

# Préparer votre entreprise en vue de l'avenir :

Quatre incontournables technologiques en matière de RH et de paie



Axer le développement  
sur les personnes™

Ce sont souvent le directeur des systèmes d'information et l'équipe de l'exploitation qui doivent composer avec la technologie et les mégadonnées dans le cadre de leurs efforts quotidiens pour résoudre les principaux problèmes de l'entreprise. De la réduction des coûts à l'augmentation de l'efficacité, l'objectif premier est toujours le même : préparer l'entreprise en vue de l'avenir.

À l'heure actuelle, la main-d'œuvre et les processus opérationnels sont très dispersés. Il s'avère plus complexe que jamais de recueillir, de compiler et de comprendre les données, du dénombrement des stocks aux questions liées au personnel. Si les équipes des finances et des RH doivent contribuer à l'élaboration d'une stratégie de préparation en vue de l'avenir, elles doivent adopter une mentalité axée sur la technologie et des compétences d'analyse opérationnelle auxquelles on s'attend habituellement d'autres services de l'organisation, notamment les TI.

# La voie de la réussite

L'évaluation des plateformes actuelles ou futures de paie et de RH peut s'avérer une tâche colossale. Une bonne première étape consiste à déterminer les principaux avantages que vous souhaitez tirer du système. Et même si votre « liste de souhaits » peut sembler sans fin, quatre grands « incontournables » sont souvent recherchés en ce qui concerne les systèmes de paie et de RH actuels.

## Une plateforme de paie et de RH efficace devrait offrir les éléments suivants :

- 1 **Intuition et convivialité**
- 2 **Soutien proactif de la conformité**
- 3 **Aperçus concrets**
- 4 **Tenue à jour et possibilité d'intégrer des technologies de nouvelle génération**



## 1 Optez pour l'intuition et la convivialité

La technologie sur le lieu de travail doit être simple et transformatrice, comme la technologie que nous utilisons dans notre quotidien. Elle doit simplement fonctionner, et bien fonctionner. En centralisant et en automatisant les tâches répétitives, les services de la paie et des RH ont la possibilité de concentrer leurs efforts sur des tâches et des aperçus stratégiques.

### Fonctions intuitives de paie et de RH

### Avantages

Gestion de la paie, des avantages sociaux et des activités de RH à partir d'une seule application, configurée en fonction des besoins de votre entreprise

Processus plus rapides, réduction des erreurs, hausse de la productivité et de la confiance

Vue détaillée de la paie et des heures et présences, synchronisée et mise à jour continuellement, en temps réel

Plus grande confiance en ce qui concerne la paie et les heures et présences

Modification et configuration faciles des modèles de politiques relatives à la paie, aux heures et aux avantages sociaux en langage clair, sans codes qui sèment la confusion

Réduction des erreurs, augmentation de la productivité

Rémunération de qui vous voulez, quand vous le voulez, et affichage de la paie brute à nette en tout temps

Amélioration de la souplesse et de l'expérience des employés

## 2 Soutenez la conformité de manière proactive

La plateforme de paie et de RH de votre organisation doit suivre le rythme des politiques, de la législation et des programmes gouvernementaux en constante évolution. Des fonctions de mise à jour et de modélisation automatiques doivent être intégrées à votre système afin de gérer les changements immédiats et de prévoir les répercussions des modifications législatives à venir.

ADP Workforce Now<sup>MD</sup> s'est adapté à des centaines de changements uniquement en 2020. Des mises à jour aux nouvelles lois et réglementations, la plateforme extensible s'adapte rapidement aux changements, avec des répercussions minimales pour les utilisateurs finaux.

### Fonctions proactives de gestion de la conformité

### Avantages

Détection proactive des erreurs, alertes et notifications

Réduction des erreurs, car il est possible de les déceler avant qu'elles ne se produisent.

Application automatique des impôts fédéral et provincial

Soutien de la conformité fiscale.

Modélisation des modifications de politique

Souplesse opérationnelle. Voyez les répercussions potentielles des modifications liées à la paie, aux politiques et à la conformité avant de les appliquer.

Automatisation des mises à jour juridiques à l'échelle du système

Conformité plus rapide et moins coûteuse, avec moins d'erreurs.





### 3 Fournissez des aperçus concrets

Les organisations doivent transformer des tonnes de données sur la main-d'œuvre en aperçus concrets afin d'aider à gérer les coûts, à élargir les bassins de talents et à déterminer les améliorations à apporter sur le plan de l'engagement des employés. Des rapports personnalisés et la possibilité de

consulter toutes les données au même endroit facilitent ce processus. De plus, les plateformes qui centralisent les données offrent une vue globale de la main-d'œuvre, ce qui permet aux organisations de repérer les écarts ou les problèmes d'équité salariale.

#### Fonctions produisant des aperçus

Rapports et aperçus personnalisés présentés de façon proactive dans votre flux de travaux

Affichage de vos données, qui proviennent d'une seule base de données

Probabilité de roulement de personnel

Mise à jour automatique des données de paie en temps réel

Analyse comparative de la rémunération

#### Avantages

Prenez des décisions plus judicieuses en temps opportun

Profitez d'une meilleure visibilité des données et accédez plus rapidement aux aperçus

Repérez les employés à risque, pour concentrer vos efforts sur l'engagement et améliorer la fidélisation

Comprenez vos engagements relatifs à la paie en temps réel, et pas seulement à la fin de votre période de paie

Créez plus rapidement des aperçus plus significatifs



De manière générale, il est difficile de comparer les mesures liées aux RH entre des organisations, ou au sein d'industries précises. Des outils propres à certaines plateformes de paie rendent maintenant cette comparaison possible, ce qui fournit aux clients des données anonymisées provenant de millions de dossiers d'employé. Les mesures d'analyse comparative comprennent des aperçus de la rémunération, des données démographiques de la main-d'œuvre et des changements liés au personnel dans une seule instance.



## 4 Préparez votre technologie en vue de l'avenir

Une technologie orientée vers l'avenir n'est pas une mince affaire. Mais ce n'est pas impossible. En s'assurant que leur plateforme de paie et de RH est une solution à base de données unique dotée de fonctions d'intégration en pointer-cliquer, les organisations ont la possibilité d'intégrer des innovations futures.

### Fonctions tournées vers l'avenir

### Avantages

Écosystème fondé sur des normes ouvertes	Intégrez diverses solutions de tiers pour connecter et transmettre des données en toute sécurité à l'échelle de votre plateforme de paie et de RH (p. ex., heures et présences, recrutement, formation)
Intégration harmonieuse	Simplicité de l'authentification, de la saisie de données et de la facturation uniques. Entrez les renseignements sur les employés une seule fois, et non plusieurs, ce qui vous donne plus de temps pour vous concentrer sur ce qui compte vraiment
Base de données unique	Profitez d'une réponse rapide et de données unifiées, et réduisez les risques que des changements entraînent la rupture de processus ou des erreurs
Architecture infonuagique	Adaptez-vous rapidement aux conditions changeantes du marché et transformez les dépenses en capital fixe en dépenses de fonctionnement

Aujourd'hui, les professionnels de la paie et des RH doivent prendre de bonnes décisions en temps opportun afin de répondre aux besoins précis de leur entreprise en matière de recrutement, d'intégration, d'apprentissage, de rémunération et plus encore.

Pour y arriver maintenant et dans l'avenir, ils ont besoin de plateformes sûres, intuitives, souples et conviviales. La prise en compte des quatre « incontournables » ci-dessus lors de l'évaluation d'une plateforme de paie et de RH permettra non seulement d'adapter vos fonctions de paie et de RH, mais aussi de préparer votre entreprise en vue de l'avenir.





Axer le développement  
sur les personnes<sup>SM</sup>

# À propos de l'auteure



**Majeda Fyith, CRHA,**  
Gestionnaire principale des relations clients,  
RH Impartition des ressources humaines d'ADP

Majeda Fyith est une professionnelle en ressources humaines et gestionnaire d'employés expérimentée et accomplie qui compte près de 15 ans d'expérience diversifiée à offrir du soutien à de grosses organisations complexes des secteurs public et privé dans de nombreux secteurs d'activité. Majeda se passionne pour le service à la clientèle, et elle possède une grande capacité à établir des partenariats et des équipes solides, à reconnaître les besoins de ses clients et collègues et à ajouter de la valeur au moyen de solutions de RH novatrices, opportunes et rentables.

Majeda a fait partie de plusieurs conseils d'administration d'organismes sans but lucratif à titre de conseillère en RH, de gestionnaire de festival et de projet et d'administratrice responsable de l'élaboration des programmes et du financement. Majeda possède un baccalauréat en commerce de la Alberta School of Business de la University of Alberta, ainsi qu'un titre de CRHA. Elle vit à Edmonton, en Alberta, avec sa merveilleuse famille.

