



Always Designing
for People®



Pourquoi les **données de paie** sont essentielles pour le développement international ?

Comment les données de paie peuvent-elles favoriser l'expansion internationale de votre entreprise ?

En cas de développement à l'international, vous devez vous assurer que les aspects complexes de la paie et des RH ne viendront pas entraver la croissance. En unifiant et en automatisant vos processus RH, ADP vous aide à travailler intelligemment et à rentabiliser rapidement les nouveaux marchés.

Les entreprises choisissent de se développer à l'international pour plusieurs raisons, notamment :

- réduire les coûts et augmenter les recettes potentielles ;
- diversifier l'offre de produits ou de services ;
- développer la clientèle et/ou la visibilité de la marque ;
- accéder à un plus vaste vivier de talents ;
- profiter des incitations offertes aux investisseurs étrangers.

Quelles que soient leurs motivations, les dirigeants d'entreprise ont besoin de données fiables et de qualité pour prendre des décisions éclairées lors de l'implantation sur de nouveaux marchés.

Lorsqu'une entreprise se développe, la paie n'est plus perçue comme une fonction de back-office, mais comme un moteur stratégique. Les données de paie peuvent être un réel atout lors de l'installation de votre nouvelle équipe à l'étranger.

Votre système de paie contient une immense quantité de données utiles générées à chaque cycle de paie, notamment sur les salaires, les déductions du brut au net, les taxes et les cotisations, etc.

Le rapport Le potentiel de la paie d'ADP révèle que 98 % des responsables de la paie utilisent les données de paie pour éclairer leurs stratégies de gestion des coûts. Rien de surprenant à cela, puisqu'ils déclarent également que la gestion des coûts est l'un des plus grands défis de l'implantation sur un nouveau marché¹.

Combien coûtera le personnel sur le nouveau site ?

En cas d'expansion, l'une des principales inconnues est le régime de rémunération. Autrefois, les entreprises délocalisaient les emplois vers des pays où les coûts étaient inférieurs, mais ce n'est plus le cas. Selon The Economist Intelligence Unit, « l'enjeu est désormais d'accéder à des marchés et à des compétences spécialisées, et pas seulement de réduire les coûts³ ».

Même si l'expansion de votre entreprise a pour but de réduire vos coûts de main-d'œuvre, cela ne signifie pas pour autant que la masse salariale diminuera d'un pourcentage donné par rapport à l'emploi d'effectifs identiques sur un territoire existant.

La réglementation du travail et le droit fiscal varient tellement d'un pays à un autre (et même à l'intérieur d'un pays) que le salaire de base n'est pas le seul critère à prendre en considération. Vous devez également tenir compte du coût des congés payés, des contrats de travail, de la formation et du développement professionnel. Si vous comptez envoyer des salariés actuels sur le nouveau site, vous devez également prévoir les dépenses telles que les aides au déménagement et au relogement, l'hébergement temporaire et les déplacements nécessaires à la découverte du nouvel environnement.

Malgré toutes les variables potentielles, l'utilisation des données de paie fiables, à jour et faciles à partager des sites existants donne aux responsables financiers et RH une certaine idée des coûts liés au personnel dans le nouveau pays.



Depuis 2020, les décideurs ont besoin d'informations constamment à jour sur le personnel et les coûts pour faire face à un environnement économique et législatif en perpétuelle évolution. Pourtant, ils ne disposent pas toujours de telles informations.

87 % des responsables de la paie considèrent les données de paie comme un élément fondamental des stratégies de croissance,

mais

73 % d'entre eux ne disposaient pas des données de paie nécessaires pour éclairer les orientations stratégiques de leur entreprise pendant la pandémie².

Comment les données de paie peuvent-elles vous renseigner sur vos coûts d'expansion ?

La masse salariale est très probablement le plus gros poste de dépense de votre entreprise. Elle représente généralement entre 50 et 60 % des dépenses⁴, ce qui en fait logiquement le poste à examiner en priorité.

Salaires, avantages sociaux, retenues fiscales, données démographiques des salariés, taux de rémunération par fonction, heures supplémentaires : vos données de paie vous disent tout. Les informations de vos sites actuels ne vous indiquent peut-être pas le salaire moyen, par exemple, d'un pharmacien à Mumbai ou d'un ingénieur chimiste à Melbourne, mais elles vous renseignent suffisamment sur les salaires dans votre propre secteur d'activité pour que votre entreprise puisse prévoir ses coûts de personnel. Des données de paie constamment ajustées vous aident également à maîtriser les coûts.



31 %

des dirigeants d'entreprises en pleine expansion classent la planification de la paie et des avantages sociaux parmi leurs trois plus grands défis RH³.

Effectifs et packages de rémunération

Vos données de paie doivent vous apporter suffisamment d'informations pour que vous puissiez déterminer les effectifs requis, concevoir des packages de rémunération globale, élaborer une stratégie de recrutement et partager des budgets prévisionnels avec les autres parties prenantes. Si votre expansion s'effectue sous forme de fusions et d'acquisitions, les données de paie sont cruciales. Sans elles, vous ne savez pas quels secteurs de l'entreprise coûtent le plus cher. Les fusions et acquisitions sont autant d'occasions de rationaliser la structure de paie dans son ensemble, de gagner en efficacité et de nettoyer les données.

Si les données de paie sont reliées à celles de gestion des temps, vous pouvez aider votre entreprise à optimiser non seulement les coûts, mais aussi la productivité et le renouvellement du personnel. Vous disposerez d'informations sur les avantages sociaux (complémentaire santé, prévoyance, voiture de fonction et remboursement des frais de transport). Les RH pourraient s'appuyer sur les données pour savoir ce qui a fonctionné par le passé et structurer les packages de rémunération en conséquence.

Les professionnels de la paie, désormais analystes de données ?

Une carrière dans la paie peut être à la fois difficile et gratifiante. Toutefois, ce métier a considérablement évolué ces dernières années. Garantir une paie exacte en temps et en heure ne suffit plus. Désormais, les professionnels de la paie sont censés être une source d'informations. Les autres services, en particulier financiers et RH, s'adressent à l'équipe de paie pour obtenir des données qui les aideront à définir la stratégie de l'entreprise.



45 %

des personnes interrogées déclarent que la direction pose davantage de questions sur les données de paie qu'avant la pandémie¹.

Pour analyser ces données et fournir des informations qui faciliteront l'expansion, vous devez impérativement avoir accès aux données de tous les sites où votre entreprise a des salariés, mais aussi pouvoir regrouper toutes ces données. La méthode consistant à récupérer les données de plusieurs systèmes dans différents formats et à étudier des feuilles de calcul est loin d'être efficace.

Si vous recherchez un partenaire de paie internationale, assurez-vous qu'il propose des outils permettant de consolider et présenter des données fiables.



Utilisez les données pour préparer l'expansion, puis pour la mener à bien

Les données de paie peuvent vous renseigner sur les coûts que l'expansion à l'international est susceptible d'impliquer (y compris ceux que vous devez réduire, voire éviter).

Si vos sites actuels effectuent un grand nombre de traitements de la paie hors cycle, si vous avez déjà reçu des amendes fiscales pour retard de paiement ou si la classification de vos salariés est incorrecte, il est peu probable que la situation s'améliore avec l'implantation dans un nouveau pays. Au contraire, la nécessité de respecter une législation nouvelle et de saisir les données de nouveaux salariés pour la première fois dans vos systèmes ne fera qu'amplifier les problèmes de paie existants.

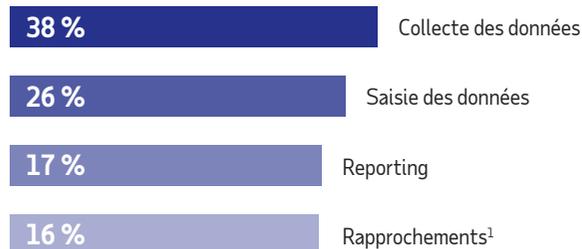
Mettez de l'ordre dans votre système de paie internationale avant de vous lancer : il vous sera alors plus facile de collecter les données du personnel dont vous avez besoin pour garantir l'exactitude de la paie dans le nouveau pays. Vous pourrez également comparer les données de paie et RH de ce nouveau pays à celles des sites existants, ce qui vous aidera à maîtriser les coûts et à analyser les performances.

Facilitez la collecte des données dont vous avez besoin

ADP sait par expérience que les entreprises qui se développent à l'international sont rarement en mesure d'accéder facilement à des données consolidées pour visualiser la paie dans tous les pays. La solution semble pourtant simple : une plateforme de paie internationale unifiée sur le cloud vous informe à tout moment sur tous les aspects de votre personnel.

L'expansion et les fusions passées vous ont peut-être légué d'anciens systèmes qui traitent correctement la paie dans leur pays d'origine, mais ne vous offrent pas une vision internationale de la paie. Plus vos systèmes sont nombreux, plus il est difficile de collecter et de comparer les données. Ces poches d'informations isolées ne vous apprennent rien sur votre entreprise dans son ensemble.

Quelle activité liée à la paie prend le plus de temps ?



Grâce à un système de paie internationale unifié et intégré avec votre système RH mondial, vous collectez plus facilement les données dont vous avez besoin à l'échelle de l'entreprise, tout en contrôlant l'utilisation et le partage de ces données. (ADP Global Payroll associe plusieurs technologies de paie pour vous proposer un reporting unifié de tous vos sites, quelle que soit la taille de vos effectifs.)

Les systèmes disparates vous font perdre un temps précieux

La dernière étude d'ADP révèle qu'une équipe de paie consacre la plus grande partie de son temps aux données, la collecte et le reporting occupant à eux seuls plus de la moitié des heures de travail. Les données sont une mine d'informations, à condition de ne pas perdre son temps à rapprocher manuellement différentes sources. À mesure que les entreprises poursuivent leur transformation numérique et intègrent leurs données de paie et RH, le temps consacré à la saisie et au rapprochement devrait diminuer.

22 % des équipes de paie internationale consacrent actuellement au moins 31 heures par semaine au rapprochement des données¹.



La technologie facilite la collecte des données

L'expansion de votre entreprise est une occasion de vérifier que votre système de paie est précis et efficace. La robotique et l'IA interviennent de plus en plus dans la collecte et la saisie des données au début du processus de paie, ce qui décharge votre équipe tout en réduisant le risque d'erreurs manuelles. Sachant que 38 % des responsables de la paie déclarent que la collecte des données occupe la majorité du temps de leur équipe, la possibilité de réaffecter ce temps à des tâches à plus haute valeur ajoutée est un véritable soulagement.



Lorsque le COVID-19 a fait son apparition, **61 %** des entreprises étaient si occupées à traiter les demandes relatives à la paie, à cause de la mauvaise qualité des données et de la multiplicité des systèmes, que l'équipe paie n'avait que peu de temps à consacrer à l'accompagnement stratégique².

Le reporting et l'analyse font partie de ces tâches plus stratégiques. Grâce à la technologie, votre équipe de paie peut analyser les données en toute autonomie. Rassembler les données pour les partager avec d'autres services est plus facile avec des tableaux de bord mondiaux.

Les professionnels de la paie reconnaissent de plus en plus la valeur des données

Alors qu'en 2021, seuls 27 % des responsables financiers tenaient compte des données de paie dans leurs stratégies de croissance et commerciales², 97 % d'entre eux souhaitent désormais les exploiter et 42 % les considèrent comme un élément majeur¹.

Cette évolution de la perception des données est principalement due à la pandémie. Quand les problèmes ont commencé, les entreprises qui utilisaient des technologies de paie basées sur le cloud avaient toujours accès aux informations requises pour traiter normalement la paie et éviter les sanctions liées aux non-conformités. EY a déclaré en 2021 : « Pour dire les choses simplement, il est temps que la paie amorce une transformation numérique⁵. »

Comment vous positionnez-vous en matière de partage des données ?

Une vision d'ensemble de l'entreprise est indispensable, avant même d'envisager une expansion à l'international. Pourtant, nos recherches indiquent que près d'un tiers des entreprises du monde entier ne sont toujours pas en mesure de partager les données de paie nécessaires aux décisions stratégiques.

Comment partagez-vous les informations de paie internationale avec la direction¹ ?

40 %

Tableau de bord mondial avec accès en temps réel aux informations pour élaborer et construire vos stratégies RH (ex. : recrutement, avantages sociaux et égalité salariale)

29 %

Comparaisons, prévisions et reporting RH avancés, avec une visibilité complète sur les dépenses

20 %

Accès à certaines données, mais absence de standardisation entre les pays

12 %

Impossibilité d'accéder aux données à des fins de reporting mondial et manque de fiabilité des données existantes

Il ne devrait pas être difficile de partager des données. Pour les 40 % de responsables de la paie qui disposent déjà d'un tableau de bord mondial, il est inconcevable de réussir sur un nouveau marché sans un tel outil.



Contextualisez les données pour ne pas vous laisser submerger

Le pouvoir des données est indéniable. La plupart des grandes entreprises du monde se fondent sur les données, mais n'oubliez pas que les données doivent être à votre service et non le contraire. Internet regorge d'annonces qui promettent de faire de vous des analystes de données en quelques semaines, mais même en supposant que cela soit possible, ce n'est pas nécessaire si vous disposez des outils adéquats.

Des tableaux de bord de paie internationale efficaces identifient les modèles et les tendances RH grâce à des indicateurs de paie, et ils répondent aux questions les plus importantes via une approche narrative de l'analyse de données. Il s'agit de faire travailler les données pour vous.

Avec les outils d'analyse appropriés, vous pouvez fournir des informations qui aident votre entreprise à :

- détecter les tendances en matière de coûts dans tous les pays et établir des prévisions pour les nouveaux marchés ;
- assurer la conformité et le respect des réglementations locales ;
- évaluer le niveau des effectifs en fonction de la productivité ;
- gérer le coût des heures supplémentaires pour tous les marchés ;
- vérifier que les rémunérations sont équitables ;
- identifier les postes potentiellement en double en cas de fusion ou d'acquisition.

Les outils d'analyse les plus récents vous permettent de détailler les informations par pays, voire par salarié, et d'effectuer des comparaisons. Vous pouvez également filtrer les indicateurs pour vous concentrer sur des sites, services, centres de coûts, ou autre entité spécifique. Ainsi, vous savez exactement ce qu'il se passe dans toute l'entreprise.



Comment ADP vous aide à exploiter les données de paie critiques pour vous développer à l'international

Au-delà de l'expansion

Des données de paie fiables et faciles d'accès peuvent raccourcir les délais d'entrée sur le marché et favoriser la réussite d'une expansion à l'international. Mais leur utilité ne se limite pas à ces aspects. Une fois que votre entreprise est implantée sur un nouveau marché, vous avez besoin de ces données pour suivre les coûts fixes et les questions liées à la diversité, l'inclusion et l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, qui sont essentielles au bien-être et à la productivité du personnel.

Si vous les intégrez avec d'autres données (de temps et de présence, par exemple), les données de paie aident votre équipe RH à savoir :

- où embaucher davantage de personnel ;
- s'il vaut mieux embaucher plus de personnel et réduire les heures supplémentaires ;
- quels salariés sont les plus productifs et lesquels sont les plus susceptibles de partir.

Les données de paie sont essentielles au développement international, mais elles sont également cruciales pour rester compétitif dans un environnement économique en perpétuelle évolution.

« Nous venons d'acquérir une très grande entreprise européenne et devons à présent intégrer ses 5 000 salariés à nos plateformes et à nos systèmes de paie.

Si nous ne pouvions pas faire appel à ADP dans les pays qui doivent accueillir ces 5 000 salariés, nous ne saurions absolument pas comment nous y prendre. Quels aspects devons-nous prendre en compte ? Quelles sont les données, les définitions et les décisions dont nous avons besoin ? Que peut faire ADP pour nous ? Que devons-nous faire en interne ? Quel plan est-il possible de mettre en œuvre ?

Grâce à notre partenariat avec ADP, nous avons pu répondre facilement à ces questions et déterminer très rapidement la marche à suivre. »

Volker Schrank,

Senior Director de l'expérience collaborateur et de la technologie RH, Mondelez

1. ADP, Le potentiel de la paie : enquête mondiale sur la gestion de la paie en 2022
2. ADP, Le potentiel de la paie : enquête mondiale sur la gestion de la paie en 2021
3. The Economist Intelligence Unit, En pleine croissance : les défis RH du développement international, 2020
4. Deloitte analysis 2017. Labor spending or overspending?
5. EY, How data will help the payroll function add value to businesses, 2021