DE CHANGEMENT



70 %

considèrent qu'il est difficile
de savoir quand ils ne sont
pas conformes



69 %

surpaient les salariés pour
ne pas risquer une
violation de conformité



68 %

reçoivent des sanctions
au moins une ou deux fois
par an

La conformité est au cœur des opérations de gestion de la paie et elle affecte les organisations à tous les niveaux. Or, c'est souvent l'un des aspects les plus difficiles à garantir, et il nécessite un temps et une énergie considérables de la part de vos équipes paie. Mais la manière dont les responsables de la paie perçoivent les choses est en train de changer. De plus en plus, la complexité réglementaire n'est pas seulement perçue comme un défi à gérer, mais également comme un catalyseur de transformation.

Ce changement témoigne d'une approche plus stratégique de la conformité. Comme le montre l'enquête sur la paie internationale « **Le potentiel de la paie en 2026** », la conformité reste le défi opérationnel le plus fréquemment cité dans la gestion de la paie internationale. Pour 75 % des responsables chargés de la paie, rester constamment au fait des réglementations locales dans différents pays représente un défi de taille.



Le véritable coût de l'incertitude en matière de conformité

L'une des conclusions les plus saisissantes de l'enquête de cette année est la prévalence des surpaiements par principe de précaution. 69 % des organisations déclarent surpayer leurs employés dans certaines circonstances afin d'éviter tout risque de violation de conformité. D'une certaine manière, cette pratique reflète une prudence responsable. Mais elle révèle également un problème plus profond: un manque de confiance dans les systèmes, les processus et l'expertise nécessaires pour prendre des décisions précises.

Les trop-perçus coûtent cher. Tout comme les sanctions. Il est possible d'éviter les deux, mais uniquement en investissant dans les outils, l'expertise et la visibilité nécessaires aux organisations pour développer une gouvernance proactive de la conformité.



Faire de la conformité une compétence

Les organisations qui progressent le plus sont celles qui envisagent la conformité comme une fonction stratégique plutôt qu'une fonction réactive. Cela signifie investir dans des ressources dédiées à la conformité (45 % en disposent déjà tandis que 38 % travaillent activement à développer cette capacité) et consacrer davantage de temps au suivi de la conformité, même si les équipes de paie sont déjà sous pression. En faisant de la conformité une priorité pour leurs équipes, les responsables de la paie montrent qu'ils perçoivent cet aspect comme un investissement stratégique. L'attention croissante portée à l'expertise en matière de conformité et à une meilleure utilisation des ressources montre que la paie tend vers une démarche plus rigoureuse et structurée.



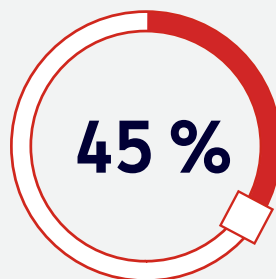
Complexité mondiale, responsabilité locale

Pour les organisations opérant dans plusieurs pays, le défi de la conformité est amplifié par la grande diversité des environnements réglementaires locaux. Le droit du travail, les dispositions fiscales, les prestations sociales obligatoires et les obligations de reporting varient considérablement d'une juridiction à l'autre, et tous sont sujets aux changements.

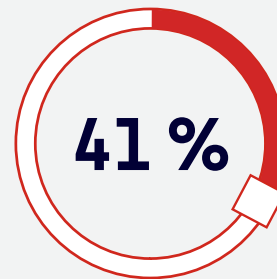
37 % des responsables qui réévaluent la manière de gérer la paie malgré des effectifs réduits envisagent d'externaliser certains processus, afin de mieux gérer cette complexité. L'expertise externe (qu'elle provienne d'un prestataire de paie internationale ou d'un service de support spécialisé en conformité) constitue un important levier pour atténuer les risques liés à la gestion des obligations multi-pays avec des ressources internes uniquement.



Les organisations qui considèrent la complexité de la conformité comme une raison d'investir dans de meilleurs processus, des outils plus performants et une expertise approfondie sont celles qui développent des fonctions de paie non seulement conformes, mais véritablement résilientes.



disposent de ressources dédiées à la conformité



veulent que leurs équipes consacrent plus de temps au suivi de la conformité

EN SAVOIR PLUS

Consultez le rapport complet pour en savoir plus sur la façon dont les organisations transforment la conformité en atout stratégique: Le potentiel de la paie en 2026: enquête sur la paie internationale

ADP et le logo ADP sont des marques déposées d'ADP, Inc. Toutes les autres marques appartiennent à leurs propriétaires respectifs. Copyright © 2026 ADP, Inc.

WF3615202

ADP
Always Designing
for People®