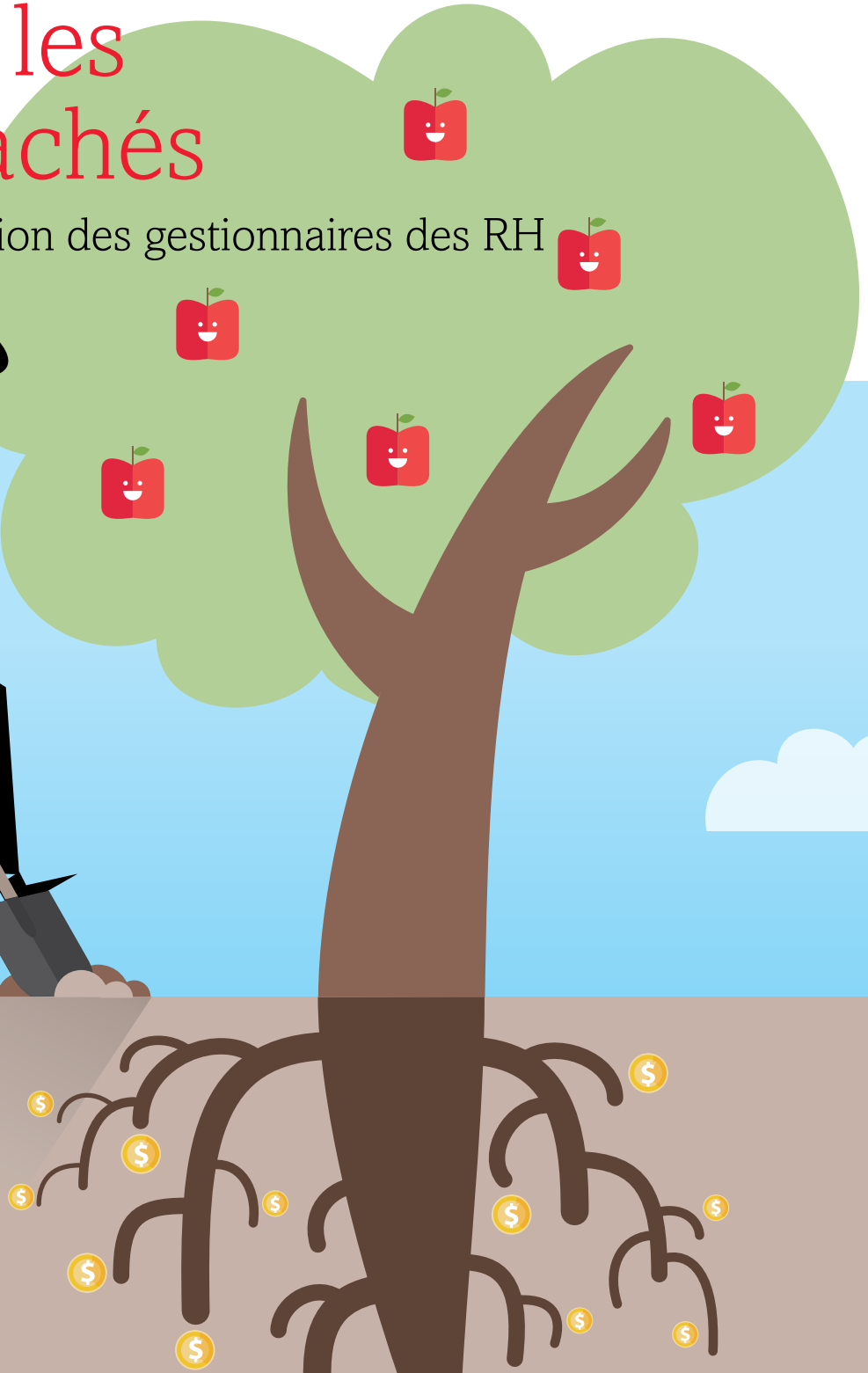




VOTRE SUCCÈS, C'EST NOTRE AFFAIRE<sup>MS</sup>

# Révéler les coûts cachés

Résumé à l'intention des gestionnaires des RH



**RH. Paie. Avantages sociaux.**

# Les RH à la croisée des chemins

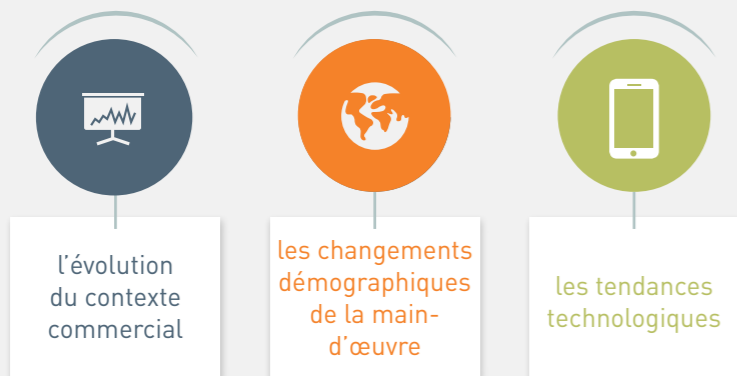
Les RH en sont à une étape décisive de leur parcours, au terme duquel elles joueront un rôle de véritable partenaire d'affaires, plutôt que de simple exécutant administratif. Mais elles se sont heurtées à un obstacle : des études récentes portent à croire qu'il est encore fréquent que les équipes des RH ne procurent pas à l'entreprise toute la valeur dont elles sont capables.

Le problème est attribuable en partie au manque de compétences adéquates. Selon le rapport *Tendances relatives au capital humain en 2014*, de Deloitte, les équipes des RH n'ont souvent pas les compétences et les données nécessaires pour comprendre le contexte commercial mondial, les marchés de la main-d'œuvre régionaux, les changements démographiques de la main-d'œuvre et les tendances technologiques.

La gestion du temps de nombreux professionnels des RH pose un autre problème. Les chefs d'entreprise et les gestionnaires des RH interrogés par le Chartered Institute of Personnel and Development dans le cadre de son rapport *HR Outlook 2013* (Aperçu des RH en 2013) admettent que les équipes des RH se concentrent souvent plus sur les questions opérationnelles que sur les enjeux stratégiques. Cette approche, qui se conjugue souvent à la gestion interne des RH, empêche ces dernières de se focaliser sur l'embauche, le perfectionnement et la fidélisation des talents nécessaires à la réussite de l'entreprise, sans parler des coûts supplémentaires.

D'après les données recueillies par ADP au cours des 10 dernières années, les entreprises qui gèrent les processus de RH à l'interne ou qui font affaire avec plusieurs fournisseurs sont celles qui paient le plus cher. Ce sont aussi celles qui ont de la difficulté à se concentrer sur la gestion stratégique des talents, qui pourrait leur permettre de réaliser leur plein potentiel commercial.

Les équipes des RH n'ont souvent pas les compétences et les données nécessaires pour comprendre :

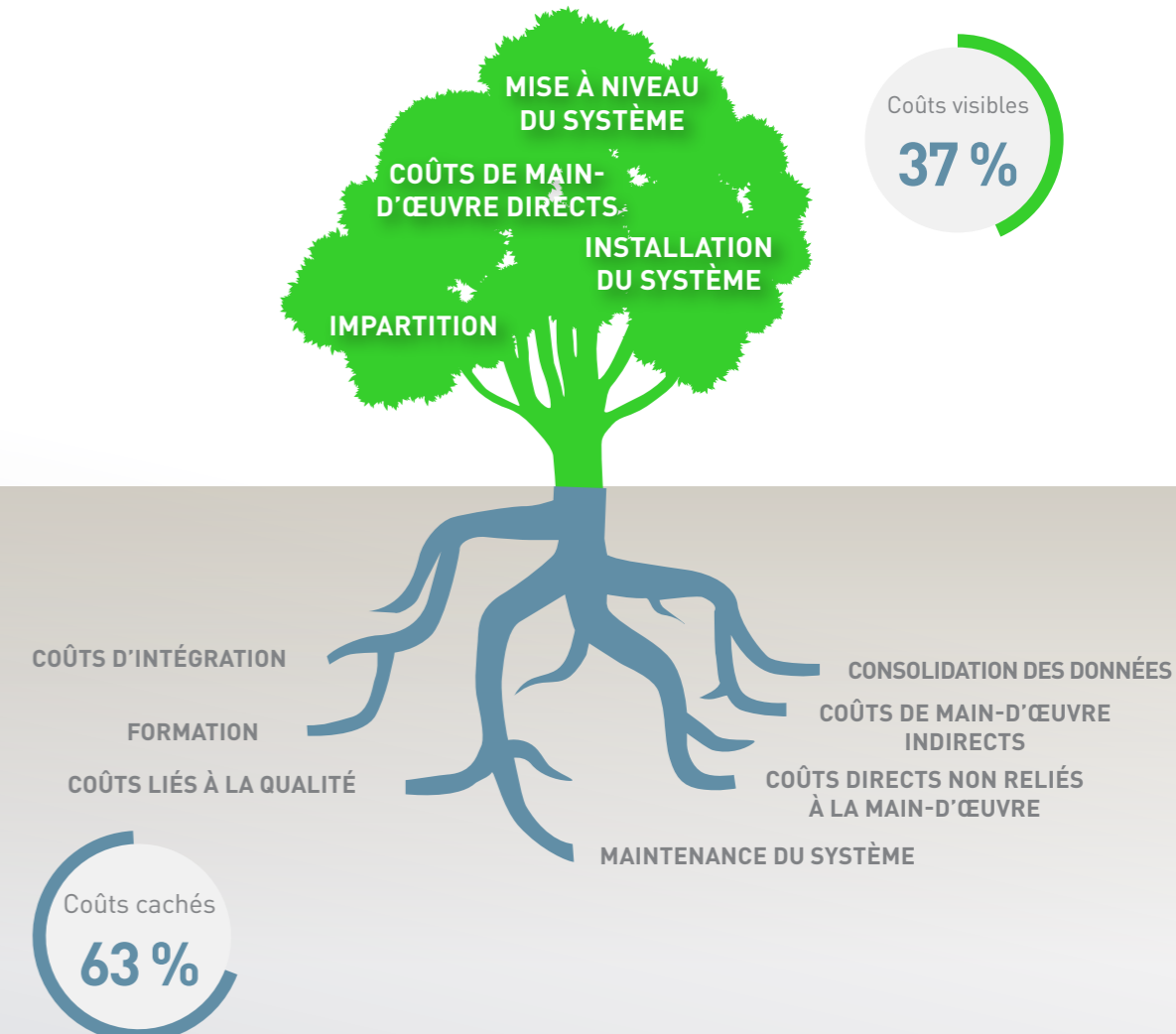


# Le coût total de propriété lié aux RH

Il ne suffit pas d'automatiser et d'impartir les processus administratifs. Les gestionnaires des RH doivent calculer le rendement probable des investissements. Et pour ce faire, ils doivent connaître le montant de leurs dépenses actuelles liées aux processus de RH, c'est-à-dire leur coût total de propriété (CTP).

Sélectionner de nouvelles solutions de RH sans connaître le CTP des processus actuels, y compris les coûts d'utilisation et l'amortissement, équivaudrait à acheter une voiture en s'arrêtant à son seul prix : il serait, dans ce cas, difficile de choisir la bonne. Il en va de même des décisions relatives aux investissements dans de nouvelles solutions RH. Pour faire les bons choix, les gestionnaires des RH doivent connaître leurs dépenses actuelles.

Division du CTP par type de coût



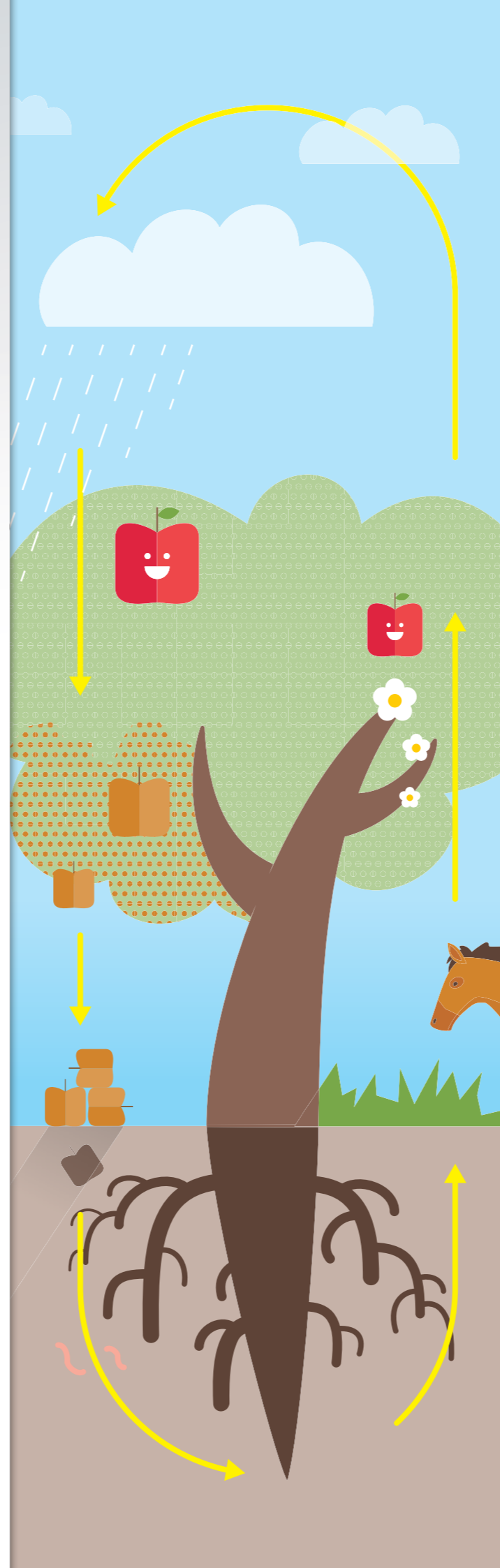
# L'utilité des études sur le CTP

Une bonne connaissance des coûts des RH est particulièrement importante en cas de restructuration ou de réduction des effectifs, situations que de nombreuses entreprises ont vécues au cours des dernières années en raison du contexte commercial difficile. Or, certaines d'entre elles ne disposaient pas des données exactes sur la main-d'œuvre dont elles avaient besoin pour prendre de bonnes décisions. Selon une étude commandée récemment par l'ADP Research Institute, réalisée auprès d'un échantillon représentatif de plus de 1 000 cadres supérieurs de moyenne entreprise, seulement 22 pour cent ont analysé leur CTP lié aux RH au cours des 12 derniers mois. L'étude sur l'importance du coût total de propriété, menée par Harris Poll, nous apprend également que de nombreux cadres supérieurs estiment, à tort, qu'ils connaissent bien les coûts des RH.

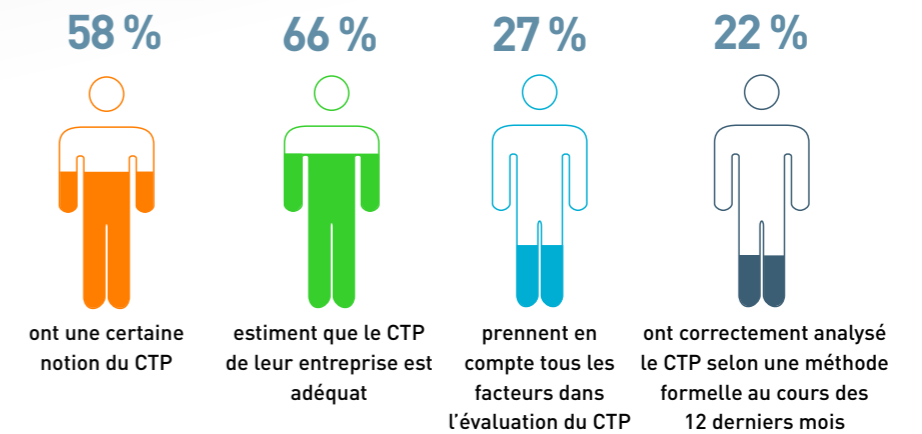
Seules des données exactes tirées d'audits ou d'études sur le CTP permettent d'afficher une telle assurance. ADP mène ce type d'études pour aider ses clients à calculer le total des coûts de l'application des processus de RH et à mesurer leur performance ou leur productivité globales en matière de RH. Par exemple, ADP a conçu une méthode fondée sur la formule ci-dessous pour évaluer la performance d'un service de paie :

$$\begin{array}{c}
 \text{NOMBRE D'EMPLOYÉS DONT LA PAIE} \\
 \text{EST GÉRÉE PAR UN SEUL DIRECTEUR} \\
 + \\
 \text{COÛT} \\
 \text{(CTP par employé par année)} \\
 + \\
 \text{RÉSULTATS} \\
 \text{(Qualité des services et des données de RH, conformité,} \\
 \text{incidence pour l'entreprise).}
 \end{array}$$

Les études sur le CTP menées par ADP pour ses clients ne visent pas seulement à repérer les possibilités de réduction des coûts. En détaillant le fonctionnement des processus actuels, elles ont souvent aidé les gestionnaires des RH à présenter des arguments commerciaux convaincants en faveur du changement. Parmi les changements probables, mentionnons l'affectation de ressources à la gestion des talents et à d'autres enjeux stratégiques en vue de transformer les RH en véritable partenaire d'affaires.

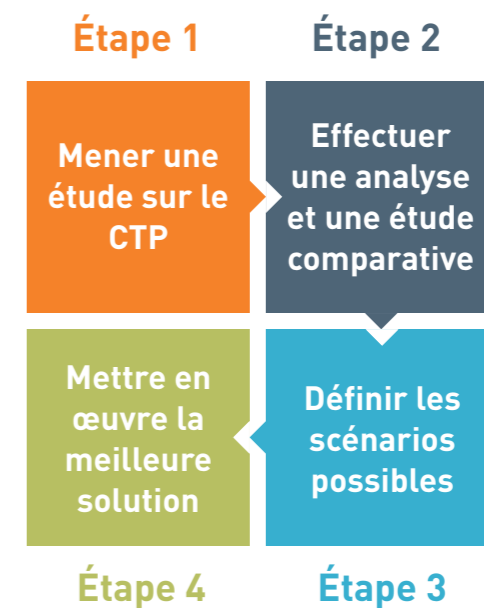


## CONNAISSEZ-VOUS VOTRE CTP?



## Des arguments commerciaux solides

ADP a élaboré une méthode en quatre étapes pour la constitution d'un dossier d'analyse convaincant en faveur de la transformation des RH.



# Des décisions fondées sur les données

Les données recueillies par ADP à partir de milliers d'études sur le CTP menées partout dans le monde montrent que la transformation des RH doit être envisagée de façon globale. En d'autres mots, les entreprises qui ont réussi à transformer leur service de RH ne se sont pas seulement penchées sur les solutions technologiques; elles ont réfléchi à la façon dont celles-ci seront utilisées, aux tâches qu'elles exécuteront et à la façon d'améliorer les processus pour tirer le meilleur parti des nouveaux systèmes.

La base de données d'ADP est un outil robuste qui permet à des entreprises de toutes tailles de se comparer à d'autres entreprises de divers secteurs d'activité et de diverses régions, et les professionnels des RH doivent l'exploiter. Voici ce qu'en dit un expert de premier plan en analyse des RH : « Les décisions fondées sur les données sont l'avenir des RH, et ADP met à profit ses vastes ressources de données anonymes et intégrées sur la paie pour créer des outils de référence et d'analyse grâce auxquels les clients améliorent la gestion de leur capital humain. »

Vous voulez transformer vos RH? Pourquoi ne pas commencer par une étude sur le CTP?



## Pourquoi calculer le CTP lié aux RH?

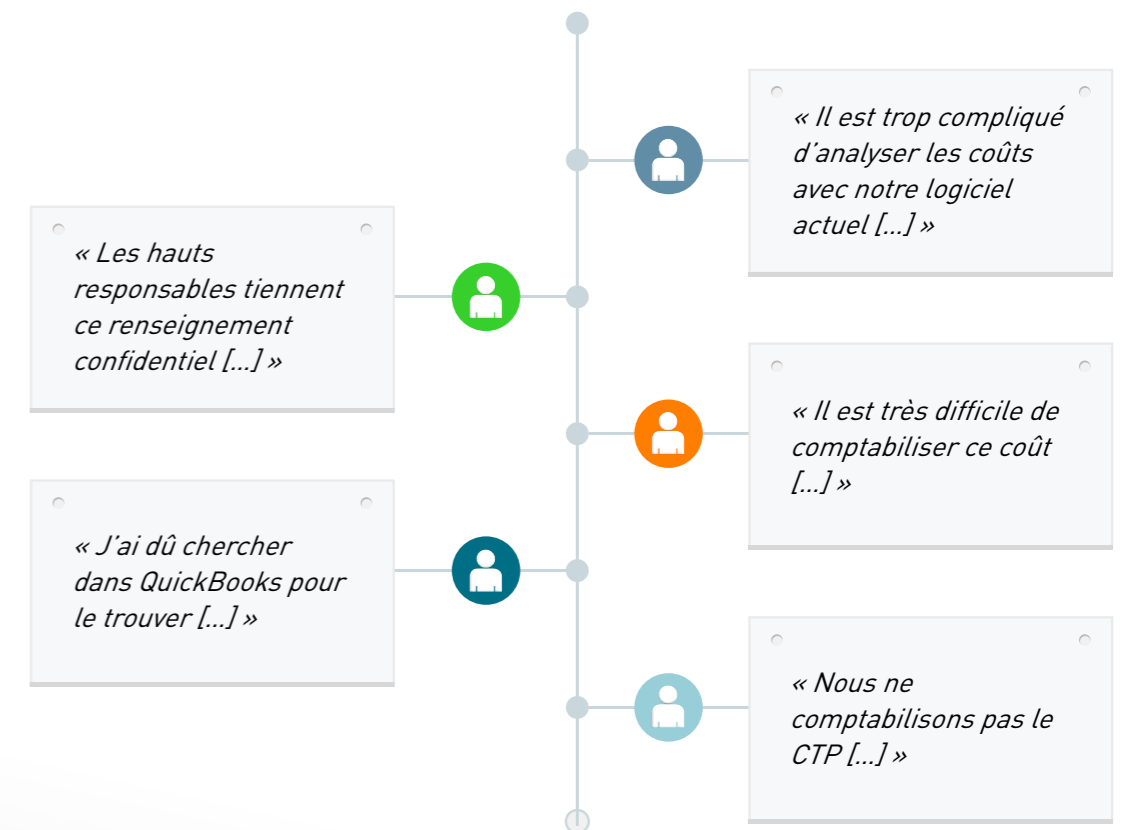
Les entreprises qui ont mené des études sur le CTP témoignent des avantages suivants :

- Réduction des coûts de gestion des RH
- Amélioration de la prestation des services
- Gains d'efficacité
- Affectation d'employés des RH à la gestion des talents et à l'analyse de la main d'œuvre

« La base de données d'ADP est un outil robuste qui permet à des entreprises de toutes tailles de se comparer. »

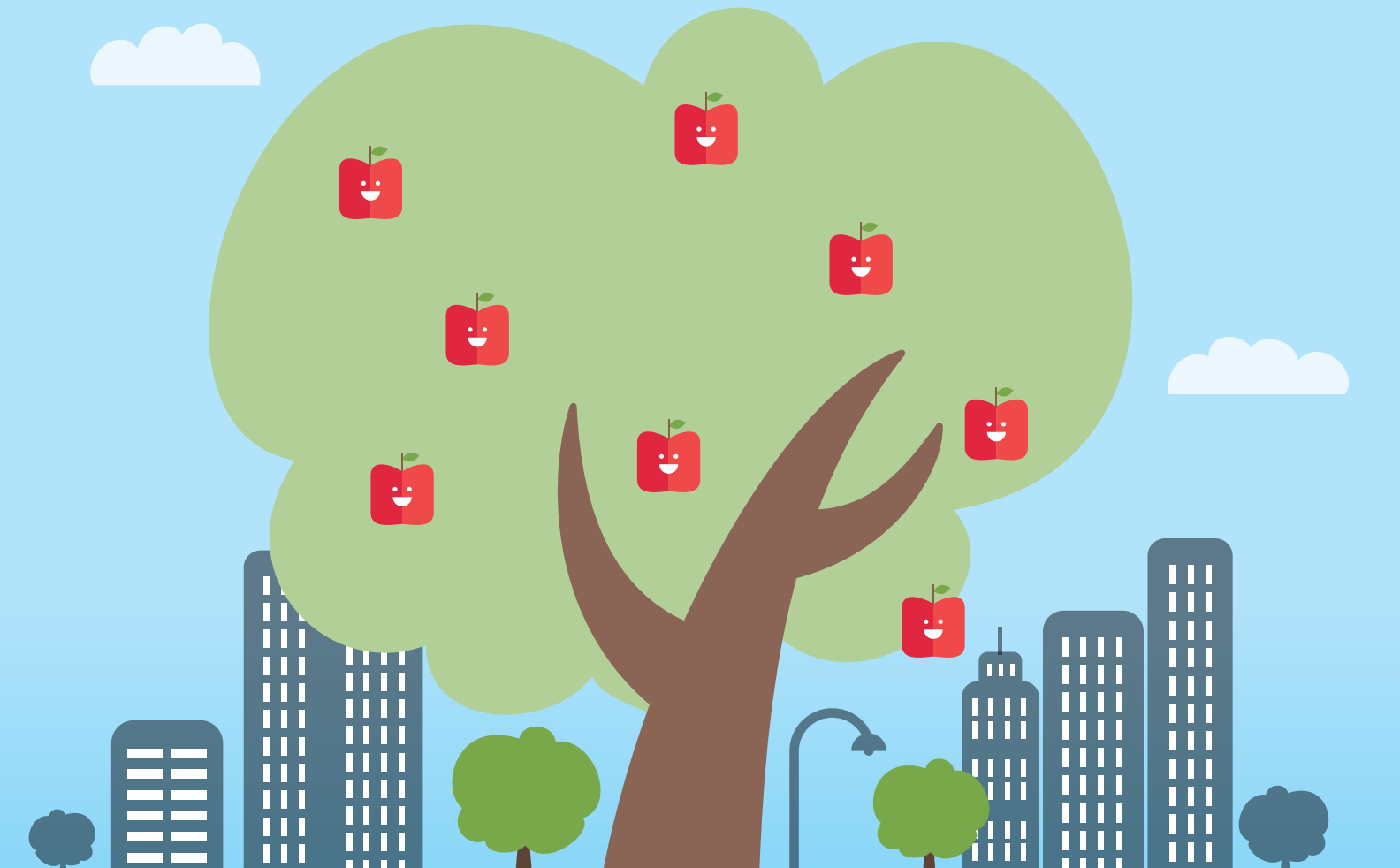
# La connaissance du CTP

Des commentaires tirés du sondage de l'ADP Research Institute montrent à quel point les cadres connaissent mal leur CTP :



**Une impression de déjà-vu?  
Appelez ADP, il est temps pour vous de connaître votre CTP.**

ADP a élaboré une approche spécialement conçue pour vous aider à connaître votre véritable CTP des RH. Vous tirerez parti de plus de 10 années d'expérience en constitution de dossiers d'analyse sur le CTP lié à la gestion du capital humain, aurez accès à une base de données mondiale unique regroupant 926 organisations de RH auditées auxquelles vous pourrez comparer la vôtre, et pourrez commencer à accroître la performance de vos RH au moyen de données détaillées.



VOTRE SUCCÈS, C'EST NOTRE AFFAIRE<sup>MS</sup>

Des employeurs du monde entier se fient aux solutions en nuage et aux services d'ADP® (NASDAQ : ADP) pour gérer leur atout le plus important : leurs employés. En matière de ressources humaines, de paie, de gestion des talents et d'administration des avantages sociaux, ADP fournit à ses clients une expertise inégalée pour les aider à bâtir une main d'œuvre plus forte. Pionnière en gestion du capital humain (GCH) et en impartition des processus d'affaires, ADP sert plus 610 000 clients dans 100 pays.

[www.adp.ca](http://www.adp.ca)  
**1-866-622-8153**

---

Le logo d'ADP et ADP sont des marques de commerce déposées d'ADP, LLC.  
Toutes les autres marques de commerce et de service appartiennent à leurs détenteurs respectifs.  
© ADP, LLC, 2015. MCTCOHREB0415F