



UN REPORTING GLOBAL ET UNIFIÉ SUR LA PAIE OFFRE UNE VISION COMPLÈTE



12 %

disposent de capacités
de reporting national et
international complètes



49 %

sont limitées au
reporting par pays,
sans consolidation



31 %

ne disposent d'aucune
visibilité au niveau
national ou international

Les équipes de paie traitent plus de données que jamais, tout en opérant dans un plus grand nombre de régions et via une multitude de systèmes. La paie joue un rôle de plus en plus stratégique au sein des organisations, et celles-ci ont besoin de données fiables et complètes pour la faire évoluer. Pourtant, la plupart des entreprises n'arrivent pas à obtenir une visibilité claire et complète sur l'impact global de ces données.

L'enquête sur la paie internationale **Le potentiel de la paie en 2026** révèle que seulement 12 % des responsables de la paie disposent d'un reporting national et international complet. 49 % comptent sur un reporting national qui ne regroupe pas toutes les données, tandis que 31 % n'ont aucune visibilité ni au niveau national ni au niveau international.

Pour les organisations internationales prenant des décisions stratégiques sur la planification du personnel, les prévisions financières et la gestion des coûts, ce type de reporting unifié est essentiel pour assurer leur succès.



Pourquoi cet écart persiste-t-il au niveau du reporting ?

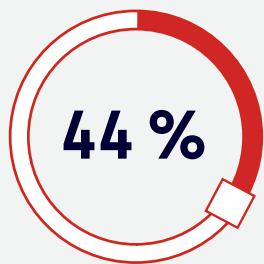
Bien que l'ambition de développer un reporting global unifié soit présente, il faut développer les capacités qui ont encore du retard. Les opérations de paie sont effectuées dans différents pays, par différents prestataires, sur différents systèmes et dans divers formats de données. Lorsque la paie est fragmentée au niveau des systèmes, le reporting est, par définition, également fragmenté. Chaque pays produit sa propre vision sur les données, et personne ne dispose d'une vue d'ensemble.

C'est précisément pour cette raison que la maturité de l'intégration et les capacités de reporting sont si étroitement liées. Les équipes ayant progressé dans la connexion de leurs systèmes de paie à l'échelle mondiale sont bien mieux placées pour produire des rapports consolidés pertinents. Celles qui gèrent encore un patchwork de solutions locales font face à un obstacle structurel qui limite la visibilité dont elles ont besoin.

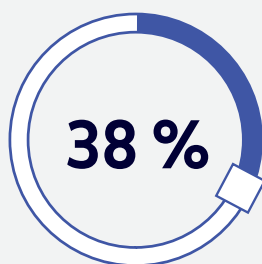


La volonté d'amélioration est évidente

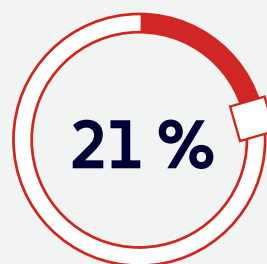
Malgré la situation actuelle, les responsables ne se résignent pas au statu quo, puisque 44 % souhaitent que leurs équipes consacrent davantage de temps à l'analyse des données. 38 % souhaitent consacrer plus de temps au reporting, et 20 % ont identifié l'amélioration des capacités de reporting et d'analyse comme un objectif explicite de la transformation de la paie. 21 % citent l'obtention d'une vision globale holistique comme l'un des trois principaux moteurs stratégiques pour leur entreprise.



souhaitent que leurs équipes consacrent plus de temps à l'analyse des données



souhaitent consacrer plus de temps au reporting



citent l'obtention d'une vision globale holistique comme l'un des trois principaux moteurs stratégiques pour leur entreprise



Ces objectifs reflètent la perception de la paie en tant qu'atout stratégique dépassant le cadre de la fonction paie elle-même. Les responsables RH souhaitent une visibilité sur les coûts liés au personnel. Les responsables financiers veulent des prévisions salariales plus précises. Les responsables des opérations veulent comprendre les conséquences financières des évolutions du personnel. La paie abrite une mine d'informations capable de répondre à toutes ces attentes, mais uniquement si ses données sont accessibles et fiables.



Aller vers une visibilité unifiée

Investir pour améliorer les capacités de reporting et d'analyse peut aider les équipes de paie à passer d'un reporting réactif à une analyse proactive. Il est plus difficile de prendre des décisions concernant les facteurs de coût ou les projections à long terme lorsque la visibilité fait défaut. Un reporting fragmenté peut également compliquer la gestion du changement ou même compromettre les plans de continuité des activités.

29 % des responsables de la paie affirment que l'amélioration des capacités de reporting est une priorité essentielle. Les organisations qui investissent dès maintenant dans ce domaine ne bénéficieront pas seulement d'un meilleur reporting en matière de paie, mais elles disposeront également d'un atout stratégique qui influencera les décisions à l'échelle de l'entreprise.

EN SAVOIR PLUS

Consultez le rapport complet pour en savoir plus sur la façon dont le reporting unifié de la paie permet de prendre des décisions commerciales plus éclairées: 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



Always Designing
for People®